

DE VICEMINISTER–PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN
VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN,
GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - wijziging van het Vlaams personeelsstatuut: optimalisatietraject
functieclassificatie, geldelijke bepalingen, en andere bepalingen
- principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

Voorliggend ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut beoogt diverse wijzigingen aan te brengen aan het VPS, zoals hieronder toegelicht.

1.1. Optimalisatietraject functieclassificatie

De beleidsbrief Bestuurszaken 2016-2017 voorziet inzake functieclassificatie een bijsturing van het bestaande instrumentarium op basis van gebruikersfeedback. Intensief en minder vrijblijvend gebruik van de aan functieclassificatie verbonden instrumenten en processen hebben immers geleid tot een reeks verbetersuggesties. Functieclassificatie is geen statisch gegeven. Organisaties, functies, samenwerkingsvormen en dergelijke evolueren. Om die reden voorziet het VPS ook in een onderhoudsprocedure (Deel 1, Titel 2, Algemene bepalingen, Art. I 2, 24°).

Om zicht te krijgen op de verbeterpunten inzake functieclassificatie werden de gebruikers van het instrumentarium actief bevraagd. Deze bevraging resulteerde in een uitgebreide lijst met suggesties voor optimalisaties aan zowel de instrumenten als de processen. In werkgroepen met de gebruikers werden de suggesties uitgediept en werd nagegaan welke optimalisaties noodzakelijk waren om de kwaliteit en bruikbaarheid van het instrumentarium te verbeteren. De weerhouden suggesties werden vervolgens in technische werkgroepen met de externe wegingsdeskundigen van Hudson verder uitgewerkt. Het resultaat van de technische werkgroepen werd voor advies voorgelegd aan de HR BP van de cluster Loopbaan en Beloning en vervolgens aan meer dan 50 HR specialisten functieclassificatie uit quasi alle departementen en agentschappen tijdens een specialistennetwerk. De voorstellen tot optimalisaties zijn de uitkomst van dit participatieve proces dat met al deze HR partners doorlopen werd.

De resultaten van dit optimalisatietraject werden op 19 januari 2017 aan het voorzitterscollege voorgelegd:

“Het Voorzitterscollege kan zich terugvinden in de aanpassingen aan de functieniveaumatrix en het indelingsinstrument, die voorbereid werden door het HR netwerk en in lijn liggen met het eerder ingenomen standpunt. Het Voorzitterscollege signaleert wel twee principiële bezorgdheden en uitdagingen :

- 1. in het optimalisatietraject is slechts een beperkt deel van de functiefamilies gericht op de maatschappij, terwijl het belangrijk is om de blik van buiten naar binnen te brengen. Evoluties en uitdagingen inzake de samenleving van de toekomst (cf. transitiepoor*

dynamische loopbaan, groenboek bestuur...) tonen aan dat het noodzakelijk wordt, om parallel aan dit implementatietraject, ook al innovatief na te denken hoe we ons HR-beleid op dit toekomstbeeld gaan vormgeven;

2. *bij de implementatie van het traject functieclassificatie wordt het belangrijk om heel helder te communiceren naar het personeel hoe dit traject zich verhoudt tot het traject beloningsbeleid, zodat de functieweging als een positief verhaal kan begrepen worden.*

Aan AgO wordt gevraagd om voor beide bezorgdheden (voorbereiden toekomstgericht HR-beleid, verandercommunicatie naar de individuele medewerkers) initiatief te nemen. Daarnaast wordt aan AgO ook gevraagd om het traject voor de opmaak van een aparte functiefamilie internationale relaties verder op te nemen."

Op 21 juni 2017 werd tussen de 'Vlaamse overheid en de representatieve vakbonden via het sectoraal akkoord 2015-2016 een protocol functieclassificatie bij de Vlaamse overheid afgesloten. Dit protocol activeert een begeleidingscommissie functieclassificatie. Ook zij zullen op korte termijn een advies afleveren.

