

**GOVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

[C - 99/36070]

**Uitleg bij het Sectoraal akkoord 1997-1998 voor het personeel van de lokale en regionale besturen
Omzendbrief nr. BA.99/06 van 8 juni 1999**

Aan Mevrouw de Gouverneur

Aan de Heren Gouverneurs

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden
- de colleges van Burgemeester en schepenen
- de voorzitters van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Mevrouw de Gouverneur,

Mijnheer de Gouverneur,

Bij mijn brief van 29 maart 1999 werd aan de besturen een exemplaar bezorgd van het sectoraal akkoord 1997-1998. Deze omzendbrief geeft daarbij nuttige aanvullingen.

Deze toelichting moet uiteraard gelezen worden samen met de tekst van het akkoord en met de tekst van de gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid en de ondertussen gepubliceerde omzendbrieven.

Om dit samenlezen enigszins te vergemakkelijken werd als bijlage een gecoördineerde tekst bijgevoegd van de sectorale akkoorden van 1993, 1995-1996 en 1997-1998.

De toelichting volgt, met uitzondering van de inleiding, dezelfde nummering als het akkoord van 1997-1998.

Inleiding

Het sectoraal akkoord 1997-1998 geeft voor het nemen van bepaalde maatregelen inzake personeelsbeleid de limieten aan waarbinnen het administratief toezicht zal worden uitgeoefend op de besluiten die betrekking hebben op de onderwerpen die in het akkoord zijn vermeld.

Vele besturen zullen zich afvragen in welke mate bepaalde maatregelen onherroepelijk met elkaar verbonden zijn en niet afzonderlijk kunnen worden ingevoerd.

In overeenstemming met de afspraken die door de regering in het kader van het pact met de gemeenten werden gemaakt, bevat het sectoraal akkoord een gemeenschappelijk minimaal kader inzake personeelsbeleid waarvan niet kan worden afgeweken.

Zo is het niet mogelijk de functionele loopbaan van de personeelsleden van niveau E te wijzigen zonder ook de loopbaan van de personeelsleden van niveau A en B (weddenschaal B5 met de overeenstemmende loopbaan) volgens de aanbevelingen van het akkoord te wijzigen. Wijziging van de loopbaan betekent echter niet dat tegelijkertijd de nieuwe weddenscalen moeten worden ingevoerd (behalve voor B5 waar de loopbaan uiteraard geen zin heeft zonder de weddenschaal). Dit betekent dat voor het niveau A de functionele loopbaan kan worden gewijzigd zonder dat meteen de nieuwe weddenscalen worden ingevoerd. De verhoging van de weddenscalen is een keuze van het bestuur. De invoering ervan kan trouwens worden gefaseerd.

De wijzigingen van de functionele loopbanen impliceren uiteraard dat de nieuwe vorming met inachtneming van de overgangsbepalingen georganiseerd moet worden.

De keuze uit de aangegeven maatregelen dient dus samenhang en coherentie te vertonen en mag zeker de gelijkheid onder de personeelsleden niet in het gedrang brengen.

HOOFDSTUK I. — *Bevestiging van vroegere verbintenissen inzake arbeidsherverdeling en werkgelegenheid*

In het bijzonder worden de bepalingen van het sectoraal akkoord 1995-1996 inzake het verdringingseffect bij aanwervingen in de diverse niveaus nog eens in herinnering gebracht. Voor alle duidelijkheid wensen wij te benadrukken dat de bepalingen die het verdringingseffect moeten neutraliseren niet van toepassing zijn op de lopende werfreserves.

HOOFDSTUK II. — Nieuwe verbintenissen

Afdeling 1. — Inleiding en algemeen kader

De krachtlijnen als gemeenschappelijk minimaal kader

In dit onderdeel wordt duidelijk aangegeven wat tot de zogenaamde gemeenschappelijke sokkel behoort van het administratief en geldelijk statuut. De kwalitatieve en kwantitatieve elementen worden duidelijk aangegeven. Deze elementen vormen het richtkader voor de samenhang en de coherentie van de maatregelen uit onderhavig sectoraal akkoord die de besturen willen toepassen.

Afdeling 2. — Bijsturingen aan de krachtlijnen van 1993

1. Personeelsformatie (punt 3.1. van het akkoord '93)

1.1 Mogelijkheid om meer functies te creëren, in het bijzonder in niveau A en B

1.2 Het gebruik van bevorderingsgraden voor specifieke leidinggevende functies, staffuncties en expertenfuncties

Voor de drie vermelde soorten functies wordt de aandacht gevestigd op de laatste paragraaf van de tekst van het akkoord waarin duidelijk aangegeven wordt dat de organieke toegangsvoorwaarden (inclusief de bekwaamheidsproef) die gelden voor bevorderingsgraden die binnen dezelfde formatie met dezelfde weddenschaal worden bezoldigd van toepassing blijven. Deze voorwaarden worden aangevuld met een specifieke bijkomende vorming tenzij de organieke regeling al in een voldoende specifieke vorming voorziet. De voormelde functies kunnen enkel intern ingevuld worden.

