

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C – 2001/35540]

27 APRIL 2001. — Omzendbrief BA 2001/03. — Betreffende toelichting bij het sectoraal akkoord 1999-2001 voor het personeel van de lokale overheden

Aan de gouverneurs

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden
- de colleges van burgemeesters en schepenen
- de voorzitters van de O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de beheerscomités van de O.C.M.W.-ziekenhuizen
- de voorzitters van de intercommunale verenigingen
- de voorzitters van de raden van bestuur van de Autonome Verzorgingsinstellingen (AV's)
- de voorzitters van de verenigingen van O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome gemeentebedrijven en provinciebedrijven

De onderhandelingen in het comité C voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, resulteerden op 13 april 2001 in een nieuw sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale overheden, voor de periode 1999-2001. De tekst van het sectoraal akkoord wordt als bijlage bij deze omzendbrief gevoegd. De omzendbrief geeft waar nodig extra toelichtingen bij de maatregelen van het sectoraal akkoord en respecteert daarbij de volgorde van de tekst van het akkoord. Beide documenten moeten dan ook in hun onderlinge samenhang gelezen worden. De tekst van het akkoord vormt daarbij het uitgangspunt.

Inleiding

De inleiding bij het sectoraal akkoord 1999-2001 vermeldt de periode waarop dit akkoord betrekking heeft en motiveert de keuze voor een driejarige looptijd. Het akkoord kon bovendien slechts afgesloten worden in het laatste jaar van deze periode. Dat mag evenwel geen beletsel zijn voor een snelle toepassing op lokaal vlak van de dwingende maatregelen van dit akkoord.

De tekst van het akkoord verwijst naar de rechtstreekse betrokkenheid van de vertegenwoordigers van de lokale overheden bij de voorbereiding en de uitwerking van een sectoraal akkoord via een samenwerkingsovereenkomst. De inhoud en de draagwijdte van deze samenwerkingsovereenkomst als werkwijze voor het sluiten van sectorale akkoorden, worden in een afzonderlijke omzendbrief toegelicht. Het sectoraal akkoord 1999-2001 is een eerste resultaat van deze samenwerkingsformule.

De Vlaamse regering wil deze verbintenis respecteren en waken over de correcte toepassing ervan. Ze oefent dan ook in die zin haar toezicht uit op de beslissingen van de lokale overheden ter uitvoering van de afgesproken maatregelen. De betrokkenheid van de vertegenwoordigers van de lokale overheden impliceert dat ze mee borg staan voor de uitvoering van het sectoraal akkoord 1999-2001. De samenwerkingsregels houden ook in dat ze niet instemmen met maatregelen die strijdig zijn met de sectorale afspraken.

Het sectoraal akkoord 1999-2001 is van toepassing op de personeelsleden van de onderstaande overheidsinstellingen :

- de provincies, de gemeenten, de O.C.M.W.'s en de ziekenhuizen, beheerd door een O.C.M.W.,
- de intercommunales, de autonome gemeente- en provinciebedrijven,
- de autonome verzorgingsinstellingen (AV's),
- de verenigingen van O.C.M.W.'s.

Het akkoord is eveneens van toepassing op de secretarissen en ontvangers van gemeenten en O.C.M.W.'s, alsook op de provinciegriffiers en de provincieontvangers.

De mandatarissen, het politiepersoneel en het gesubsidieerde personeel van de provinciale of gemeentelijke onderwijsinstellingen en centra voor leerlingenbegeleiding ressorteren niet onder het toepassingsveld van dit sectoraal akkoord. Geen enkele maatregel ervan is voor hen van kracht.

Voor het brandweerpersoneel gelden de maatregelen inzake de maaltijdcheques, de hospitalisatieverzekering en de andere, facultatieve extralegale voordelen. De maatregelen inzake selectie kunnen toegepast worden op het brandweerpersoneel, voorzover ze niet strijdig zijn met bepalingen in specifieke koninklijke besluiten. Voor de beroepsbrandweerofficieren moeten de bepalingen die de Koning heeft vastgesteld, strikt nageleefd worden.