Ik kan de belangrijkste wijzigingsvoorstellen als volgt samenvatten:

- 1.1.1. De functieniveaumatrix die in 2013 door de Vlaamse Regering werd gevalideerd en bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 als bijlage 13 bij het VPS werd gevoegd, wordt als volgt aangepast:
 - de functiefamilies 'beleidsondersteunend' en 'beleidsthemabeheerder' worden samen gevoegd tot een nieuwe functiefamilie 'beleidsfuncties';
 - de functiefamilie 'gespecialiseerd uitvoerend' verandert van naam en wordt 'themaspecialist';
 - in de functiefamilie 'controle en audit' kunnen voortaan ook functies ingedeeld worden in de functieklasse 15;
 - in de functiefamilie 'dossierbeheerder externe aanvragen' kunnen voortaan ook functies ingedeeld worden in de functieklasse 16;
 - in de functiefamilie 'klantenadviserend' kunnen voortaan ook functies ingedeeld worden in de functieklassen 12 en 13;
 - in de functiefamilie 'themaspecialist' kunnen voortaan ook functies ingedeeld worden in de functieklasse 11;
 - het gebruik van het begrip 'functiefamilieniveau' wordt verlaten en vervangen door het begrip 'functieklasse';
 - het begrip 'functieniveaumatrix' wordt vervangen door het begrip 'functiematrix'.
- 1.1.2. Om de interpretatieruimte bij de vragen in de boomstructuur (toewijzing van een functie aan een familie) en de indelingscriteria (weging van de functie) tot een minimum te beperken, werden ze allemaal gescreend en waar nodig verduidelijkt en concreter gemaakt. Criteria die in verschillende functiefamilies voorkomen, werden op elkaar afgestemd zodat een uniform gebruik in de hand wordt gewerkt. Dat is bijvoorbeeld het geval bij 'organisatie- en samenwerkingsvorm' en 'interpersoonlijke relaties'.
- 1.1.3. De beroepsprocedure wordt vereenvoudigd: de interne beroepsprocedure, die thans opgedeeld is in 2 fasen, wordt vervangen door een beroepsmogelijkheid in 1 fase, waarbij de functiehouder nog steeds intern in beroep kan gaan tegen dezelfde elementen in het wegingsdossier (functiebeschrijving, functiefamilie en functieklasse).

- 1.1.4. Gelet op de afslanking van de interne beroepsprocedure (cf. supra, 1.1.3) wordt aan de functiehouder (of groep van functiehouders) uitdrukkelijk de mogelijkheid geboden om voorafgaand aan de validatie van het wegingsresultaat, en derhalve ook voorafgaand aan een eventuele formele interne beroepsprocedure, een overleg te vragen met de lijnmanager over het wegingsvoorstel (functiebeschrijving, functiefamilie en functieklasse) dat de functiehouder zal ontvangen.
- 1.1.5. Er is een methode vastgelegd om de niet toewijsbare functies – thans door de definiëring in artikel I 2, 22° VPS uit de scope van de functieclassificatie gehouden – te wegen:
een nog op te richten centrale wegingscommissie zal deze functies wegen en een gemotiveerd advies betekenen aan de leidend ambtenaar van de betrokken entiteit, die vervolgens het wegingsresultaat valideert of motiveert waarom hij desgevallend het advies van de centrale wegingscommissie niet volgt.
- 1.1.6. Het proces om functies uit het middenkader te wegen, is aangepast:
de validatie zal voortaan gebeuren door de leidend ambtenaar van de betrokken entiteit (en niet de voorzitter van het managementorgaan van het beleidsdomein).
Het managementorgaan van het beleidsdomein blijft evenwel – om kalibratieredenen – het aangewezen intern beroepsorgaan voor de functiehouders uit het middenkader.

Gelet op het feit dat de entiteiten nu reeds gebruik kunnen maken van de geoptimaliseerde wegingsinstrumenten en -methodiek, stel ik voor de VPS-wijzigingen die hierop rechtstreeks betrekking hebben (wat hierboven beschreven is onder punt 1.1.1 en 1.1.2), alsook de overlegmogelijkheid voorafgaand aan de validatie van het wegingsresultaat en eventueel intern beroep (hierboven beschreven onder punt 1.1.4) reeds uitwerking te laten hebben vanaf de datum van 1^e principiële goedkeuring van voorliggend ontwerp van besluit (zie ook hieronder in het voorstel van beslissing onder punt 7, 3^o).

1.2. Geldelijke bepalingen

1.2.1. Opname omzendbrief geldelijke anciënniteit in VPS

De bestaande regeling inzake het in aanmerking nemen van diensten en ervaring voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, zoals opgenomen in de (verordenende) omzendbrief DVO/BZ/P&O/2010/2, wordt opgenomen in het VPS, waarbij van de gelegenheid gebruik gemaakt wordt om – waar nodig – de teksten te vereenvoudigen, verduidelijken en te actualiseren.