1.3 Toezicht op de personeelsformaties

2. Weddenschalen (punt 3.4. van het akkoord '93)

2.1 De weddenschalen in niveau A en B

2.1.1 Autonome vaststelling van de schalen binnen gemeenschappelijke minima en maxima

De aandacht wordt er hier op gevestigd dat het akkoord duidelijk vermeldt dat tussen de verschillende graden een zekere loonspanning gerespecteerd moet worden. In dit verband wordt verwezen naar punt 2.1.3 waar voor de weddenschalen van de ziekenhuisdirecteurs en de directeurs verpleging enerzijds en de diverse functies van apotheker anderzijds door het optrekken van de weddenschalen van de eerste groep mogelijk loonspanningsproblemen zouden kunnen ontstaan. Punt 1.2 van het akkoord kan hier een oplossing bieden.

Bij een verhoging van de weddenschalen, die niet tot gevolg heeft dat het in het akkoord vermelde maximum wordt bereikt, wordt de procentuele verhoging toegepast per weddentrap.

De verhoging verandert niets aan de loopbaanspreiding over 24 jaar (niveau A).

2.1.2 Maatwerk inzake de hiërarchische opbouw binnen niveau A

De keuze van de structuur (met of zonder afdelingschef) en ook de wijziging van deze keuze achteraf hebben bepaalde gevolgen voor de functionele loopbaan voor de basisgraad van niveau A. Bij een wijziging van de aanvankelijk gekozen structuur verkrijgen of behouden de in dienst zijnde titularissen van de basisgraad de voor hen voordeligste functionele loopbaan.

Enkel de nieuwkomers (in aanwerving en bevordering) zullen bij een omschakeling naar een structuur met afdelingshoofd een minder voordelige functionele loopbaan verkrijgen.

De keuze van de structuur heeft uiteraard ook gevolgen voor de titularissen van de basisgraad bij het OCMW. Ingevolge de toepassing van artikel 42 van de organieke wet op het OCMW krijgen deze personeelsleden de functionele loopbaan die van toepassing is bij de gemeente. Of ze al dan niet opgenomen zijn in de formatie van een afdelingschef bij het OCMW verandert hieraan niets.

Een voorbeeld maakt de gevolgen van de structuurkeuze voor het OCMW duidelijk. Als een gemeentebestuur kiest voor een structuur met een afdelingschef krijgen de bestuurssecretarissen of bureauchefs bij dat bestuur de functionele loopbaan A1a-A1b-A2a. In dat geval krijgen de titularissen van de overeenstemmende gemeenschappelijke graad bij het OCMW, ook al heeft het OCMW geen afdelingschef, ook deze loopbaan.

Het OCMW is, voor alle duidelijkheid, op basis van artikel 42, zesde lid, van de organieke wet van 8 juli 1976 niet aan dit parallelisme gebonden voor de eventueel gelijknamige administratieve graden binnen de personeelsformatie van het ziekenhuis.

2.1.3. Ziekenhuisfuncties

De toepassing van het sectoraal akkoord op het personeel van de verenigingen (hoofdstuk XII van de organieke wet op de OCMW's) wordt in een afzonderlijke omzendbrief toegelicht.

2.1.4 Rusthuisfuncties

OCMW's die tevens een ziekenhuis beheren, kunnen het administratief en geldelijk statuut van de personeelsleden van hun RVT en/of van het rustoord op elkaar afstemmen teneinde de mobiliteit binnen het OCMW te bevorderen. Het is evenwel duidelijk dat het betrokken OCMW dan ook een reglement moet opstellen dat de overplaatsing van het personeel tussen het ziekenhuis en de andere diensten en omgekeerd regelt.

De rusthuisdirecteurs nemen de verworven schaalanciënniteit in weddenschaal B4 mee naar weddenschaal B6.

De OCMW-raden bepalen zelf voor de rustoorden onder de 180 bedden het niveau van de betrekking (A of B). Uiteraard kan bij aanwerving niet worden afgeweken van de diplomavereiste die gekoppeld is aan het gekozen niveau. Het in dienst zijnde personeelslid (= de titularis) kan enkel na dat hij of zij geslaagd is in een examen overgaan van niveau B naar niveau A.

Met het in de tekst van het akkoord vermelde HOBU-diploma wordt duidelijk een HOKT-diploma bedoeld.

2.2 Invoering van de weddenschaal B5 in niveau B

De weddenschaal B5 is niet van toepassing voor de uitdovende graden die via de inschakeling conform het akkoord van 1993 een weddenschaal B4 hebben verkregen. De titularis moet immers voldoen aan de organieke voorwaarden.

De raden kunnen voor de personeelsleden die tussen 1/1/1994 en 31/12/1998 tot een graad werden bevorderd waaraan de weddenschaal B4 is gekoppeld een overgangsregeling uitwerken die hierin bestaat dat de verworven schaalanciënniteit (gelijk aan de geldelijke anciënniteit) in de loopbaan B1-B3 verworven blijft en in aanmerking genomen kan worden voor de toekenning van de weddenschaal B5.