Voor alle duidelijkheid sommen wij hier de maatregelen van het sectoraal akkoord 1999-2001 op die geen facultatief karakter hebben en waarvan de uitvoering dus dwingend is :

— met toepassing van het protocol 108/4 betreffende het intersectoraal akkoord 1999-2000 afgesloten in het Comité A (gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten) :

- de verhoging van het vakantiegeld, vanaf het jaar 2000, zoals vastgesteld in het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur, gewijzigd bij koninklijk besluit van 9 juni 2000;

- de verhoging van de eindejaarstoelage vanaf het jaar 1999 zoals vastgesteld in de omzendbrief BA/1999/12 van de Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden;

- de maatregelen inzake het behoud van geldelijke anciënniteit, c.q. schaal en schaalanciënniteit ter ondersteuning van de personeelsmobiliteit;
- de toekenning van een hospitalisatieverzekering;
- de toekenning van de derde salarisschaal voor (gesubsidieerde) contractuelen;
- maaltijdcheques, waarvan op jaarbasis ten minste 12 000 frank (297,47 euro) voor rekening van het bestuur, met inachtneming evenwel van de specifieke bepaling voor de verzorgingsinstellingen.

Verder in deze omzendbrief worden de afzonderlijke maatregelen, met de timing ervan, toegelicht.

Selectie

Het sectoraal akkoord 1999-2001 wijzigt de bepalingen in punt 3.8 van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993, waarin de gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen wordt uitgewerkt. Deze bepalingen handelen over de personeelsselectie.

Het zal daarbij opvallen dat de term examen (of bekwaamheidsproef), en de opsomming erbij, vervangen werd door de algemenere term selectieprocedure, en dat de term examencommissie vervangen werd door de term selectiecommissie. Mutatis mutandis geldt deze terminologische aanpassing ook voor alle verdere bepalingen van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 waarin er sprake is van 'examens'. Met deze aanpassingen willen we de misverstanden waartoe de oorspronkelijke tekst van het akkoord van 1993 aanleiding bleek te geven m.b.t. het gebruik van bepaalde selectietechnieken, in de toekomst voorkomen. Daarnaast is het ook de bedoeling ruimte te maken voor een verder doorgedreven professionalisering van de personeelsselectie, waarbij de selectietechniek gehanteerd wordt die het best aan het vastgestelde functieprofiel en de vastgestelde selectiecriteria aangepast is.

De deskundigheid van de selectiecommissie is van essentieel belang. Een bepaald type van selectietechnieken, meer bepaald persoonlijkheidstests en psychotechnische proeven, mag bovendien alleen afgenomen worden door daartoe bevoegde instanties. Om die reden wordt in punt 3.8 aangegeven dat de lokale overheden de selectie geheel of gedeeltelijk kunnen uitbesteden aan een erkend en bevoegd selectiebureau. Een selectiebureau is erkend als het in het bezit is van een erkenning conform het decreet van 13 april 1999 met betrekking tot de private arbeidsmarktbeïnvloeding in het Vlaamse Gewest, en het bijbehorende uitvoeringsbesluit van 8 juni 2000. Overigens moeten ook psychologen die in eigen naam zitting hebben in een selectiecommissie, over een dergelijke erkenning beschikken, althans voorzover ze daarbij de genoemde selectietechnieken hanteren. Het bovengenoemde decreet en uitvoeringsbesluit zijn in werking getreden op 1 september 2000.

Meer informatie over de gedragscode voor de bureaus of over de rechten van de kandidaat-werknemer, alsook de wetgeving zelf, vindt u op de webpagina van de administratie Werkgelegenheid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (www.vlaanderen.be/werk rubriek private arbeidsbemiddeling). De wetgeving bepaalt onder meer dat wie deelneemt aan de selectie, inzagerecht heeft in de resultaten van zijn eigen tests. Dat inzagerecht van de sollicitant geldt zowel voor proeven die in eigen beheer worden georganiseerd, als bij uitbesteding daarvan aan een erkend selectiebureau. Het inzagerecht is immers zowel verankerd in de wetgeving over de openbaarheid van bestuur (de wet van 12 november 1997 betreffende de openbaarheid van bestuur in de gemeenten en provincies, en het decreet van 18 mei 1999 betreffende de openbaarheid van bestuur voor de O.C.M.W.'s, de intercommunales en de verenigingen, hoofdstuk XII), als in de specifieke decretale regeling voor de private arbeidsbemiddeling.

De basis voor een eventuele gehele of gedeeltelijke uitbesteding van de selectie wordt gelegd door de bevoegde raad: hij stelt de mogelijkheid van uitbesteding vast in het personeelsstatuut of het examenreglement. Daarbij wordt echter niet vermeld aan welk concreet selectiebureau de selectie toevertrouwd wordt. Hierop is immers de wet op de overheidsopdrachten van toepassing. De besturen die vennoot zijn van Jobpunt.Vlaanderen en er ook effectief een beroep op doen, moeten de markt evenwel niet raadplegen. Meer informatie over de werking van Jobpunt vindt u op de webpagina: <http://www.jobpunt.be>.

De lokale overheden moeten er bij de uitbesteding aan een selectiebureau rekening mee houden dat de volgende activiteiten tot het exclusieve bevoegdheidsdomein van de benoemende of aanstellende overheid behoren, en dus niet kunnen worden uitbesteed :

- de vaststelling van de formele voorwaarden, de functiebeschrijving en de selectiecriteria;
- de vacantverklaring van de betrekking(en);
- de bekendmaking van de vacature(s) en van de functiebeschrijving; de oproeping van de kandidaten;
- de uiteindelijke keuze van de kandidaat.

Selectiebureaus kunnen wel vooraf advies verstrekken aan de lokale overheid-werkgever over onder meer de functiebeschrijving, de selectiecriteria, de keuze van de bekendmakingskanalen, de opmaak van de personeelsadvertentie. Uit rechtspraak van de Raad van State kan echter afgeleid worden dat de formele eisen aan de kandidaten en de selectiecriteria moeten vaststaan vóór de eigenlijke start van de selectieprocedure, dus bij de vacantverklaring. De bedoeling daarvan is de gelijke behandeling van de kandidaten en de rechtszekerheid in de loop van de selectieprocedure te waarborgen.

Het is dus belangrijk dat de opdracht die aan een extern selectiebureau wordt uitbesteed, duidelijk en volledig is. Vervolgens dienen de selecteurs zich strikt te houden aan de statutaire bepalingen die de benoemende overheid heeft vastgesteld. Een zorgvuldige selectieprocedure veronderstelt uiteraard ook dat de kandidaten correct en tijdig ingelicht worden over het verloop en de inhoud van de selectieprocedure.

De selectieactiviteiten moeten ook resulteren in duidelijke informatie en een gemotiveerd advies over de kandidaten aan de benoemende overheid. We merken hierbij op dat de resultaten van bepaalde selectietechnieken niet weergegeven worden in puntenaantallen, maar wel in de vorm van scores of van kwalitatieve beschrijvingen. Die scores of kwalitatieve beschrijvingen worden dan gebruikt bij de vergelijking van de kandidaten.

De herschrijving van punt 3.8 van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 betekent echter niet dat de lokale overheden hun huidige selectieprocedures die bestaan uit een examen met verschillende onderdelen, noodzakelijkerwijs moeten afschaffen. De wijziging heeft precies de bedoeling vrijheid te creëren in het gebruik van een breed gamma van selectietechnieken, waaruit een gepaste en zorgvuldige keuze wordt gemaakt. Examens behoren eveneens tot dit gamma.

De bepalingen in punt 3.8 van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 over de samenstelling van de selectiecommissies, die de objectivering van wervingen en bevorderingen beoogden, werden uiteraard niet gewijzigd en blijven onverkort gelden.

De prerogatieven van raadsleden om als waarnemer bij de selectie aanwezig te zijn, zijn van toepassing. Dat geldt ook voor de syndicale afgevaardigden, zoals werd vastgesteld in artikel 14 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Tot slot herinneren we de bevoegde organen van de openbare verzorgingsinstellingen aan artikel 56 van de O.C.M.W.-wet. Dat artikel laat toe om voor specifieke personeelscategorieën volgens de vastgestelde modaliteiten versneld te rekruteren, met afwijking van de reglementair vastgestelde aanwervingsvoorwaarden c.q. selectieprocedure. De wet schrijft voor dat een aanstelling volgens deze modaliteiten de duur van één jaar niet mag overschrijden. Voor een vaste benoeming of aanstelling van onbepaalde duur moet vervolgens dan ook de reglementair bepaalde selectieprocedure gevolgd worden. Dat laatste geldt niet bij de vervanging van een tijdelijk afwezige titularis (specifieke vervangingscontracten). Wat de reglementaire selectieprocedures voor deze sector betreft, verwijzen we naar de opties die openstaan met de nieuwe formulering van punt 3.8 (zie ook hierboven).

Mobiliteit : meegenomen anciënniteit.

De punten 1 tot en met 4 van het hoofdstuk mobiliteit in het sectoraal akkoord 1999-2001 snijden de problemen aan die rijzen bij diverse vormen van personeelsmobiliteit. De ervaring leert dat de bestaande organieke regels hindernissen opwerpen voor deze personeelsmobiliteit. Die regels worden in dit akkoord dan ook bijgestuurd volgens de principes die in punt 1.4 werden uiteengezet. De bijsturing creëert een nieuwe organieke regeling waaraan de besturen hun plaatselijke statuten zullen moeten aanpassen. De nieuwe organieke regels gelden voor alle personeelsleden, dus ook voor de personeelsleden die al in dienst zijn. Dat kan aanleiding geven tot correcties voor deze laatste groep personeelsleden. De maatregelen gelden evenwel nooit met terugwerkende kracht en kunnen pas ingaan op de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van de bevoegde organen tot toepassing van de genoemde maatregelen (punt 1.5) en ten vroegste op 1 juni 2001.

Het punt 2.1.2 van het sectoraal akkoord regelt het behoud van schaal en schaalanciënniteit voor de overstap naar dezelfde of een soortgelijke graad. De maatregel is een uitbreiding van de maatregel die krachtens het sectoraal akkoord 1997-1998 enkel toegepast kon worden voor de knelpuntberoepen. De overdracht van schaal en schaalanciënniteit heeft hier betrekking op de schalen van de functionele loopbanen. Ze slaat dus niet op oude referteschalen en elementen van het oude geldelijke statuut van voor het sectoraal akkoord van 18 juni 1993, die de personeelsleden in overgangsregeling en individueel konden behouden tot de nieuwe schalen gunstiger werden. Die oude referteschalen kunnen dus niet mee overgedragen worden bij de overstap naar een ander bestuur in een gelijkaardige graad.

Het akkoord laat de besturen zelf oordelen over de gelijkheid van de graden volgens bepaalde criteria. De onderhandelingspartners beogen hierbij een brede toepassingsmogelijkheid. Een enge en strikte vaststelling van de criteria voor de beoordeling van de gelijkheid van graden kan immers tot gevolg hebben dat de bedoeling van de maatregel, namelijk de bevordering van de mobiliteit, ondergraven wordt.

Bij de maatregelen voor de uitbreiding van de dienstprestaties (punt 4) past enige uitleg. Het kan voorkomen dat personeelsleden negatieve gevolgen ondervinden van de uitbreiding van de dienstprestaties. Ook bij een uitbreiding van de dienstprestaties moet een bestuur immers de geldelijke anciënniteit, en dus de schaalanciënniteit, herberekenen. Zo kan het voorvallen dat een personeelslid door de herberekening onvoldoende schaalanciënniteit heeft om nog verder de schaal te genieten die het al verworven had met de geringere prestaties. In dat geval genieten de personeelsleden verder de hogere schaal, waarvan ze al titularis waren. Het is ook mogelijk dat een personeelslid na herberekening een lager brutosalaris krijgt dan toen het minder prestaties verrichtte. In die situatie behoudt het personeelslid echter het oude brutosalaris (à 100 %, dus nog te indexeren).

De maatregel in punt 5.1 voor het verplegend en verzorgend personeel van de openbare verzorgingsinstellingen is, wat zijn duur betreft, gebonden aan de looptijd van de federale opleidingsmaatregelen. De bevoegde overheden hebben er alle belang bij de nodige reglementaire aanpassingen te doen zodat ze er gebruik van kunnen maken zodra de eerste afgestudeerden van deze opleidingsprogramma's zich aandienen, d.i. vanaf juni 2001.

In het kader van dit hoofdstuk brengen wij tot slot de maatregel van het sectoraal akkoord 1997-1998 in herinnering, die de meerekenbaarheid van privé-diensten regelt voor de moeilijk rekruteerbare functies (knelpuntberoepen). De bedoeling van deze maatregel was voor de knelpuntberoepen, waarvoor schaarste op de arbeidsmarkt blijkt, een belemmering weg te nemen bij potentiële kandidaten die van de privé-sector naar de openbare sector willen overstappen.

Omdat er veel vragen rijzen over de toepassing van deze maatregel, geven we hier nogmaals aan hoe dit concreet kan :

1. Besturen kunnen ervaring in de privé-sector die relevant is voor de vacante functie, in aanmerking nemen voor de geldelijke anciënniteit. Daartoe nemen ze een bepaling op in het geldelijk statuut en specificeren in elke vacantverklaring, dus vóór de kandidaten bekend zijn, welke ervaring uit de privé-sector in aanmerking wordt genomen en voor welke duur.

De besturen kunnen dezelfde maatregel van toepassing maken op de personeelsleden met dezelfde functie die al in dienst zijn. De maatregel geldt dan vanaf het ogenblik dat de anciënniteit die mee in rekening kan worden gebracht, in de vacantverklaring is gespecificeerd.

2. Besturen kunnen specifieke ervaring in de privé-sector (of in een ander openbaar bestuur) als aanwervingsvereiste stellen. In dat geval nemen ze de vereiste ervaring op in de aanwervingsvoorwaarden voor die functie en in de functiebeschrijving. Als besturen op deze wijze specifieke ervaring eisen, wordt die ervaring automatisch gevalideerd als geldelijke anciënniteit.

2. Hospitalisatieverzekering

De maatregel over de toekenning van de hospitalisatieverzekering uit het sectoraal akkoord 1999-2001 werd al aan de lokale besturen meegedeeld in de omzendbrief BA/2000/14 van 21 december 2000 (*Belgisch Staatsblad* van 24 januari 2001). Deze omzendbrief gaf aanleiding tot een aantal vragen die we hier willen ophelderen.

In eerste instantie herinneren we eraan dat de wet op de overheidsopdrachten van toepassing is bij de keuze van de verzekeringsmaatschappij voor het afsluiten van de hospitalisatieverzekering. De besturen die al een hospitalisatieverzekering hebben, moeten bij eventuele uitbreiding van de polis nagaan of ze al dan niet een nieuwe aanbesteding moeten doen.

De lokale overheden zullen tegen uiterlijk 1 januari 2002 ten behoeve van hun personeel een collectieve hospitalisatieverzekering sluiten, waarbij ze voor hun personeelsleden de premie volledig ten laste nemen. Het betreft hier inderdaad een dwingende maatregel. Het dwingend karakter slaat echter niet op de individuele aansluiting van de personeelsleden: de personeelsleden sluiten zich uiteraard op vrijwillige basis aan bij de collectieve verzekering. Personeelsleden die bijvoorbeeld al via hun partner verzekerd zijn of die de voorkeur geven aan een eigen verzekering, kunnen niet gedwongen worden mee te stappen in de collectieve hospitalisatieverzekering. De premie die deze personeelsleden in dat geval betalen, kan echter onder geen beding worden terugbetaald.

De maatregel van de collectieve hospitalisatieverzekering is zowel op de contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, als op de statutaire personeelsleden van toepassing, ongeacht de administratieve stand waarin de personeelsleden zich bevinden. De lokale overheden kunnen, rekening houdend met de termijn van hun indienstneming, ook de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur in de hospitalisatieverzekering betrekken. Ook de deeltijdse personeelsleden vallen onder de hospitalisatieverzekering. Voor hen kunnen de lokale overheden evenwel beslissen om de premie niet volledig, maar slechts gedeeltelijk ten laste te nemen. Voor de personeelsleden met een prestatieregime van minder dan 50 % van de voltijdse arbeidsduur bevelen we aan minstens de helft van de premie ten laste te nemen. Voor wie halftijds of meer werkt, bevelen we aan de premie volledig ten laste te nemen.

Het sectoraal akkoord laat de mogelijkheid open om de hospitalisatieverzekering aan te bieden aan de gepensioneerde personeelsleden. Gepensioneerde personeelsleden kunnen immers dikwijls niet meer terecht in een andere vorm van hospitalisatieverzekering. In dat geval kan het bestuur naar eigen inzicht de premie geheel of gedeeltelijk ten laste nemen. Een andere mogelijkheid bestaat erin personeelsleden die de hospitalisatieverzekering genieten, op het moment van hun pensionering, al dan niet tegen betaling, onder dezelfde premievoorwaarden verder te laten participeren in de hospitalisatieverzekering.

De concrete toepassingsvoorwaarden van de hospitalisatieverzekering krijgen hun beslag in een plaatselijk reglement. Als de verzekering eenmaal is gesloten, worden de personeelsleden geïnformeerd over de inhoud ervan.

Voor het ziekenhuispersoneel kunnen de openbare ziekenhuizen in eigen beheer een vergelijkbaar voordeel als de eigenlijke hospitalisatieverzekering waarborgen, met afbakening van de medische zorgen die daarbij gedekt worden.

Invoering van de derde salarisschaal voor (gesubsidieerde) contractuelen.

Het sectoraal akkoord 1999-2001 wijzigt de functionele loopbaan van het contractuele personeel zoals die werd vastgesteld in het sectoraal akkoord van 18 juni 1993, althans voor die functies waarvan de functionele loopbaan uit drie salarisschalen (correct Nederlands voor weddenschaal) bestaat. Daardoor kunnen bepaalde contractuele personeelsleden die voorheen geen recht hadden op de derde schaal, voortaan toch naar de derde schaal doorstromen. Ze moeten daartoe uiteraard voldoen aan de volgende drie voorwaarden: voldoende schaalanciënniteit, gunstige evaluatie en extra vorming. De besturen kunnen daarnaast een bijkomende voorwaarde voor de toegang tot de derde salarisschaal opleggen. Dit is salaritatief.

Het akkoord bepaalt dat deze maatregel op zijn vroegst in werking treedt op 1 juni 2001 en uiterlijk op 31 december 2001 van kracht moet zijn. Het akkoord bepaalt tevens dat er vanaf 1 juni 2001 een overgangperiode van twee jaar loopt waarin de personeelsleden die al op grond van hun schaalanciënniteit in aanmerking komen voor doorstroming naar de derde schaal van de functionele loopbaan of die binnen een termijn van twee jaar daartoe in aanmerking komen, de noodzakelijke voortgezette vorming kunnen volgen. De overgangperiode moet de besturen toelaten de vorming te organiseren. We dringen erop aan dat ze tijdig de te volgen vormingspakketten uitwerken.

De eis tot lineaire loonsverhoging.

In punt 2 van dit hoofdstuk worden alle geldelijke voordelen van het sectoraal akkoord 1999-2001 opgesomd.

Voor het RSZ- en fiscale regime van de maaltijdcheques en de andere extralegale voordelen is de federale overheid bevoegd. Zij (RSZPPO en federale belastingadministratie) verstrekt de onderrichtingen daarover. Die onderrichtingen moeten nageleefd worden.

De toekenning van de maaltijdcheques voor een bedrag van ten minste 12 000 frank (297,47 euro) voor rekening van het bestuur geldt reeds voor het jaar 2001. Dat bedrag slaat op voltijdse prestaties. Voor onvolledige prestaties of prestaties die niet het hele jaar geleverd werden, wordt dat bedrag verhoudingsgewijs verminderd. We vestigen er de aandacht op dat het minimumbedrag van 12 000 frank per jaar overeenstemt met 67 maaltijdcheques (aan een maximumbedrag van 180 frank per cheque). De besturen zullen hiermee rekening moeten houden voor de timing van de invoering van de maaltijdcheques in 2001.

Voor het RSZ-regime van de maaltijdcheques verwijzen we alvast naar het artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, zoals gewijzigd door het koninklijk besluit van 3 februari 1998. Inzake fiscaliteit vermelden we hier in concreto het specifieke bericht over de maaltijdcheques, verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 7 april 1999.

De wetgeving met betrekking tot de overheidsopdrachten is van toepassing voor de keuze van de leverancier van de maaltijdcheques.

Slotbepalingen

Een aantal lokale besturen (vooral O.C.M.W.'s) heeft het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 nog niet toegepast.

Die besturen kunnen de volgende maatregelen van het sectoraal akkoord 1999-2001 toepassen :

- de personeelsselectie;
- punt 5.1 van het hoofdstuk mobiliteit, specifiek voor het verplegend en verzorgend personeel van de openbare verzorgingsinstellingen;
- de hospitalisatieverzekering;
- de toekenning van de maaltijdcheques en de facultatieve toekenning van andere extralegale voordelen.

Ze zullen hierbij net als de andere besturen rekening houden met het al dan niet dwingende karakter van de maatregel en met de specifieke timing die voor elke maatregel vastgesteld is.

De andere maatregelen, meer bepaald inzake de personeelsmobiliteit en de derde schaal van de functionele loopbaan voor het contractuele personeel dat daarop nog geen recht had, zijn echter onlosmakelijk verbonden met de implementatie van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993. De besturen kunnen die maatregelen dan ook enkel invoeren als ze gelijktijdig ook het akkoord van 18 juni 1993 plaatselijk invoeren. Ze moeten de specifieke ingangsdata zoals in het akkoord 1999-2001 vastgesteld, daarbij in acht nemen. Dat laatste is niet zonder belang omdat het geldelijk effect van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993, namelijk de inschakeling in de nieuwe salarisschalen, wel een zekere terugwerkende kracht kan hebben.

Ik verzoek u deze omzendbrief op te nemen in het volgende nummer van het Bestuursmemoriaal. Ik bezorg deze omzendbrief ook rechtstreeks aan de gemeentebesturen en de O.C.M.W.-besturen.

Deze omzendbrief kan ook geconsulteerd worden via het internet op het adres :

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

J. SAUWENS,

Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport

Mevr. M. VOGELS,

Vlaams minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen

[C – 2001/35542]

27 APRIL 2001. — Omzendbrief BA 2001/05. — Betreffende de mogelijkheid om een eurominikit aan te bieden aan het personeel van de lokale en regionale besturen als eindejaarsgeschenk

Aan de gouverneurs

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden
- de colleges van burgemeester en schepenen
- de voorzitters van de O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de beheerscomités van de O.C.M.W.-ziekenhuizen
- de voorzitters van de verenigingen van O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome verzorgingsinstellingen
- de voorzitters van de intercommunale verenigingen
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome gemeente- en provinciebedrijven

Mevrouw de gouverneur,

Mijnheer de gouverneur,

Vanaf 1 januari 2002 zal de euro als geldig betaalmiddel worden gebruikt. Vanaf dat ogenblik moeten de nationale biljetten en munten, waaronder onze Belgische frank, geleidelijk uit de omloop worden genomen. In België loopt de periode van dubbele muntcirculatie van 1 januari 2002 tot 28 februari 2002.