Vlaamse Regering

DE VLAAMSE MINISTER VAN MOBILITEIT EN OPENBARE WERKEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap De Vlaamse Waterweg, naamloze vennootschap van publiek recht

Samenvatting; betreft principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap De Vlaamse Waterweg

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

nv De Scheepvaart en Waterwegen en Zeekanaal NV beschikten elk over een eigen arbeidsreglement en agentschapspecifiek besluit waarin specifieke toelagen en vergoedingen voor bepaalde functies binnen hun agentschappen zijn vervat.
Gelet op de fusie was het noodzakelijk om te komen tot één arbeidsreglement en agentschapspecifiek besluit. Beide zijn voorwerp van onderhandelingen met de vakorganisaties. De onderhandelingen om tot een éénvormig arbeidsreglement en agentschapspecifiek besluit te komen werden van meet af aan tijdens het fusietraject aangevat. Binnen een werkgroep Syndicaal Overleg met vertegenwoordigers van De Vlaamse Waterweg en de vakorganisaties werd gaandeweg werk gemaakt van een nieuw arbeidsreglement en een nieuw Agentschapspecifiek Besluit (ASB).
Het nieuwe arbeidsreglement werd door het Entiteitsoverlegcomité op 4 december 2018 goedgekeurd en is sinds 1 januari 2019 in voege getreden.

De harmonisering van het ASB (toelagen-en vergoedingenstelsel) is een uitvloeisel van de noodzaak om voor de fusievennootschap De Vlaamse Waterweg NV tot één stelsel van vergoedingen en toelagen te komen, vermits er substantiële beloningsverschillen zijn voor gelijke prestaties. Deze beloningsverschillen impliceren immers een onbillijkheid tussen de personeelsleden.
Daarnaast was het wenselijk om het toelagen- en vergoedingenstelsel aan te passen aan de technologische veranderingen en wijzigingen van de werkorganisatie, in het bijzonder binnen het proces binnenvaartbegeleiding, ingevolge de beleidskeuze voor meer (geavanceerde)

afstandsbediening (corridormanagement) vanuit centrale bedieningslocaties.
Tenslotte was het noodzakelijk tegemoet te komen aan een administratieve lastenverlaging van het huidige toelagesysteem. Hierbij werd uitgegaan van de vraag hoe de verschillende toelagen zodanig kunnen worden vereenvoudigd dat de transparantie voor het personeelslid vergroot en de administratieve verwerking beperkt wordt.

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het dossier werd met de syndicale organisaties overlegd binnen het Entiteitsoverlegcomité van de Vlaamse Waterweg. Gedurende een periode van 3 jaar werden voorstellen uitgewerkt, besproken en aangepast. Deze besprekingen zijn niet eenvoudig verlopen, doch in het Entiteitsoverlegcomité van 4 december 2018 werd er een eenparig akkoord met de syndicale organisaties bereikt. Daarbij werd voorzien in de nodige overgangsmaatregelen voor de desbetreffende personeelsleden teneinde rekening te houden met hun opgebouwde rechten en er derhalve voor te zorgen dat ze bij gelijkblijvende prestaties er financieel niet op achteruitgaan.
In het Entiteitsoverlegcomité van 7 maart jl. werd een akkoord bereikt over de ontwerptekst van het ASB.

Op datum van 30 april 2019 ontvingen we het advies van de afdeling Juridisch Kenniscentrum van het Agentschap overheidspersoneel.
Vervolgens gaf de Inspectie van Financiën positief advies op 6 mei 2019.

Het bijgaande ontwerp van besluit werd aangepast aan het wetgevingstechnisch -en -taaladvies van het Departement Kanselarij en Bestuur van 18 oktober 2019.

Tot slot gaf de minister van Begroting zijn akkoord op 5 december 2019.

Tijdens het Entiteitsoverlegcomité van 5 december 2019 werd evenwel nog een beperkte anomalie vastgesteld in het ontwerp van ASB. Zowel directie van De Vlaamse Waterweg als de drie vakorganisaties waren het inhoudelijk eens om deze anomalie alsnog weg te werken in het ontwerp ASB. De anomalie heeft betrekking op de medewerkers van de cel River Information Services (RIS). In de eerste voorstellen werd voor hen een beschikbaarheidstoelage van 16 euro per dag beschikbaarheid voorzien. Deze personeelsleden hebben evenwel een ondersteunende dienstverlening ten behoeve van de scheepvaartbegeleiding en zijn tevens tewerkgesteld in een continudienst. Conform de andere personeelsleden tewerkgesteld in continudienst, met name de scheepvaartbegeleiders, de toekomstige scheepvaartoperatoren en de VTS'ers, ontvangen zij een forfaitaire bekwaamheidstoelage. Met deze aanpassing worden alle personeelsleden in continudienst op een uniforme wijze vergoed.
Deze aanpassing heeft geen bijkomende budgettaire impact.

2. INHOUD

Het geheel van de te harmoniseren toelagen en vergoedingen dat in aanmerking komt voor het nieuw ASB omvat vier clusters van toelagen en vergoedingen (T&V), te weten:

- De cluster scheepvaartvaartbegeleiding
- De cluster wacht-en beschikbaarheid
- De cluster gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken (GOH-werken)
- De cluster 'andere toelagen en vergoedingen'

Daarnaast voorziet het ASB in een aantal overgangsmaatregelen voor de huidige personeelsleden teneinde rekening te houden met hun opgebouwde rechten en er derhalve voor te zorgen dat ze bij gelijkblijvende prestaties er financieel niet op achteruitgaan.

De belangrijkste krijtlijnen van de omvorming per cluster kunnen als volgt worden samengevat:

1.1 Scheepvaartbegeleiding

Het proces scheepvaartbegeleiding van De Vlaamse Waterweg zal de komende jaren ingrijpende wijzigingen ondergaan. Daarenboven zal de komende jaren ook het proces voor het afleveren van de vaarvergunningen volledig geautomatiseerd worden. Deze evoluties gaan gepaard met de afbouw van de lokale inning van scheepvaartrechten en waterwegenvignetten aan de kunstwerken. Tenslotte zal op het grondgebied van het voormalige DS ook de overstap gemaakt worden naar volwaardige werkroosters, hetgeen een verandering van werkorganisatie met zich meebrengt.

Om aan deze evoluties een gepast antwoord te bieden zal de Vlaamse Waterweg geleidelijk inzetten op een hoger profiel voor deze vernieuwde vorm van bedienen/beheren van het scheepvaartverkeer (C-niveau in plaats van het huidige D-Niveau). Daarnaast zullen waar nodig ook Vessel Traffic Service-operatoren (VTS-operatoren) ingezet worden t.b.v. de respectievelijke corridors.

Voormelde technologische veranderingen en wijzingen qua werkorganisatie zullen als volgt wordt vertaald in een forfaitair toelagestelsel voor het personeel tewerkgesteld in continudienst:

Toelage RIS-operator
De toelage voor het personeelslid dat instaat voor de taak van River Information Services, een ondersteunende dienstverlening t.a.v. de scheepvaartbegeleiding, betreft een bekwaamheidstoelage van 75 euro per maand. Ze wordt toegekend aan de RIS-operatoren en zal pas worden toegekend na het slagen in een bekwaamheidsproef.
In deze toelage zit een forfaitair aantal uren vervat voor de beschikbaarheid buiten de diensturen ten belope van 500 uren per jaar. Voor de vergoeding beschikbaarheid > 500 u zal het bedrag gelijkgeschakeld worden met het tarief van de nieuwe wachttoelage, zijnde 1 € (à 100%).

Toelage binnenvaartbegeleiding
In vergelijking met de toelage die van toepassing was binnen Waterwegen en Zeekanaal aan 135 euro, werd hier het onderdeel 'inning van scheepvaartrechten' uitgehaald en het forfait overeenkomstig verlaagd tot 120 €. De toelage 'binnenvaartbegeleiding' zal van toepassing zijn voor de personeelsleden die ofwel de bediening van een kunstwerk verzorgen ofwel zijn tewerkgesteld worden op een afstandsbedieningscentrale die (nog) niet aan de vereiste criteria beantwoordt om als 'volwaardige' afstandsbedieningscentrale te worden beschouwd. Deze toelage zal geleidelijk uitdoven en komt – behoudens eventuele uitzonderlijke gevallen - te vervallen op het ogenblik dat alle corridors volledig zijn geïmplementeerd. (zie toelage scheepvaartbegeleiding hierna).

Toelage scheepvaartbegeleiding
De toelage voor het personeelslid dat instaat voor de scheepvaartbegeleiding betreft een technische bekwaamheidstoelage van 150 euro per maand. Ze wordt toegekend aan de scheepvaartoperatoren die worden tewerkgesteld op een afstandstandbedieningscentrale die aan een aantal minimum criteria beantwoordt qua complexiteit en zal pas worden toegekend na het slagen in een bekwaamheidsproef. In deze toelage zit een forfaitair aantal uren vervat voor de beschikbaarheid buiten de diensturen ten belope van 500 uren per jaar. Voor de vergoeding beschikbaarheid > 500 u zal het bedrag gelijkgeschakeld worden met het tarief van de nieuwe wachttoelage, zijnde 1 € (à 100%).

Toelage buffer
De toelage voor de buffer bedraagt 50 euro op maandbasis en wordt toegekend aan de personeelsleden die een bufferfunctie oefenen op een samenwerkingsverband van kunstwerken.

Deze groep van personeelsleden ontvangt deze toelage aangezien er van hen een zeer grote flexibiliteit wordt verwacht voor het opvangen van o.a. langdurige afwezigheden en afwezigheden ingevolge inhaalrust. Wellicht zal deze toelage op termijn uitdoven wanneer de corridor-organisatie volledig zal zijn geïmplementeerd.

Toelage VTS
Het personeelslid dat instaat voor de 'Vessel Trafic Service' oftwel VTS ontvangt een technische bekwaamheidstoelage van 250 euro per maand. Dit forfait is hoger dan dat van het personeelslid dat instaat voor de scheepvaartbegeleiding omwille van de eindverantwoordelijkheid die de personeelsleden in het kader van de VTS dragen. Ook deze toelage zal gekoppeld worden aan het behalen van een bekwaamheidsattest. In deze toelage zit eveneens een forfaitair aantal uren vervat voor de beschikbaarheid buiten de diensturen ten belope van 500 uren per jaar. Voor de vergoeding beschikbaarheid > 500 u zal het bedrag gelijkgeschakeld worden met het tarief van de nieuwe wachttoelage, zijnde 1 € (à 100%).

1.2 Wacht- en beschikbaarheid

Uitgangspunt voor deze cluster betreft een maximale efficiëntie: niet meer mensen dan nodig tegelijk hypothekeren buiten de diensturen

Er wordt bovendien een duidelijk onderscheid gemaakt tussen:

- Wacht (regelmatig opgeroepen worden - gestructureerd met een aparte beurtrol per week en dit voor welbepaalde finaliteiten)
- Verstoring (bij uitzondering opgeroepen worden in geval van noodzaak buiten de diensttijd of permanentieplicht – geen beurtrol – op basis van vrijwilligheid)
- Beschikbaarheid (occasioneel opgeroepen worden als onderdeel van de werkroosters bij continudiensten: opkomen ter vervanging van afwezige collega of t.b.v. waterhuishouding of voor de desbetreffende personeelsleden voor het uitvoeren van strooiwerkzaamheden tijdens de strooiperiode)

De volgende drie toelagen zullen in het kader van de respectievelijke wachtdiensten en permanentieregelingen worden toegepast:

- Een wachttoelage
- Een beschikbaarheidstoelage
- Een verstoringstoelage (conform VPS)

Voorgaande impliceert derhalve dat de permanentietoelage voor bovenstaande doelgroepen niet meer wordt toegepast binnen De Vlaamse Waterweg en dat op termijn dit ook de facto het geval zal zijn voor de huisvesting en de woondervingstoelage aangezien beide toelagen nu reeds een uitdovend karakter hebben.

De hoogte van de respectievelijke toelagen kan als volgt worden samengevat:

Toelage	Bedrag	Begrenzing/berekening	Toelichting
Wachttoelage	1 € per uur	Max 260u/maand	
Beschikbaarheidstoelage	8 € per halve dag (*)		Enkel voor strooidienst

Verstoringstoelage	4/1850 per uur	salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor tijdelijke functieverzwaring, de examentoelage en de bevorderingspremie	VPS-regeling

(*) op de dagen dat men als beschikbaar staat ingepland voor het strooien tijdens de ochtend

Concreet wordt volgende toewijzing voorgesteld voor de verschillende wachtdiensten en beschikbaarheden:

Type wachtdienst /beschikbaarheid	Toelage
Districtsregie/regiemedewerkers ATD	Verstoring
Districtswerking (lijn 2/ lijn 3)	Wachttoelage
Waterhuishouding	Wachttoelage
ICT	Wachttoelage
EMD Interventies lijn 2 (*)	Wachttoelage
EMD Interventies lijn 3	Wachttoelage
Technische calamiteiten lijn 2 (*)	Wachttoelage
Technische calamiteiten lijn 3	Wachttoelage
ISPS	Wachttoelage
Binnenvaartcommissie	Wachttoelage
Teamcoördinatoren	Wachttoelage
BVB'ers (*)	Beschikbaarheid > 500 u: wachttoelage
Scheepvaartoperatoren en VTS-operatoren (*)	Beschikbaarheid > 500 u: wachttoelage
RIS (*)	Beschikbaarheid > 500 u: wachttoelage
Strooidienst	Beschikbaarheidstoelage à 8 €

(*) de beschikbaarheid voor de eerste 500 u op jaarbasis zitten vervat in de forfaitaire toelage

1.3 Gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken

Het bestaande stelsel van het voormalige W&Z bestaande uit enerzijds een profielgebonden stelsel en anderzijds een stelsel op aanvraag wordt als basis genomen voor de nieuwe toelage van DVW, doch met volgende aanpassingen:

(1) Het vaste uurtarief à 100% bedraagt 2,10 €;
(2) De lijst der werken van het VPS wordt als basis gehanteerd voor het stelsel op aanvraag

De profielen zijn gebaseerd op volgende gegevens:

- Profiel 1: 1/4de van 1520u
- Profiel 2: 3/8ste van 1520u
- Profiel 3: 1/2de van 1520u

waarbij 1.520u = vaste jaarnorm1

[1] de jaarnorm van 1.520 is gebaseerd op 200 werkdagen à 7,6 u (de norm van 200 werkdagen is een algemeen aanvaarde norm binnen de Vlaamse overheid waarin een gemiddelde

Voormelde profielen impliceren een forfaitaire maandtoelage van:

- profiel 1: 66,50 euro (100%);
- profiel 2: 99,75 euro (100%);
- profiel 3: 133,00 euro (100%).

Aangezien er voor de personeelsleden van de binnenvaartcommissie nog geen empirische data beschikbaar zijn, geldt voor hen de volgende regeling: zij kunnen vanaf 01/01/2019 een beroep doen op het aanvraagstelsel dat van toepassing is voor het voormalige WenZ, doch reeds gebruik makend van de lijst van het VPS. Deze werkwijze maakt het mogelijk om gedurende één jaar data te verzamelen die moet toelaten te bepalen of zij in aanmerking komen voor een profiel en desgevallend voor welk profiel.

Voor de personeelsleden die zullen overkomen van EMT is de algemene overgangsregeling zoals bepaald in art. I. 5ter VPS van toepassing (behoud van rechten). Indien evenwel zou blijken dat het nieuwe toelagestelsel van DVW m.b.t. GOH-werken voor de betrokkenen voordeliger zou zijn, dan kunnen deze ervoor opteren over te stappen naar dit nieuwe toelage stelsel op basis van het overeenstemmende profiel naar analogie met de desbetreffende personeelsleden van DVW die dezelfde taken uitvoeren.

1.4 Andere toelagen en vergoedingen

Een aantal bestaande toelagen en vergoedingen zullen worden behouden, afgebouwd en/of afgeschaft op basis van onderstaand schema:

Toelage/vergoeding	Uitdoofregeling /afschaffing
Inning scheepvaartrechten	Zolang prestaties worden geleverd - Voor ex-DS : bovenop forfait van 120 euro Voor ex-WenZ : enkel voor personeel dat nog oude toelagen ontvangt en voor hen die forfait van 135 euro hebben maar die keuze maken om forfait van 120 euro + innen SVR te ontvangen (= onherroepelijk)
Electrische bediening kunstwerken	Voor ex-DS: zolang prestatie wordt geleverd en geen volwaardige roosters Voor ex-WenZ: enkel voor personeel dat nog oude toelagen ontvangt en voor zover niet overgestapt op nieuwe toelagestelsel
Schermbediening	Enkel voor personeel dat nog oude toelagen ontvangt en voor zover niet overgestapt op nieuwe toelagestelsel (enkel WenZ)
Motorist	Enkel voor personeel dat in aanmerking komt volgens uitdoofregeling van ASB ex-WenZ
Uniformtoelage	Wordt afgeschaft bij in voege treding nieuw ASB
Herstelvergoeding	Wordt afgeschaft bij in voege treding nieuw ASB

afwezigheid is verrekend (zowel verlof als andere vormen van afwezigheid) en die aanvaard werd door een beslissing van het CAG op 9/06/2010.

Bloemenversiering	Wordt afgeschaft bij in voege treding nieuw ASB
Transport langs trek-en jaagpaden	Enkel voor personeel dat in aanmerking komt volgens uitdoofregeling van ASB ex-WenZ
Pleziervaart	Zolang prestatie wordt geleverd en men geen recht heeft op de toelage BVB, toelage scheepsoperator of toelage VTS (enkel ex-DS)
Vergoeding woon-werkverkeer bij verstoring	Wordt behouden

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Het voorstel van beslissing heeft geen invloed op de begroting van de Vlaamse gemeenschap.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

De Vlaamse Waterweg heeft zich als doel gesteld om het omvormen van het duale systeem (ex-W&Z en ex-DS), met de vele vergoedingen en toelagen en hun diverse toepassingsmodaliteiten, tot een (veel) eenvoudiger en eenvormig systeem te realiseren binnen het beschikbare budget. Niettegenstaande de onderhandelingen ertoe geleid hebben dat belangrijke besparingen gerealiseerd kunnen worden doordat:

- De doelgroep van personeelsleden die in aanmerking komen voor een uniform drastisch wordt ingeperkt en de uniformvergoeding met ingang van nieuwe ASB wordt afgeschaft (besparing van recurrent 157 KEUR);
- De organisatie van wachtdiensten binnen de DVW wordt geoptimaliseerd (halvering van het aantal personen die gelijktijdig van wacht zijn voor verschillende finaliteiten)
- Een reeks van toelagen ofwel in een uitdoofregeling terecht komen ofwel bij in voege treden van het ASB volledig worden afgeschaft

was het niet mogelijk om de transitie naar een geharmoniseerd toelagestelsel in een eerste fase budgetneutraal te realiseren. Zo zal de omvorming tijdens de eerste jaren leiden tot een meeruitgave van 9% van het budget (vergelijkingsbasis = kalenderjaar 2017) om na verloop van tijd te worden geneutraliseerd door een structurele personeelsreductie ingevolge de geleidelijke omschakeling naar afstandsbediening van het geheel van de kunstwerken op de Vlaamse waterwegen (de zogenaamde corridors).

Het omschakelmoment kan thans evenwel nog niet exact ingeschat worden omdat nog niet alle parameters m.b.t. de corridors (en in het bijzonder de timing) al voldoende bekend zijn. Wat we wel kunnen inschatten is de budgettaire situatie van zodra inzonderheid de corridorwerking volledig gerealiseerd zal zijn.

Op basis van de huidige stand van zaken kan de budgettaire impact bij het in voege treden van het nieuwe ASB als volgt worden ingeschat:

Tabel 1: overzicht van de budgettaire impact (personeelssituatie 2017)

Cluster T&V	AS IS	TO BE	Meerkost	Overgangs-bepalingen
Cluster scheepvaart-begeleiding	970.945 €	1.212.691 €	250.523 €	8.779 €
Cluster wacht-en beschikbaarheid	332.307 €	303.950 €	-28.357 €	0 €
Cluster GOH-werken	228.367 €	509.876 €	304.098 €	22.589 €
Andere toelagen en vergoedingen (met in begrip van het uniform2)	336.068 €	0	-336.068 €	2.091 €
Totaal	1.822.188 €	2.026.517 €	158.825 €	33.459 €

Toelichting bij de cijfers in de tabel

- AS IS: werd bepaald op basis van de uitbetalingsdata van het jaar 2017
- TO BE: werd berekend op basis van de personeelssituatie in 2017
- Meerkost: betreft het verschil tussen AS IS en TO BE (zonder rekening te houden met de kost voor de overgangsbepalingen)
- Overgangsbepalingen: bijkomende kost voor de overgangsbepalingen

Uit bovenstaande tabel kan worden afgeleid dat:

- De overgangsbepalingen een beperkte impact hebben van ca. 33 KEUR op jaarbasis. De recurrente kost zal evenwel jaar na jaar dalen doordat over de komende 10 jaar een aanzienlijk % van de personeelsleden behorende tot de categorie binnenvaartbegeleiders en regiemedewerkers zal uitstromen
- De meerkost voor GOH-werken volledig wordt geneutraliseerd door het laten uitdoven en/of afschaffen van de cluster 'andere toelagen en vergoedingen' (in het bijzonder door het afschaffen van het uniform)
- De meerkost van om en bij de 250 KEUR voor de cluster binnenvaartbegeleiding in een eerste fase reeds wordt gereduceerd met 60 KEUR door het gecombineerd effect van de optimalisatie van de wachtdiensten en het resterend effect van de besparing in de cluster 'andere toelagen en vergoedingen' en in een tweede fase geleidelijk zal dalen naarmate de corridors worden geïmplementeerd.

Daarnaast dient er in principe nog een éénmalige meerkost - die a priori niet kan inschat worden - te worden toegevoegd voor twee retro-actieve overgangsbepalingen die in het ontwerp van ASB zijn opgenomen, met name :

(1) een overgangsbepaling om tegemoet te komen aan de personeelsleden die in de periode vanaf 01/01/2018 tot en met het in voege treden van het nieuwe ASB als binnenvaartbegeleider worden tewerk gesteld op het grondgebied van het voormalige W&Z en prestaties uitvoeren in overeenstemming met de van toepassing zijnde werkorganisatie aldaar;

[2] Het uniform is weliswaar een werkingskost doch het is een substantiële besparing als gevolg van het gevoerde sociaal overleg.

(2) een overgangsbepaling om te voorzien in de retro-actieve uitbetaling van het aantal uren beschikbaarheid die een binnenvaartbegeleider zou hebben boven de 1.000 uren op jaarbasis aan een uurtarief van 0,3571 € (100%).

Zodra inzonderheid de corridorwerking volledig gerealiseerd is, kan er een quasi budgetneutrale situatie gerealiseerd worden, zoals weergeven in onderstaande tabel:

Tabel 2: Overzicht van de budgettaire impact

Cluster T&V	AS IS	TO BE	Meerkost	Overgangs-bepalingen
Cluster scheepvaart-begeleiding	970.945 €	1.072509	101.564 €	8.779 €
Cluster wacht-en beschikbaarheid	332.307 €	303.950 €	-28.357 €	0 €
Cluster GOH-werken	228.367 €	468.885 €	240.518 €	22.589 €
Andere toelagen en vergoedingen (met in begrip van het uniform3)	336.068 €	0	-336.068 €	2.091 €
Totaal	1.822.188 €		-22.344 €	33.459 €

Uit bovenstaande tabel kunnen we afleiden dat na realisatie van het PRP er slechts een beperkte budgettaire impact overblijft van om en bij de 11K EUR (meerkost + overgangsbepalingen). Volledigheidshalve voegen we nog toe dat de looptijd van de overgangsbepalingen samenhangt met de uitstroom van de personeelsleden van het voormalige W&Z en het voormalige DS. Uit een interne analyse is tevens gebleken dat in de komende 10 jaar binnen het proces exploitatie ongeveer 1 op 2 personeelsleden zal uitstromen.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel van beslissing heeft geen invloed op de lokale besturen.

4. VERDER TRAJECT

Dit besluit dient verder te worden besproken op het Sectorcomité XVIII. Vervolgens geeft de Raad van State, afdeling Wetgeving, haar advies binnen de 30 kalenderdagen, waarna de Vlaamse Regering dit besluit definitief goedkeurt.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

[3] Het uniform is weliswaar een werkingskost doch het is een substantiële besparing als gevolg van het gevoerde sociaal overleg.

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp van besluit houdende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap De Vlaamse Waterweg;

2° de Vlaamse minister van Mobiliteit en Openbare Werken te gelasten:
2.1 de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken voornoemd voorontwerp van het besluit van de Vlaamse Regering 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 goedgekeurde tekst,
2.3 te gelasten over voornoemd voorontwerp 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.

De Vlaamse minister van Mobiliteit en Openbare Werken

Lydia PEETERS