2.3 Besturen die het sectoraal akkoord 1997-1998 toepassen, moeten functionele loopbanen ontwikkelen voor de graden waarvoor dit akkoord een functionele loopbaan vaststelt

Hier kan aanvullend nog verwezen worden naar de algemene inleiding bij deze omzendbrief.

Bij het vaststellen van nieuwe weddenschalen moet met het oog op de eventuele perequaties van lopende pensioenen een inschakelingstabel worden opgesteld.

2.4 Financiële haalbaarheid - overleg met OCMW

Het toetsen van de financiële haalbaarheid en het streven naar een akkoord vooraf met het OCMW gelden voor alle maatregelen die de gemeente treft en die financiële repercussies inhouden voor het OCMW door toepassing van artikel 42 van de organieke wet op het OCMW. Bij de uitoefening van het administratief toezicht wordt nagegaan of de budgettaire impact van een getroffen maatregel in de begroting en in het financieel meerjarig beleidsplan werd doorberekend.

In dit verband worden de bepalingen van punt F van de omzendbrief van 14 juli 1993 over de toepassing van het sectoraal akkoord van 1993 op het OCMW-personeel in herinnering gebracht.

Wat de gefaseerde verhoging van de nieuwe weddenschaal in het OCMW betreft, wordt de aandacht erop gevestigd dat de fasering vermeld in de omzendbrief WEL 96/03 van 19 maart 1996 (*Belgisch Staatsblad* 18 juli 1996) behouden blijft.

3. Functionele loopbanen (punt 3.6 van het akkoord '93)

Voor de personeelsleden die titularis zijn van de weddenschaal E2 wordt erop gewezen dat zij bij overgangsmatregel (zie punt 5.2 van het akkoord) vrijgesteld zijn van het doorlopen van de basisvorming.

Voor de betrekking van ploegbaas wordt geen functionele loopbaan ontworpen omdat er anders onvoldoende loonspanning overblijft tussen niveau C en D.

Bevordering binnen een zelfde niveau :

Hoofdstuk 3.10 van de gemeenschappelijke krachtlijnen van 1993 bepaalt de algemene regels inzake bevordering binnen een zelfde niveau. (In de gecoördineerde tekst van deze krachtlijnen zijn de algemene principes terug te vinden als hoofdstuk 3.10.1, pagina 37).

Als algemeen principe voor bevordering binnen een zelfde niveau is vereist dat de kandidaten de tweede weddenschaal van hun graad bezitten. Aan deze voorwaarde dient niet voldaan te worden indien de graad slechts twee weddenschaal heeft, en waarvan de tweede schaal na 9 jaar schaalanciënniteit wordt bekomen. In dit geval wordt voldaan aan de anciënniteitsvoorwaarden voor bevordering na 4 jaar schaalanciënniteit in de eerste schaal van de graad.

4. Werving van personeel (punt 3.7. van het akkoord '93), mandaatsysteem, mobiliteit

4.1 Werving in bevorderingsgraden

Voor alle duidelijkheid wordt hier in herinnering gebracht dat de bevorderingsgraden waarover het hier gaat eerst intern vacant moeten worden verklaard vooraleer tot een werving kan worden overgegaan.

Het gelijktijdig opstarten van een wervings- en een bevorderingsprocedure in geval van een identiek examenprogramma kan enkel overwogen worden als uit de feitelijke omstandigheden blijkt dat er op basis van het aantal vacatures intern onvoldoende kandidaten voorhanden zijn. De gelijktijdige organisatie kan in die omstandigheden een besparing opleveren.

Ook wordt eraan herinnerd dat contractuelen niet in bevorderingsgraden kunnen worden geworven.

4.2 Nuttige anciënniteit

Nuttige ervaring in de privé-sector kan als geldelijke anciënniteit in aanmerking genomen worden en wel onder volgende voorwaarden :

— Het moet gaan om een functie waarvoor de lokale besturen het erg moeilijk hebben om goede krachten te rekruteren op de arbeidsmarkt. Of een functie al dan niet gerekend kan worden tot de moeilijk rekruteerbare kan bijvoorbeeld blijken uit de regionale lijsten van de VDAB.

— De nuttige relevante ervaring moet voor de publicatie van de vacature in de functiebeschrijving (inclusief de aanwervingsvoorwaarden) worden opgenomen.

De regeling van de nuttige ervaring kan ook toegepast worden op in dienst zijnde personeelsleden op voorwaarde dat de relevante nuttige ervaring in de functiebeschrijving wordt opgenomen. Het spreekt vanzelf dat deze inschrijving voldoet aan de vermelde

voorwaarden. De geldelijke uitwerking loopt slechts vanaf het tijdstip dat deze bepaling opgenomen is in de functiebeschrijving (inclusief de aanwervingsvoorwaarden).

Het effect van deze maatregel heeft dezelfde ingangsdatum als deze van de implementatie van het sectoraal akkoord. Toekomstige beslissingen hebben uitwerking na de datum van de beslissing.

De besturen zullen bij het inschrijven van bepalingen over de nuttige anciënniteit rekening moeten houden met belangrijke meerkosten die een rol kunnen spelen in de beoordeling van de financiële haalbaarheid van bepaalde maatregelen.