1.2.2. Vergoeding plaats- en tijdsonafhankelijk werken

De huidige formulering dat in geval van plaats- en tijdsonafhankelijk werken de werkgever “de middelen ter beschikking stelt” volstaat niet indien de werkgever de kostprijs van het internet ten laste wil nemen of een forfaitaire vergoeding voor het gebruik van de eigen internetverbinding wenst toe te kennen. Deze mogelijkheden werden daarom verankerd in het VPS.

1.3. Andere bepalingen

Het ontwerp brengt, naast technische aanpassingen, ook nog andere wijzigingen aan het VPS aan:

1.3.1. Herplaatsing contractuelen in het kader van een re-integratietraject

Eind 2016 verscheen het KB Re-integratie in het Belgisch Staatsblad. Het doel van dit KB is de re-integratie van het personeelslid binnen de organisatie van de werkgever te bevorderen wanneer

de werknemer niet langer geschikt is voor zijn overeengekomen werk, door hem tijdelijk of definitief ander werk te geven. Het referentiekader daarbij is de juridische persoon. Dat is ruimer dan de entiteit, raad of instelling waar het personeelslid werkzaam is.

Het ontwerp beoogt de herplaatsingsregeling uit te breiden tot contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur die zich bevinden in een re-integratietraject zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op werknemers.

1.3.2. Gewijzigde taakstelling Selectiekwaliteitscomité

Het Selectiekwaliteitscomité vervult louter nog een adviserende rol en geen toezichhoudende rol meer. Ook de rol ten aanzien van individuele beslissingen aangaande selectie of herplaatsing vervalt. Het Selectiekwaliteitscomité adviseert aangaande het beleid. Hiermee wordt een overlapping vermeden met de rol van instanties als Audit Vlaanderen, Vlaamse Ombudsdienst, Raad van State en Selor, die zich allen al over individuele dossiers kunnen buigen.

2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL VAN BESLISSING OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

2.1. Artikel 8 – weging niet toewijsbare functies – wijziging artikel I 4bis

De niet toewijsbare functies zullen binnen het Agentschap Overheidspersoneel worden gewogen door een centrale wegingscommissie, die wordt samengesteld uit specialisten die opgeleid zijn in de analytische wegingsmethodiek. De kost van deze opleiding, die wordt verstrekt door een externe dienstverlener, wordt geschat op 15.000 euro voor het eerste werkingsjaar en op 7.500 euro voor de volgende jaren.¹

De centrale wegingscommissie kan bij de eigenlijke wegingen van de niet toewijsbare functies en bij de behandeling van eventuele beroepen hiertegen, het advies inwinnen van de externe systeemhouder. Verwacht wordt dat een dergelijk beroep op de externe dienstverlener eerder beperkt zal zijn, waarbij de kost wordt geschat op maximaal 4.500 euro voor het eerste werkingsjaar en op maximaal 3.000 euro voor de volgende jaren².

Voormelde meerkost zal worden gedragen binnen de beschikbare middelen op de kredieten van het Agentschap Overheidspersoneel.

2.2. artikel 48 – reglementaire basis voor vergoeding PTOW – wijziging artikel VII 109

Deze wijziging genereert geen budgettaire weerslag, aangezien het een aanpassing van de regelgeving aan een reeds bestaande toestand/praktijk betreft.

3. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 19 juni 2017.

¹ 7.500 € per opleidingssessie van 5 dagen voor 8 personen. De bedoeling is om een beperkte pool van specialisten samen te stellen voor de centrale wegingscommissie en dat in jaar 1 kan worden volstaan met het opleiden van 16 personen (15.000 €). Vanaf jaar 2 wordt telkens 1 maal de opleiding voorzien (7.500 €).

² D.i. aan een dagprijs van 1.500 euro.

Wat betreft de opmerkingen die de Inspecteur van Financiën in zijn advies formuleert, kan het volgende worden gesteld:

1. Optimalisatietraject functieclassificatie

De Inspectie van Financiën formuleert in dit stadium geen opmerkingen over het optimalisatietraject functieclassificatie en wacht ter zake het vervolgetraject van deze hervorming af.

2. Geldelijke anciënniteit

De bestaande regeling inzake het in aanmerking nemen van diensten en ervaring voor de berekening van de geldelijke anciënniteit, zoals opgenomen in de omzendbrief DVO/BZ/P&O/2010/2 van 23 december 2010 wordt met voorliggend ontwerp in vereenvoudigde/geactualiseerde vorm geïntegreerd in het VPS.

Hierbij werd geëxpliciteerd dat prestaties op een ministerieel kabinet of een kabinet van een lid van een regering van een gemeenschap of van een gewest als ervaring in de publieke sector in aanmerking kunnen genomen worden voor de berekening van de geldelijke anciënniteit.

