

Departement Economie, Werkgelegenheid,
Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

2 AUGUSTUS 1996. — Omzendbrief B.A. 96/7 betreffende algemene weddeschaalherziening en gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen. — Evaluatie

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,

In uitvoering van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 heeft het Comité voor de plaatselijke en provinciale overheidsdiensten (Comité C1) de gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen geëvalueerd.

De loonmatiging, vervat in het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, bekrachtigd bij artikel 30 van de wet van 30 maart 1994, heeft de eventuele gevolgen die deze evaluatie kon hebben, beperkt. De onderhandelingen konden daarom ondermeer niet handelen over eventuele nieuwe geldelijke voordelen.

De gesprekspartners zullen verdere aanpassingen die leiden tot een herwaardering en responsabilisering van het openbaar bestuur kunnen aanbrengen in het raam van de onderhandelingen over een sectoraal akkoord 1997-1998. De evaluatie van het sectoraal akkoord bleef dan ook beperkt tot het doorvoeren van een aantal verduidelijkingen en aanvullingen van de oorspronkelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen.

1. Verduidelijkingen

Uit de praktische toepassing van de krachtlijnen is gebleken dat sommige overheden geen eenduidige betekenis gaven aan bepaalde onderdelen van de omzendbrief van 14 juli 1993 bij genoemd sectoraal akkoord. Het bleek nuttig de juiste draagwijdte en betekenis van deze onderdelen bij wijze van verduidelijking onder de algemene aandacht te brengen.

Deze verduidelijkingen situeren zich op verschillende vlakken.

1.1. Evaluatie

1.1.1. De krachtlijnen bepalen dat alle personeelsleden aan een evaluatieprocedure onderworpen zijn. De evaluatie maakt bijgevolg een wezenlijk onderdeel uit van het statuut van alle personeelsleden.

Wat voorafgaat houdt noodzakelijkerwijze in dat ook de topambtenaren van het bestuur (griffier, secretaris, ontvanger, korpschef van politie en van brandweer) aan een verplichte evaluatieprocedure onderworpen zijn. De evaluatie strekt er immers toe om in de besturen een kwalitatief veranderingsproces te stimuleren, proces waaraan ook de topambtenaren van het bestuur dienen deel te nemen. Gelet op de bijzondere situatie van deze topambtenaren, inzonderheid de hiërarchische plaats die zij innemen in de lokale administraties, kunnen de besturen zich voor deze evaluatie laten bijstaan door externe deskundigheid.

Wat de evaluatie van de griffiers betreft, is tevens de deelname van de gouverneur als orgaan van het provinciaal bestuur een noodzakelijk gegeven.

De gouverneurs worden verzocht om tijdens het onderzoek van de aan hun ambt voorgelegde administratieve statuten bijzondere aandacht te schenken aan voormelde richtlijn. Desgevallend dienen zij de nodige maatregelen te nemen overeenkomstig artikel 30 van het decreet van 28 april 1993 houdende regeling, voor het Vlaamse Gewest, van het administratief toezicht op de gemeenten.

1.1.2. Uit het onderzoek van sommige administratieve statuten is tevens gebleken dat in enkele gevallen het beroep tegen een ongunstige evaluatie bij het stilzitten van het bestuur automatisch resulteerde in een bevestiging van de ongunstige evaluatie. Dergelijke formule is niet verzoekenbaar met de beginselen van behoorlijk bestuur waardoor het stilzitten van het bestuur gedurende een bepaalde termijn enkel kan uitgelegd worden in het voordeel van het personeelslid dat beroep instelt tegen zijn beoordeling. Wanneer de beroepsinstantie zich derhalve niet binnen een redelijke termijn uitsprekt, wordt de evaluatie automatisch gunstig.

De toepassing van de beginselen van behoorlijk bestuur vereist eveneens dat van het horen van het personeelslid in verband met zijn evaluatie een schriftelijk verslag wordt opgemaakt dat door betrokkene wordt ondertekend.

1.1.3. Nogmaals wordt de aandacht van de besturen gevestigd op de vereiste dat de evaluatie in essentie beschrijvend is. Een louter puntensysteem kan enkel als hulpmiddel gebruikt worden om te komen tot een beschrijvende eindbeoordeling.

1.1.4. De besturen kunnen specifieke gevolgen verbinden aan de ongunstige evaluatie voor de personeelsleden die aangesteld zijn in een mandaatsysteem.

1.2. Vorming

1.2.1. In het niveau E kunnen de besturen de krachtlijnen aanvullen met een specifieke vormingsvereiste. Aan deze vormingsvereiste kunnen evenwel geen gevolgen gekoppeld worden voor wat het doorlopen van de functionele loopbaan betreft.

1.2.2. De besturen bepalen autonoom welke concrete invulling zij wensen te geven aan de notie "met gunstig gevolg". Zo kan het voldoen aan de vorming met gunstig gevolg ondermeer afhankelijk gesteld worden van het slagen in een examen of proef of het verkrijgen van een vormingsattest

1.2.3. In de organieke regeling kunnen personeelsleden slechts de derde weddeschaal krijgen als ze zowel de nodige basisvorming als de nodige voortgezette vorming gevolgd hebben. De overgangsmaatregel op basis van de leeftijd (op datum van de inwerkingtreding van het stelsel cfr. ingangsdatum van het raadsbesluit) gecombineerd met de dienstanciënniteit geldt zowel voor de basisvorming als voor de voortgezette vorming, tenzij de raad op basis van de specificiteit van de functie een vormingsvereiste bepaalt. Deze overgangsmaatregel geldt enkel voor de functionele loopbaan en dus niet bij bevordering.

1.2.4. Ten slotte dienen die vormingsreglementen die in hoofde van de personeelsleden een reglementair karakter vertonen, en die dus onderscheiden kunnen worden van hun individuele toepassing, onderhandeld te worden met de representatieve vakorganisaties.

1.3. Bevordering

1.3.1. Wanneer een personeelslid bevorderd wordt, begint zijn schaalanciënniteit bij nul. Dit volgt uit de definitie van schaalanciënniteit, als zijnde anciënniteit die in de schaal verworven wordt.

1.3.2. Het niveau B werd ingericht als een specifiek niveau bestemd voor houders van HOKT-diploma's. Het is dan ook logisch dat enkel houders van een dergelijk diploma via bevordering toegang kunnen verkrijgen tot dit niveau.

1.4. Wedderegeling

1.4.1. Om de personeelsleden een zekere weddeverhoging te waarborgen, stelden de krachtlijnen reeds dat de besturen, onder bepaalde voorwaarden, de oude weddeschalen met één procent kunnen verhogen. Toelagen en vergoedingen worden niet verhoogd. Toelagen en vergoedingen die evenwel berekend worden op basis van de jaarwedde, volgen eventuele verhogingen van de jaarwedde.

1.4.2. Indien een personeelslid bij de inschakeling opteerde voor het behoud van het oude geldelijk statuut in de graad die hij of zij bezat voor de invoering van de krachtlijnen, kan hij of zij bij bevordering verder hiervoor opteren, en onderlussen verder zijn schaalanciënniteit opbouwen volgens de nieuwe schaal (overeenkomstig paragraaf 3.19 van de krachtlijnen).

1.5. BV-schalen

In sommige besturen bestaat blijkbaar onduidelijkheid over de titularissen van de BV-schalen. Deze titularissen kunnen teruggebracht worden tot volgende categorieën: paramedisch personeel (cfr. ministerieel besluit van 12 augustus 1988) en het verpleegkundig personeel. Dit personeel moet evenwel als dusdanig aangeworven zijn, en respectievelijk belast zijn met hoofdzakelijk paramedische of verpleegkundige taken. Een sociaal verpleegkundige die bijvoorbeeld werkzaam is als maatschappelijk werker wordt ingeschakeld in de B-schaal.

1.6. Apothekers

Alhoewel apothekers niet expliciet vermeld worden in de krachtlijnen, kunnen ook zij aanspraak maken op de functionele loopbaan A6-A7. De hoofdapotheker of diegene die de eindverantwoordelijkheid draagt wordt ingeschakeld in de schaal A8.

1.7. Boekhouders

Voor de boekhouders van verzorginginstellingen gelden dezelfde regels als voor het overige personeel. Als de benoemende overheid een HOKT-diploma vereist, moet voor deze functie een B-schaal voorzien worden. Om dezelfde reden moet een A-schaal voorzien worden indien een universitair diploma vereist wordt.

1.8. Hoofdverpleegkundige

Na onderzoek heeft de administratie Gezondheidszorg van de Vlaamse Gemeenschap meegedeeld dat enkel gegradueerde verpleegkundigen als hoofdverpleegkundige kunnen aangesteld worden. Dit standpunt stemt trouwens overeen met de algehele logica van de krachtlijnen.

1.9. Diploma bejaardenbegeleid(st)er

Het diploma van bejaardenbegeleider dat wordt afgeleverd na hoger secundair technische leergangen, geeft geen toegang tot niveau C.

2. Aanvullingen

2.1. Evaluatie

2.1.1. Hoewel statutaire tewerkstelling de regel is, kunnen in welbepaalde concrete en uitzonderlijke situaties contractuele personeelsleden toegelaten worden om te evalueren. Deze toestand is echter enkel toegelaten indien, getoet op de bijzondere aard van de situatie, zich geen andere mogelijkheid aandient.

2.1.2. Personeelsleden worden steeds geëvalueerd door de vertegenwoordiger van de juridische werkgever, bijgestaan door de functionele chef.

2.2. Vorming

De besturen kunnen de termijn van 2 jaar, waarbinnen de personeelsleden moeten voldoen aan de vereiste basisvorming of voortgezette vorming, (3.12.4 van de oorspronkelijke krachtlijnen eerste overgangsmaatregel) met 2 jaar verlengen. Voortaan kan deze termijn dus maximaal 4 jaar bedragen te rekenen vanaf de ingangsdatum van de eerste evaluatieperiode.

2.3. Anciënniteit bij onderbroken diensten

2.3.1. Voor de personeelsleden waarvan de diensten onderbroken werden voor het in voege treden van het nieuwe stelsel en voor zover deze onderbreking de 2 jaar niet overschrijdt, kunnen de besturen bij de in diensttreding in het nieuwe stelsel overgangsmaatregelen nemen om de geldelijke anciënniteit van deze personeelsleden te laten doorlopen.

2.3.2. Voor seizoensgebonden-, interim- en Gesco-overeenkomsten, kunnen de besturen organiek de schaalanciënniteit laten doorlopen, op voorwaarde dat de personeelsleden in dezelfde graad worden aangesteld en dat de dienstonderbreking niet meer dan één jaar bedraagt.

Voorgaande regeling kan ook toegepast worden op personeelsleden die veranderen van werkgever tussen gemeente en OCMW van het zelfde ambtsgebied.

2.4. C4-C5 - diplomaverreichte - nieuwe overgangsmaatregel

Bij wijze van overgangsmaatregel kunnen de besturen die in het oude administratief statuut geen einddiploma bestuurschool vereisten voor de bevordering naar de graad van bestuurschef, de personeelsleden die titularis zijn van de graad van onderbureauchef op het ogenblik van de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel, vrijstellen van genoemd einddiploma voor de bevordering naar de graad van administratief hoofdmedewerker/bestuurschef.

Deze vrijstelling kan enkel verleend worden aan genoemde titularissen indien deze slagen voor een bevorderings-examen, gunstig geëvalueerd worden en een vorming van minimum 100 uur hebben volbracht. Bovendien kan deze bevordering slechts plaatsvinden indien een betrekking van administratief hoofdmedewerker vacant is.

De doorstroming naar de weddeschaal C5 kan ten slotte slechts plaatsvinden op voorwaarde dat men het einddiploma bestuurschool heeft behaald.

2.5. Brandweerlieden - inschakeling

De vastbenoemde brandweerlieden met weddeschaal PB1, die stage en vorming in een brandweerschool (90 u) gevolgd hebben, worden ingeschakeld in de weddeschaal PB2.

De inschakelingstabel, gevoegd bij de omzendbrief B.A.-94/09 van 13 juli 1994 betreffende het sectoraal akkoord van 12 juli 1994 inzake het veiligheidspersoneel, wordt op dat vlak gewijzigd door bijlage I van deze omzendbrief.

De reeds goedgekeurde inschakelingstabellen kunnen in voormelde zin gewijzigd worden.

2.6. Cultuurfunctionarissen - inschakeling en weddeschalen

Door artikel 18 van het decreet van 8 juli 1996 houdende bepalingen tot begeleiding van de aanpassing van de begroting 1996 werd een wijziging aangebracht in het decreet van 24 juli 1991 betreffende de erkenning en subsidiëring van de Nederlandstalige culturele centra die het culturele leven in de Vlaamse Gemeenschap bevorderen. Door deze nieuwe decretale regeling worden de salarisschalen van de cultuurfunctionarissen aangeworven door de inrichtende overheid voortaan afgestemd op de sectorale akkoorden binnen de lokale en regionale sector van de Vlaamse gemeenschap en de gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen.

Volgens de decreetswijziging wordt voor de vaststelling van de weddeschalen van de nieuwe cultuurfunctionarissen geen onderscheid meer gemaakt tussen een cultuurfunctionaris en een cultuurfunctionaris-directeur. De houders van een universitair of een HOLT-diploma ontvangen ten minste de weddeschaal A1. De houders van een HOKT-diploma verkrijgen ten minste de weddeschaal B1.

De inschakeling van de huidige titularissen met de oude weddeschalen naar de nieuwe, overeenkomstig het sectoraal akkoord van 18 juni 1993, wordt geregeld door bijlage II bij deze omzendbrief.

De provinciegouverneurs worden in elk geval verzocht de gemeenteraads- en provincieraadsbesluiten die afwijken 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.

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

Brussel, 2 augustus 1996.

De Vlaamse minister van Cultuur, Gezin en Welzijn,
L. MARTENS

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,
L. PEETERS

BIJLAGE I

De inschakelingstabel met betrekking tot de overgang naar de nieuwe weddeschalen, gevoegd bij de omzendbrief B.A.-94/09 van 13 juli 1994, wordt wat de weddeschalen PB1 en PB2 betreft, gewijzigd als volgt:

*PB1: 1.50 (aspirant- en stagedoend agent en aspirant- en stagedoend veldwachter)

Stagedoend brandweerman.

PB2: 1.50bis (vastbenoemd politieagent en veldwachter)

Alle titularissen met de graad van vastbenoemd brandweerman.*

Gezien om te worden gevoegd bij onze omzendbrief van 2 augustus 1996.

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,
L. PEETERS

BIJLAGE II

Inschakelingstabel cultuurfunctionarissen en cultuurfunctionarissen-directeur

Niveau B:

Weddeschaal B4

1.78a (cultuurfunctionaris met diploma hoger onderwijs buiten de universiteit)

Niveau A:

Weddeschaal A1

1.80 (cultuurfunctionaris met universitair diploma, cultuurfunctionaris met diploma hoger onderwijs buiten de universiteit, cultuurfunctionaris-directeur in CC basiscategorie in gemeente met minder dan 10.000 inwoners)

1.85 (cultuurfunctionaris met universitair diploma, cultuurfunctionaris met diploma hoger onderwijs buiten de universiteit, cultuurfunctionaris-directeur in CC basiscategorie in gemeente met minder dan 10.000 inwoners)

Weddeschaal A3

1.87 (cultuurfunctionaris met universitair diploma, cultuurfunctionaris met diploma hoger onderwijs buiten de universiteit, cultuurfunctionaris-directeur in CC basiscategorie in gemeente met minder dan 10.000 inwoners, cultuurfunctionaris-directeur in CC basiscategorie in gemeente met meer dan 10.000 inwoners)

Weddeschaal A4

1.89 (cultuurfunctionaris-directeur in CC plus-categorie I)

1.90 (cultuurfunctionaris-directeur in CC plus-categorie II)

Gezien om te worden gevoegd bij onze omzendbrief van 2 augustus 1996.

De Vlaamse minister van Cultuur, Gezin en Welzijn,

L. MARTENS

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

L. PEETERS

REGION WALLONNE — WALLONISCHE REGION — WAALS GEWEST

MINISTERE DE LA REGION WALLONNE

[F — 17010]

SECRETARIAT GENERAL
DIVISION DE LA TRESORERIESITUATION MENSUELLE DU TRESOR
Situation au 31 juillet 1996

1. EXECUTION DU BUDGET 1995 AU COURS DE L'ANNEE 1996

Recettes encaissées et imputées (y compris imputations sur mois antérieurs)

Dépenses sur base des ordonnancements exécutés

	<i>(millions BEF)</i>	
	MOIS JUILLET	7 MOIS 1996
Recettes générales (y compris la section particulière et les crédits variables)	0	0
Produit des emprunts consolidés (supérieur à 1 an)	0	0
TOTAL GENERAL DES RECETTES	0	0
Dépenses générales (y compris la section particulière et les crédits variables)	0	13 182,1
Amortissement de la dette régionale	0	0
TOTAL GENERAL DES DEPENSES	0	13 182,1

2. EXECUTION DU BUDGET 1996 AU COURS DE L'ANNEE 1996

Recettes encaissées et imputées (y compris imputations sur mois antérieurs)

Dépenses sur base des ordonnancements exécutés

	<i>(millions BEF)</i>	
	MOIS JUILLET	7 MOIS 1996
Recettes générales (y compris la section particulière et les crédits variables)	12 311,8	86 170,1
Produit des emprunts consolidés (supérieur à 1 an)	0	9,8
TOTAL GENERAL DES RECETTES	12 311,8	86 179,9
Dépenses générales (y compris la section particulière et les crédits variables)	32 939,3	102 234,8
Amortissement de la dette régionale	0	0
TOTAL GENERAL DES DEPENSES	32 939,3	102 234,8