De aanwervingsvoorwaarden kunnen een formulering over nuttige ervaring (nader gespecificeerd zoals boven vermeld) bevatten.

Om alle misverstanden te vermijden wordt hier nog aangegeven dat de beschreven regeling enkel geldt voor moeilijk (dit moet aangetoond en gemotiveerd worden) te rekruteren personeelsleden.

De vroegere regeling over het opnemen van een welbepaald aantal jaren ervaring als aanwervingsvoorwaarde voor andere betrekkingen blijft gelden.

4.3 Mandaatsysteem

De terugvalpositie, die ingesteld kan worden voor het personeelslid dat ten minste twee of meer opeenvolgende mandaten van minstens 5 jaar heeft uitgeoefend, bestaat hierin dat aan het personeelslid de volgende schaal in de functionele loopbaan binnen de oorspronkelijke graad toegekend kan worden. Als vertrekbasis wordt de schaal in de functionele loopbaan genomen op het ogenblik van de aanvang van het eerste mandaat.

Het vormingspakket van de mandaathouder is managementgericht. Mandaatfuncties zijn enkel toegankelijk voor statutaire personeelsleden.

5. Vormingsrecht/vormingsplicht (punten 3.12 en 3.13 van het akkoord '93)

5.1. Algemene principes

In het kader van dit punt worden de besturen eraan herinnerd dat het vormingsreglement een deel is van het administratief statuut. Er moet dus worden onderhandeld in het bijzonder onderhandelingscomité. Het vormingsplan is de individuele invulling van de opgelegde vorming en komt dus niet in aanmerking voor onderhandeling.

Het urenpakket voor de vorming in het kader van de functionele loopbaan C4-C5 werd niet bepaald maar hiervoor kan het pakket in de loopbaan C1-C3 als richtsnoer dienen.

Het urenpakket van de nieuw ingevoerde voortgezette vorming in het niveau A en het niveau B is minimaal het aantal uren van de basisvorming voor de basisgraad.

Het is aan te raden voor de bijkomende vorming in de nieuwe functionele loopbaan in niveau A geen bepalingen op te nemen inzake vrijstelling van vorming. Het is immers de bedoeling om door gerichte vormingspakketten de bestuurskracht en de kwaliteit van de dienstverlening te verhogen. Vrijstellingen staan haaks op deze bedoeling.

Dit doet evenwel geen afbreuk aan de toepassing van de overgangsbepalingen inzake vorming van het sectoraal akkoord van 1993, zoals deze aanvullend werden toegelicht in de omzendbrief van 2 augustus 1996 (B.A. 96/07)

De managementgerichte vorming voor de leidinggevende functies kan deel uitmaken van de gewone vorming.

5.2 Overgangsmaatregelen

De besturen die de gemeenschappelijke krachtlijnen van 1993 nog niet hebben ingevoerd worden eraan herinnerd dat voor de personeelsleden die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt en ten minste 20 jaar dienstanciënniteit hebben (of de leeftijd van 45 jaar en 25 jaar dienstanciënniteit) de vrijstelling van de vorming geldt voor de totaliteit van de vorming (basis- en voortgezette vorming). Zie in dit verband de omzendbrief B.A. 96/07 van 2/8/1996. Verder blijft de toelichting over de overgangsbepalingen zoals vervat in de voormelde omzendbrief onverkort van kracht (punt 1.2 - Vorming).

De overgangsbepalingen van 1993 (punt 3.12.4 van de gemeenschappelijke krachtlijnen) zijn ook van toepassing op het E-niveau op het ogenblik van de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen (1/1/1999). Deze overgangsbepalingen hebben opgehouden van toepassing te zijn op het personeel van niveau A tot en met D.

5.3. Herbronningsverlof

Dit verlof kan eveneens van toepassing gesteld worden op de wettelijke graden. Zij kunnen immers bij tijdelijke afwezigheid worden vervangen. De lokale besturen beslissen immers zelf of ze dit al dan niet wensen in te voeren. Het is onnodig te vermelden dat het toegekende verlof een duidelijk aantoonbare meerwaarde voor de organisatie dient te hebben.

6. Evaluatie, procesbewaking en beroepsprocedure (punt 3.14 van het akkoord '93)

6.1 Algemene bepalingen m.b.t. evaluatie

Een evaluatiesysteem kan maar effectief zijn als het door het personeel als zinvol ervaren wordt. Om dit te bereiken moet een evaluatiesysteem o.m. aan volgende verwachtingen voldoen :

- betere resultaten opleveren
- grote betrokkenheid bij de evaluatie opleveren
- communicatie, samenwerking, responsabilisering en feedback bevorderen - rechtvaardig zijn
- motiverend werken

Wanneer het evaluatiesysteem daarenboven ingebed is in een goed uitgebouwd personeels- en organisatiebeleid, kan het de juiste uitwerking hebben.

Een evaluatiestelsel dat niet gedragen wordt door de organisatie mondt al snel uit in een stelsel dat de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede komt.

De wettelijke controleopdracht van de ontvanger kan niet het voorwerp van evaluatie uitmaken. Deze opdracht dient begrepen te worden als het geheel van taken die de persoonlijke financiële verantwoordelijkheid van de ontvanger rechtstreeks raken (bijvoorbeeld de inning van de ontvangsten en het doen van regelmatig betaalbaar gestelde uitgaven). Wettelijke taken die geen rechtstreekse persoonlijke geldelijke sanctiëring inhouden (bijvoorbeeld het voeren van de boekhouding, het opmaken van de jaarrekening, de rapportering,...) kunnen wel het voorwerp uitmaken van de evaluatie van de ontvanger.

6.2 Aanpassingen aan het evaluatiesysteem

Dit onderdeel is voldoende behandeld in het sectoraal akkoord zelf.

6.2.1 Meer nuances in positieve en negatieve zin

Aanbevolen wordt de versnelling en de vertraging van de loopbaan te beperken tot maximaal de duur van de evaluatieperiode. De vertraging kan worden toegepast via een status-quo inzake schaalanciënniteit voor de duur van een evaluatieperiode.

De gevolgen van de versnelling en de vertraging hebben een blijvend karakter.

6.2.2 Meer waarborgen voor het personeel

6.2.2.1 Minimale kwaliteitsnormen en doorlichting van het evaluatiesysteem via een audit

a) Minimale kwaliteitsnormen

In overleg met de vertegenwoordigers van de werknemers en de werkgevers werd overeengekomen dat een kwaliteitsvolle genuanceerde evaluatieprocedure bestaat uit een terugkerende cyclus die volgende fasen omvat :

1. de planningsfase : Tijdens deze periode worden de verwachtingen van het bestuur t.o.v. het functioneren van het personeelslid bepaald. Evaluator en medewerker trachten tot een consensus te komen over wat er van de medewerker in de volgende evaluatieperiode verwacht wordt en welke de evaluatiecriteria zijn waarop zijn functioneren beoordeeld zal worden.

De opmaak (of aanpassing) van de functiebeschrijving en de bepaling van de doelstellingen (algemene, persoonlijke,...) behoren tot deze fase.

2. de opvolgingsfase : Het is nodig dat de evaluator het functioneren van de medewerker opvolgt, ondersteunt en eventueel bijstuurt, zodat de evaluatie op het einde van de evaluatieperiode geen verrassingen inhoudt.

3. de evaluatiefase : Op het einde van de evaluatieperiode wordt van de evaluator verwacht dat hij een goed inzicht heeft gekregen in de prestaties en realisaties van de medewerker en dat hij weet of de medewerker de vooraf (tijdens de planningsfase) afgesproken verwachtingen is nagekomen.

De opmaak van een beschrijvende evaluatie behoort tot deze fase.

4. de waarderingsfase : Deze fase ontstaat pas bij een evaluatiestelsel met meer nuances in positieve en negatieve zin en komt op het volgende neer : de waardering is de erkenning van de medewerkers voor hun bijdrage aan het functioneren van het bestuur. De waardering uit zich formeel in de band tussen evaluatie en verloning (vertraagde, versnelde of normale loopbaan) en de gevolgen van de evaluatie in verband met de bevordering. Informeel blijkt de waardering uit een directe positieve feedback van de evaluator die de medewerker bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheid geeft.

Verder voldoet een kwaliteitsvolle evaluatieprocedure aan volgende criteria :

1. rechtszekerheid : De medewerkers moeten uitvoerig ingelicht worden over de wijze, de doelstelling, de periodiciteit, de evaluatiecriteria, de beroepsprocedure, de rol en de verantwoordelijkheid van de evaluatoren en de gevolgen van de evaluatie. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van een gebruiksvriendelijke handleiding bij het beoordelingssysteem die ter beschikking gesteld wordt van het personeel.

2. communicatie : Tijdens de evaluatie is de communicatie en de feedback tussen medewerker en evaluator belangrijk, niet enkel op het moment van de evaluatie maar gedurende de hele evaluatieperiode. Gesprekken tussen medewerker en evaluator zijn dus onontbeerlijk. Hiervan moet minstens een minimale schriftelijke weerslag terug te vinden zijn in het dossier van het betrokken personeelslid.

3. objectiveren van de evaluatie : Tijdens de evaluatieperiode moet ernaar gestreefd worden zo veel mogelijk subjectieve elementen uit te sluiten en het systeem zelf betrouwbaar te maken. Daarbij is het van belang dat de verschillende evaluatoren bij de toepassing van het evaluatiesysteem consistente oordelen opbouwen. Daarbij is het van zeer groot belang dat de evaluatoren opgeleid worden om een evaluatie uit te voeren.

4. aanpasbaarheid van het systeem : Een evaluatiesysteem is opgebouwd vanuit de beleidsopties en de doelstellingen van de organisatie. Het is essentieel dat het evaluatiesysteem in dezelfde mate en dezelfde zin kan evolueren als de organisatie.

b) Doorlichting van het evaluatiesysteem via een interne of externe audit

Bij de doorlichting wordt o.a. nagegaan in hoeverre het bestaande evaluatiesysteem al voldoet aan de eerste drie voormelde minimale kwaliteitsnormen. Deze zijn immers zo essentieel dat elk evaluatiesysteem (ook een systeem met enkel gunstig/ongunstig) eraan zou moeten voldoen! Verder moet uit de audit ook blijken of de evaluatoren voldoende opgeleid zijn voor hun taak en of het bestaande systeem resultaten heeft opgeleverd (zijn de werkresultaten van het personeel verbeterd of niet? is het personeel meer gemotiveerd of niet? enz.).

De resultaten van de audit worden voorgelegd aan het plaatselijk hoog overlegcomité.

De resultaten van deze audit moeten ervoor garant staan dat het nieuwe genuanceerde systeem een oplossing biedt voor de eventuele tekortkomingen van het bestaande systeem. Het bestuur beschikt daarna bovendien nog over een proefperiode van twee jaar om ervoor te zorgen dat het nieuwe systeem optimaal aan de kwaliteitscriteria voldoet. De eerste nieuwe positieve of negatieve gevolgen van de evaluatie kunnen slechts worden toegepast op het einde van de eerste evaluatieperiode na het einde van de proefperiode.

Wij wensen hierbij de aandacht te vestigen op de bijzondere situatie van de besturen die de gemeenschappelijke krachtlijnen van 1993 nog niet hebben ingevoerd. Zij beschikken in de regel nog niet over een evaluatiestelsel.

Deze besturen kunnen onmiddellijk het nieuwe genuanceerde evaluatiestelsel invoeren, met dien verstande evenwel dat tijdens de proefperiode van twee jaar geen andere gevolgen dan die van het akkoord van 1993 ingevoerd kunnen worden.

Na afloop van de proefperiode van twee jaar maken zij de balans van het tot dan toegepaste evaluatiesysteem via een interne of externe audit. De resultaten hiervan worden voorgelegd aan de representatieve vakorganisaties in het plaatselijk hoog overlegcomité.

Pas daarna wordt overgeschakeld op het nieuw genuanceerd evaluatiesysteem. Het is pas na afloop van de volgende evaluatieperiode dat de eventueel ingeschreven versnelling of vertraging kan worden toegepast.

Besturen die de gemeenschappelijke krachtlijnen nog moeten invoeren, kunnen uiteraard ook kiezen voor het invoeren van een stelsel waarin aan de evaluatie geen andere gevolgen verbonden worden dan het doorschuiven in de functionele loopbaan.

Deze besturen dragen er dan ook het best zorg voor dat het stelsel minimaal aan de eerste drie voornoemde minimale kwaliteitsnormen voldoet.

Tenslotte dient hier ook te worden vermeld dat besturen zouden kunnen beslissen om het genuanceerde evaluatiesysteem in een eerste fase enkel in te voeren voor niveau A en B en pas in een later stadium voor de lagere niveaus. Gefaseerde invoering is dus mogelijk.

6.2.2.2 Procesbewaking

6.2.2.3 Evaluatie van de wettelijke graden

Bij de evaluatie van de wettelijke graden kan het bestuur een beroep doen op een externe evaluatie-instantie. Als het bestuur van deze mogelijkheid gebruikmaakt, verdient het voorkeur dat dit op identieke wijze gebeurt voor alle wettelijke graden binnen eenzelfde gemeente (gemeentesecretaris, gemeenteontvanger, OCMW-secretaris, OCMW-ontvanger). De evaluatie-instantie dient uiteraard over de nodige expertise te beschikken. Dit kan door er één of meerdere individuele collega-ambtenaren behorend tot andere bestuursentiteiten in op te nemen. Afgevaardigden van beroepsverenigingen kunnen als dusdanig geen deel uitmaken van de evaluatie-instantie.

6.2.2.4 Beter uitgewerkte beroepsprocedure

Alle voorstellen van decreet tot het instellen van de beoogde beroepsprocedures zijn ondertussen in behandeling in het Vlaams Parlement. Na de goedkeuring zullen ook deze bij omzendbrief worden toegelicht. Tevens zal er een praktische regeling worden uitgewerkt voor de behandeling van de beroepen. (Worden begin mei 1999 ter stemming voorgelegd in het Vlaams Parlement)

6.2.2.5 Toepassing van de gevolgen van een genuanceerd evaluatiesysteem na proefperiode

6.2.3 Algemeen

6.3 Evaluatie van personeelsleden met een handicap

6.4 Evaluatie van bepaalde groepen van personeelsleden

- 6.4.1 Personeelsleden ter beschikking gesteld van de kabinetten in lokale en regionale besturen
- 6.4.2 Personeelsleden die met vakbondsverlof zijn
- 6.4.3 Personeelslid-vakbondsafgevaardigde
- 6.4.4 Personeelsleden die een opdracht van algemeen belang vervullen, erkend door het bestuur

7. Anomalieën

7.1 Situatie van de voormalige onderbureauchef en vergelijkbare technische graden, zoals de graad van controleur der werken - problematiek weddenschaal C4-C5

7.2 Overgang naar het niveau A

Voor de personeelsleden die vóór de implementatie van de krachtlijnen 1993 benoemd of bevorderd werden tot een graad van het toenmalige niveau 1, mag de geldelijke anciënniteit in het huidige A-niveau vastgesteld worden als volgt :

de totale geldelijke anciënniteit (voor de werkelijke anciënniteit vanaf 18 jaar) die de betrokkene had vóór de bevordering tot niveau 1, zonder toepassing van de vermindering met een derde, verhoogd met de ondertussen verworven anciënniteit in niveau 1 (periode voor ten vroegste 1.1.1994) en in niveau A (periode na ten vroegste 1.1.1994).

7.3 Invoering vergoeding voor bijzondere werkomstandigheden van fysieke werkdruk en ongezond en gevaarlijk werk

Deze nieuwe vergoeding kan in principe voor alle niveaus worden toegepast. De besturen mogen uiteraard vasthouden aan het bestaande stelsel dat evenwel geen oplossing biedt als de vermelde werkomstandigheden zich permanent voordoen.

Voor alle duidelijkheid wensen wij hier nog te benadrukken dat de Vlaamse regering voor alle K.B.'s die werden uitgevaardigd en die betrekking hebben op de toelagen en de vergoedingen van het gemeentepersoneel aanvullende of wijzigende richtlijnen voor de uitoefening van het toezicht kan verstrekken.

De gewone wet van 16 juli 1993 tot vervollediging van de federale staatsstructuur heeft immers de bevoegdheid van de Koning om terzake regels uit te vaardigen voor het gemeentepersoneel in de Nieuwe Gemeentewet geschrapt. Dit betekent dat de bestaande koninklijke besluiten in feite niet meer kunnen worden gewijzigd en de facto dus buiten werking zijn gesteld. De gemeenten hernemen dus in dit domein hun autonome bevoegdheid binnen de grenzen van de richtlijnen over de uitoefening van het administratief toezicht.

De regeling voor de toelagen en de vergoedingen vervat in het sectoraal akkoord van 1993 blijft met uitzondering van de in dit akkoord beschreven nieuwe regeling van toepassing.

7.4 Ziekenhuisassistenten

Alle andere loopbanen van verplegings- en verzorgingsgraden blijven ongewijzigd. Voor de algemene problematiek van het specifiek OCMW-personeel wordt verwezen naar punt 7.6.

7.5 Wachtvergoedingen

De vermelde 81 frank is berekend aan 100 % en wordt gekoppeld aan de loonindex.

7.6 Specifiek OCMW-personeel

De bedoeling van deze werkgroep is een onderzoek te wijden aan de totale problematiek en zo mogelijk oplossingen voor te stellen voor zowel het administratief als het geldelijk statuut van deze personeelsleden waarvoor de Vlaamse regering de volheid van bevoegdheid heeft.

7.7 Brandweer

7.7.1 problematiek officieren

7.7.2 problematiek lager- en middenkader

7.8 Adjunct-commissarissen van politie - klasse 14-15-16

8. Situatie van de contractuelen

In verband met de verwijzing naar dezelfde graad binnen dezelfde personeelsgroep wensen wij te verduidelijken dat dit niet betekent dat het meteen om dezelfde functie moet gaan.

De besturen worden eraan herinnerd dat de tewerkstelling van contractuelen beperkt blijft tot de gevallen die in omzendbrief nr. BA.93/07 van 14 juli 1993 betreffende de algemene weddenschaalherziening en gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen (Belgisch staatsblad van 3 september 1993) limitatief worden aangegeven.

9. Toelage voor zaterdagprestaties voor het niet-veiligheidspersoneel

Voor de compensatie van de vermelde prestaties in te recupereren uren, die de voorkeur geniet boven de geldelijke compensatie, bepaalt het bestuur zelf de compensatiebreuk.

De aandacht van de besturen wordt erop gevestigd dat compensaties in te recupereren uren zowel als het vergoeden van de vermelde prestaties gekoppeld zijn aan de bestaande regeling van het zondagswerk.

Er zijn trouwens heel wat functies, vooral in de OCMW-sector, waar zaterdagprestaties inherent zijn aan de uitgeoefende functie. In elk geval geldt de toelage niet voor het verplegend en verzorgend personeel waarvoor al een regeling voor weekendwerk van toepassing is.

De cumulatie van een vergoedingstelsel en compensatieverlofregeling is niet in overeenstemming met het zuinigheidsbeginsel.

Afdeling 3. — Andere initiatieven op het vlak van personeelsbeleid

1. Ter beschikking gestelde personeelsleden – regeling statuut
2. Thuiswerk
3. Optimaal inschakelen van personen met een handicap in het arbeidsproces
4. Uitbreiding fietspremie met een premie voor niet gemotoriseerde verplaatsingen

De aandacht van de besturen wordt erop gevestigd dat enkel voor de fietspremie een fiscale vrijstellingsregeling bestaat. Alle andere premies zijn in de huidige stand van de fiscale wetgeving belastbaar.

5. Reis- en verblijfkosten

6. Gebruik van het openbaar vervoer

7. Bezoldiging jobstudenten
8. Tewerkstelling in het kader van artikel 60, §7 van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's
9. Bedienaars of vertegenwoordigers van erediensten en lekenraadgevers in zieken- en rusthuizen, rust- en verzorgingsinstellingen

Gelet op de specifieke taakinhoud van diegenen die aangesteld worden om morele, godsdienstige of filosofische bijstand te verlenen aan patiënten en residenten verdient het aanbeveling om bij de aanstelling, de evaluatie en de vorming van bedienaars of vertegenwoordigers van de erediensten en de lekenraadgevers een beroep te doen op de gespecialiseerde diensten van de erkende zendende organen zoals die opgesomd worden in de op 13 maart 1997 geactualiseerde omzendbrief van 5 april 1973 van de federale ministers van Sociale Zaken en van Volksgezondheid en Pensioenen met betrekking tot morele, godsdienstige of filosofische bijstand aan ziekenhuispatiënten.

Zo is het volledig conform het principe van objectivering van wervingen en bevorderingen zoals geformuleerd in rubriek 3.8 van de krachtlijnen wanneer de externe deskundigen in de examencommissie voor meer dan 50% of zelfs voor de totaliteit geput worden uit vertegenwoordigers van hoger bedoelde zendende organen.

Evenzeer kan een beroep gedaan worden op diezelfde zendende organen om aan de benoemende instantie een advies te verstrekken over de geschiktheid van de kandidaten mits bij de vacantverklaring duidelijk bepaald wordt dat dit advies als selectie criterium zal worden gehanteerd.

De evaluatie van bedienaars en vertegenwoordigers van de erediensten en de lekenraadgevers omvat twee aspecten : het formele en het levensbeschouwelijk-inhoudelijke. Om evidente redenen kunnen de levensbeschouwelijke aspecten van de taakinvinging enkel geëvalueerd worden door het zendende orgaan. Met het oog hierop kunnen de besturen een beroep doen op het zendende orgaan om als externe evaluatie-instantie een evaluatieverslag op te stellen. Beide evaluatieonderdelen vormen in dat geval samen de uiteindelijke evaluatie van betrokken personeelslid.

Het zendende orgaan kan ook betrokken worden bij de vaststelling van de persoonlijke doelstellingen, bij het plannings- en evaluatiegesprek.

Ook bij de organisatie van de vorming, de samenstelling van een relevant vormingspakket, het opstellen van een specifiek vormingsplan, het vastleggen van vormingsvereisten verdient het aanbeveling maximaal een beroep te doen op de zendende organen.

HOOFDSTUK III. — *Het syndicaal statuut als centraal element van sociale onderhandeling*

HOOFDSTUK IV. — *Overgangsmaatregelen*

De terugwerkende kracht geldt uiteraard enkel voor de geldelijke maatregelen en werkt niet verder dan 1 januari 1999. Andere organieke maatregelen kunnen niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd.

De provinciegouverneurs worden verzocht de gemeente- en OCMW-raadsbesluiten en de provincieraadsbesluiten die afwijken van het vermelde sectorale akkoord en van onderhavige omzendbrief in hun uitvoering te schorsen teneinde de uniformiteit in het statuut van het personeel in de lokale besturen te kunnen aanhouden.

Ik verzoek U, mevrouw/mijnheer de Gouverneur, de besturen van onderhavige omzendbrief in kennis te stellen en te zorgen voor een spoedige publicatie ervan in het provincieblad.

Deze omzendbrief kan ook geconsulteerd worden via Publink of Internet op het volgende adres :

<http://binnenland.vlaanderen.be/omzend.htm>

Volledigheidshalve zend ik aan alle besturen rechtstreeks een afschrift van onderhavige onderrichtingen toe teneinde hen onmiddellijk in kennis te stellen van de bijsturingen van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993.

Brussel, 8 juni 1999.

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,

L. Peeters.

De Vlaamse minister van Cultuur, Gezin en Welzijn,

L. Martens.

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C - 99/36112]

Onderrichtingen voor het opstellen van de begrotingen (budgetten) voor 2000 van de gemeenten en de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn van het Vlaamse Gewest. — Omzendbrief BA-99/08

Mevrouw de gouverneur,
Mijnheer de gouverneur,

INLEIDING

Hierna volgen de onderrichtingen voor de gemeenten en de openbare centra voor maatschappelijk welzijn bij het opstellen van hun begroting (budget) voor het jaar 2000.

Dit rondschrijven wordt U toegezonden kort na het aantreden van de nieuwe regering. In het regeerakkoord dat zij sloot nemen de gemeenten en OCMW's een prominente plaats in. De regering zal nauw met hen samen werken om zo de bestuurlijke vernieuwing in Vlaanderen vorm te geven. Ik roep de lokale verantwoordelijken dan ook op om, in eenheid met de Vlaamse overheid, met grote zorg voor kwaliteit te besturen en de burger in hun beleid centraal te stellen.

Het regeerakkoord kenmerkt de subsidiariteit, de gemeentelijke autonomie en de openbaarheid als de uitgangspunten van de bestuurlijke vernieuwing. Rekening houdend met het subsidiariteitsbeginsel wil de Vlaamse regering de verantwoordelijkheid voor het nemen van de beleidsbeslissingen leggen op het meest functionele niveau en zo dicht mogelijk bij de burger. Zij zal de lokale besturen als volwaardige partners beschouwen bij de beleidsvorming.