Artikel VII 2 VPS voorzag reeds in de valorisering van ervaring door de benoemende of indienstnemende overheid voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit bij aanwerving en het opnemen van een nieuwe functie. Met voorliggend ontwerp wordt de in de praktijk reeds aangehouden interpretatie dat ook een aanpassing van de arbeidsovereenkomst van een contractueel personeelslid als “aanwerving” wordt beschouwd op voorwaarde dat deze contractwijziging gepaard gaat met een objectieve selectie, d.w.z. dat meerdere personen (intern en/of extern) zich kandidaat kunnen stellen en met elkaar in concurrentie komen. Dit is het geval indien een contractuele betrekking in toepassing van art. I 5, §2, vijfde lid, wordt ingevuld via 1^o de horizontale mobiliteit en 2^o via aanwerving vanuit de externe arbeidsmarkt.

Op de opmerking dat met voorliggend ontwerp bij de vaststelling van het loon “het anciënniteits-element” nog niet wordt afgebouwd, werd tot slot gerepliceerd dat dit het voorwerp uitmaakt van het strategisch loopbaan- en beloningsbeleid (blauwdruk), waarbij een grotere aandacht voor prestatiegericht verlonen (ten nadele van anciënniteit) deel uitmaakt van de beleidsvoorstellen.

3. Rekenregel administratieve anciënniteiten

Het gaat om het opnemen in de regelgeving van een reeds breed toegepaste praktijk die alleszins ook wordt toegepast in het personeelssysteem Vlimpers. Om zeker te zijn dat alle entiteiten op dezelfde manier handelen (ook de entiteiten die niet aangesloten zijn bij Vlimpers), wordt deze rekenregel nu opgenomen in het VPS.

4. Tegemoetkoming internet plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW)

De lijnmanager kan in functie van de specifieke noden opteren voor hetzij de toekenning van een belastingvrije vergoeding van € 20/maand, hetzij voor een tussenkomst in het internetabonnement via het “derde-betalerssysteem” (en aanrekening van een voordeel van alle aard van € 5/maand). Beide opties hebben een andere financiële waarde, maar dit is een gevolg van de bevoegdheid die aan de lijnmanager in dit kader wordt toegekend op basis van artikel VII 109 VPS.

Ook op andere vlakken bestaan er financiële verschillen tussen voordelen die aan personeelsleden worden toegekend. Bepaalde personeelsleden ontvangen in functie van hun specifieke noden bijvoorbeeld een Iphone als werkinstrument, terwijl andere personeelsleden een smartphone krijgen van een mindere waarde.

Het begrotingsakkoord werd aangevraagd op 27 juni 2017.

4. WEERSLAG OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Geen enkel element van het voorstel heeft een weerslag op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid, noch, zoals geduid in punt 2 van deze nota, op de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid. De budgettaire meerkost wordt gedragen binnen de bestaande middelen.

5. WEERSLAG OP DE LOKALE BESTUREN

- a) *Personeel*: voorliggend ontwerpbesluit noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) *Werkingsuitgaven*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) *Investerings en schuld*: de uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggend ontwerpbesluit worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.
- e) *Conclusie*: voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

6. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

Het bijgaande ontwerpbesluit werd aangepast overeenkomstig het wetgevingstechnisch- en taaladvies nr 2017-182.

Aangezien het ontwerpbesluit autoregulering van de overheid betreft, is geen reguleringsimpactanalyse vereist.

7. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het optimalisatietraject functieclassificatie, geldelijke bepalingen, en andere bepalingen;

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie:

2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken bovengenoemd ontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest,

2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurd tekst,

2.3. te gelasten over voornoemd ontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State als de Vlaamse

minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;

3° de Vlaamse minister bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie te machtigen om in het kader van het optimalisatietraject functieclassificatie reeds vanaf 14 juli 2017 toepassing te maken van de VPS-wijzigingen die betrekking hebben op:

3.1. de geoptimaliseerde wegingsinstrumenten en wegingsmethodiek, zoals beschreven onder punt 1.1.1 en 1.1.2. van deze nota,

3.2. het recht in hoofde van de functiehouder (of de groep van functiehouders), zoals beschreven onder punt 1.1.4 van deze nota, om over het wegingsvoorstel (functiebeschrijving, functiefamilie en functieklassie), dat hij ontvangt vóór de validatie van het wegingsresultaat door het validatiecomité, een overleg te vragen met de lijnmanager.

Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding