

Onderafdeling Comité C1  
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

**Eindverslag nr. 2022/12  
houdende de conclusies van de onderhandelingen die  
op 29 juni 2022 en 14 oktober 2022 werden gevoerd in de  
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste  
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

Over: het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Genoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, zoals aangepast na onderhandelingen, wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd. In bijlage II worden de amendementen, in consensus bepaald tussen de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties en de afgevaardigden van de werkgeversorganisaties, aangehecht.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
2. mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

en de afvaardiging van de werkgeversdelegaties, samengesteld als volgt:

- de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG),
- de Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP),
- de vzw Zorgnet-Icuro,

anderzijds,

**werd over** het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

1° wat de vakorganisaties betreft,

- **geen akkoord** bereikt met het **ACOD**;
- **geen akkoord** bereikt met de **ACV OD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**.

Opmerkingen:

### **ACOD**

Opmerkingen ten aanzien van het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling (wegens onduidelijkheid over de onderhandeling en het al dan niet afsluiten van de onderhandelingen)

De afvaardiging van de overheid in de onderhandelings- en overlegcomités wordt samengesteld uit politiek verantwoordelijken of behoorlijk gemachtigde afgevaardigden (ministers, staatssecretarissen, kabinetsmedewerkers, leden van de beheersorganen van publiekrechtelijke rechtspersonen, schepenen, enz.). Aangezien het in de bedoeling ligt dat de onderhandelingen resulteren in politiek bindende akkoorden, kunnen enkel de verantwoordelijken voor de beleidsbepaling deel uit maken van de overheidsafvaardiging. Het Verslag aan de Koning bij het KB van 1984 rechtvaardigt de samenstelling langs overheidszijde van gemandateerde afgevaardigden als volgt: “Mocht het tegendeel het geval zijn dan zouden de onderhandelingen vrij snel tot een louter formalistische procedure verwateren”.

We starten onze opmerkingen graag met een verduidelijking over de titel. De chaos die gecreëerd werd in dit dossier is immers gigantisch. Zoals ook uit de verslagen van de voorvergadering blijkt waren zowel werkgevers als werknemers ervan overtuigd dat de onderhandelingen niet afgesloten konden worden. Bij de mededeling van de overheidsdelegatie dat de onderhandelingen afgesloten worden op 14 oktober 2022 beschikken de sociale partners niet over het standpunt van de overheid of van de Vlaamse Regering. Bovendien beschikken we op dat ogenblik nog niet over de definitieve teksten van het besluit en de bijhorende nota waarover we ons protocol zouden moeten opmaken en waarover we onze achterban moeten raadplegen. Tijdens de gesprekken in de voorvergadering van Comité C1 werd herhaaldelijk gesteld dat dubieuze formuleringen uit het BVR uitvoerig zouden worden verduidelijkt in de nota aan de Vlaamse Regering. Deze aanpassingen aan de nota hebben we gedurende de gesprekken nooit ontvangen. Ze werd ons pas bezorgd, samen met de definitieve versie van het besluit, per e-mail van 19 oktober 2022.

Het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling volgt al een lang traject. Een overzicht van de werkzaamheden moet de chaos waarvan sprake hierboven verduidelijken:

Een eerste poging tot gesprekken startte 2 jaar geleden in de schoot van Comité C1. De kloof tussen werkgevers en werknemers was blijkbaar zo diep dat een facilitator werd binnengehaald. De facilitator kreeg in het najaar van 2021 enkele maanden tijd

om overeenkomsten en verschillen tussen de sociale partners op te lijsten en een voorstel uit te werken op welke basis gesprekken konden aangevat worden. De rol van die facilitator is nog steeds onbegrijpelijk, want ook de conclusies die hieruit voortvloeiden werden niet behouden in het ontwerp van besluit dat nu voorligt.

Tijdens de informele besprekingen met de facilitator hebben zowel de werkgevers als de werknemers immers twee voorwaarden (in totaal dus vier toetsstenen) mogen stellen waaraan voldaan moet worden om enige kans op slagen te hebben. Ten aanzien van de vraag naar verreгаande flexibilisering voor de werkgevers en de continuïteit van de dienstverlening stellen de vakorganisaties volgende twee voorwaarden:

- Vrijwaring van de rechten van de werknemer, bijvoorbeeld door het akkoord van minimum twee vakbonden te garanderen bij aanpassingen van de plaatselijke RPR.
- Benadrukken van het sociaal overleg en een belangrijke rol voor het toezicht.

De conclusies van de facilitator met betrekking tot de toetsstenen van de werknemers werden alleszins niet behouden door dit ontwerp van besluit.

Vervolgens heeft de Vlaamse Regering haar eerste principiële goedkeuring verleend aan het ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling. Hierover werd evenmin vooraf enig signaal gegeven aan de vakorganisaties. Het betreft een tekst die geen enkele rekening houdt met alle bekommernissen die de vakbonden tot dan toe hadden aangegeven.

Tijdens de gesprekken in de voorvergadering over dit ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling in Comité C1 werd enkel een strikt tijdsschema gehanteerd. De gesprekken moesten afgerond worden binnen een termijn van zes weken. Dit is geen realistische en aanvaardbare termijn om dergelijk belangrijk dossier te bespreken. Herhaaldelijk werd gevraagd naar de marges die zouden bestaan over de tekst. De overheid bleef benadrukken dat er op regelmatige basis standpunten door de overheid zouden worden geformuleerd. De vakorganisaties bleven met het wrange gevoel zitten dat de oorspronkelijke tekst sowieso doorgedrukt zou worden, los van de besprekingen in de voorvergadering. Dit wordt nu bevestigd door het behoud van de oorspronkelijke teksten.

Bovendien heeft de overheidsdelegatie enkel geluisterd naar de opmerkingen van zowel werkgevers als werknemers. Op een bepaald ogenblik heeft de overheidsdelegatie gesteld dat zij grotendeels bij de tekst bleef zoals opgemaakt voor de eerste principiële goedkeuring. De motivering hiervoor was dat er geen consensus was tussen werkgevers en werknemers met betrekking tot eventuele amendementen op de oorspronkelijke tekst. Aangezien dit helemaal niet correct was, en zowel werkgevers als werknemers van mening waren dat de tekst grondig aangepast moest worden om enige kans op sociale vrede te garanderen, kregen we een extra week de tijd om eventueel gezamenlijke amendementen in te dienen. De consensustekst van werkgevers én werknemers werd tijdig bezorgd aan de overheidsdelegatie. Bij het zogenaamde afsluiten van de onderhandelingen weigerde de overheidsdelegatie nog steeds een antwoord te geven op de consensustekst/compromisvoorstel. We kunnen wat ons betreft dan ook niet spreken over echte onderhandelingen in de zin van de omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet. Wij menen dat de onderhandelingen in geen geval werden afgesloten.

Om het voorgaande te onderstrepen geef ik hieronder de standpunten weer van de sociale partners, zoals die werden opgenomen in het verslag van de voorvergadering van 14 oktober 2022:

*“Een vertegenwoordiger van de ACOD betreurt ten stelligste dat er geen standpunt komt van de overheidsdelegatie over de voorgelegde consensustekst van de sociale partners. De overheidsdelegatie bestaat uit behoorlijk gemachtigde onderhandelaars die moeten kunnen onderhandelen in naam van de Vlaamse Regering. De onderhandelingen/gesprekken kunnen enkel worden afgesloten als de standpunten van de Vlaamse Regering gekend zijn. Tot op dat moment is het niet mogelijk om als vakbond een standpunt in te nemen over de voorliggende teksten. Die visie wordt gedeeld door de vertegenwoordigers van het ACV OD en het VSOA.*

*Een vertegenwoordiger van het ACV OD schetst dat de consensustekst onder moeilijke omstandigheden is tot stand gekomen. Er is nu nog geen definitieve tekst van het besluit en de bijhorende nota aan de Vlaamse Regering. Het afronden van de onderhandelingen is alleen mogelijk als alle definitieve teksten gekend zijn. Het enige wat mogelijk is, indien de Vlaamse Regering nog geen standpunt heeft bereikt over de consensustekst, is de onderhandelingstermijn te verlengen.*

*Een vertegenwoordiger van de VVSG deelt mee dat er – rekening houdende met de vooropgesteld planning – een raad van bestuur is samengeroepen op woensdag 19 oktober 2022. Op die raad van bestuur zou de VVSG het standpunt bepalen in het voorliggende dossier. Ook de VVSG betreurt de manier van onderhandelen. Het is lastig werken op die manier. De sociale partners worden “het bos ingestuurd”.*

*Alle sociale partners gaan niet akkoord met de gang van zaken. Ofwel worden vandaag standpunten bekendgemaakt, ofwel niet maar dan kunnen de onderhandelingen niet worden afgesloten. Hoe kan er een standpunt worden ingenomen als er niet geweten is waaraan zal tegemoet gekomen worden?*

*Een vertegenwoordiger van de VVSG zegt dat het logisch is dat ze achter de compromistekst staan, gezien ze die zelf mee onderhandeld hebben. Er wordt herhaald dat een onderhandeling eigenlijk maar kan worden afgesloten als het standpunt van alle partijen, en dus ook het standpunt van de overheidsdelegatie, gekend is. Hij vraagt hoe het nu verder moet met dit dossier?*

*Een vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro vraagt waarom de voorzitter nu geen uitspraak kan doen over de voorgelegde teksten. De voorzitter antwoordt dat het de Vlaamse Regering is die finaal zal beslissen. De vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro formuleert geen officieel standpunt.*

*Een vertegenwoordiger van de VVP kan alleen maar de andere werkgeversvertegenwoordigers bijtreden en bevestigen dat dit geen manier van werken is. Voor de VVP is het problematisch dat wordt gezegd dat als er geen consensus wordt bereikt door de Vlaamse Regering over de voorstellen van de sociale partners, men dan terug naar de basistekst grijpt.*

*De vakbonden weigeren een standpunt in te nemen zolang de definitieve teksten niet worden opgeleverd.”*

In het huidige ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt de consensustekst van werkgevers en werknemers nagenoeg volledig genegeerd. Zowel vanuit de werkgeverskant als vanuit de werknemerskant was er een bekommernis om de lokale en provinciale besturen niet in chaos te storten. Het gevaar op sociale conflicten was met de voorgestelde tekst immers veel te groot.

Samen werkten we dus een tekst uit die gedragen kon worden door zowel werkgevers als werknemers. Als bijlage voegen we de amendementen ten aanzien van de ontwerpaktekst waarover de sociale partners een consensus vonden.

Het huidige ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling kan niet aanvaard worden door ACOD LRB: het statuut wordt nagenoeg afgebouwd, de verregaande delegatie uit het decreet over het lokaal bestuur zorgt met deze minimalistische invulling van de rechtspositieregeling voor een afbouw van de democratische controle, de onafhankelijke dienstverlening wordt niet meer gegarandeerd, en de rechtszekerheid valt weg. De wijzigingen die voorgesteld worden zijn nauwelijks wetenschappelijk onderbouwd en zullen een grote impact hebben op de werking van de lokale besturen. Deze worden teruggeslingerd naar de periode vóór de krachtlijnen Kelchtermans, een periode van politieke willekeur, een schepenmodel en chaos.

Louter om informatieve redenen geven we onze bekommernissen betreffende een nieuw BVR over de rechtspositieregeling hieronder weer:

- Duurzame en onafhankelijke tewerkstelling (liefst sterke statutaire verankering).
- Een objectieve en transparante loopbaan.
- Rechtszekerheid: zie onze vraag naar toezicht.
- Een zeker evenwicht tussen rechten en plichten.
- Voldoende aandacht aan werkbaar werk, welzijn op het werk, kwaliteit van de dienstverlening, burn-outs, re-integratiebeleid,...
- Een goede balans werk-privé.
- Een aanpassing van het loonhuis.
- Voldoende aandacht voor de gelijke toegang tot het openbaar ambt.
- Gelijkgeschakeling naar boven van de verschillende verlostelsels.
- Aandacht voor de pensioenproblematiek en de gevolgen voor de sociale zekerheid.
- Garanties ingeval van overmacht (zoals corona).
- Tot slot: een uniform statuut zorgt sowieso voor een gelijke behandeling van de personeelsleden. Dit heeft ook voordelen ten aanzien van de zo geprezen mobiliteit, en zal nog belangrijker worden met de nakende fusies en/of regiovorming.

Bovendien zijn we als ACOD LRB al jaren vragende partij voor een academische benadering van de werking van lokale besturen over volgende elementen:

- het belang van een statuut (of minstens van duurzame tewerkstelling) met aandacht voor neutraliteit en onafhankelijkheid;
- het belang van een minimaal kader voor alle lokale besturen;
- het belang van lokale autonomie en van het administratief toezicht;
- de rol van het sociaal overleg.

Nergens werd concreet op ingegaan. Enkel over de lokale autonomie werd ons meegedeeld dat men zich hield aan de tekst van het Europees Handvest, namelijk dat de definitie die hierin is opgenomen kan dienen als minimum.

### **Juridische bezwaren ten aanzien van het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling**

ACOD LRB meent schendingen vast te stellen ten aanzien van volgende elementen:

- Schending van de Grondwet: een samenlezing van de artikelen 10 en 11 stelt dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet en dat er een verbod is op discriminatie. Artikel 23, inzonderheid het recht op overleg en collectief onderhandelen en het recht op een billijke beloning.

Artikel 33 van de Grondwet vervolgens handelt over de bevoegdheidsverdeling.

Deze artikelen worden door de minimalistische invulling van het BVR over de rechtspositieregeling uitgehold. Zeker in samenhang met het tegelijkertijd ingediende ontwerp van ontslagdecreet voor statutaire ambtenaren moet toch bekeken worden of de rechtsgelijkheid van de statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale besturen gegarandeerd is, of er geen sprake is van discriminatie en of Vlaanderen geen foutieve invulling geeft aan de bevoegdheid.

- Schending van sectorale akkoorden: doorheen de jaren werden verschillende sectorale akkoorden afgesloten. De bepalingen die hierin worden opgenomen betreffen een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers.

Concreet betekent dit dat de beperking van de eindejaarstoelage tot 110% niet in overeenstemming is met het **sectoraal akkoord 2021** (artikel 36, derde lid moet dus geschrapt worden).

In artikel 40 dienen ook de afspraken uit het **sectoraal akkoord 2020** te worden toegevoegd: *“Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per vte. Dat bedrag wordt toegekend via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur-of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques.”*

Het **sectoraal akkoord 2002** bevat eveneens een passage over valorisatie van beroepservaring in overheidsdienst. Wat ons betreft moet dit dus ook toegepast worden. We kunnen het erover eens zijn dat besturen zelf de keuze hebben of ze de schaalanciënniteit al dan niet valoriseren.

*“Naar aanleiding van de jurisprudentie van het hof van justitie van de Europese Gemeenschappen en de vaststelling van overtredingen door België heeft de Europese Commissie op 28 februari 2000 (nu aangepast door verordening 492/2011, maar met dezelfde bewoordingen) een met redenen omkleed advies gericht aan het koninkrijk België. Uit het gemotiveerd advies blijkt dat de non-discriminatie waarvan sprake in boven geciteerd artikel 7,1 niet alleen slaat op de salariëring, maar ook op de erkenning van de beroepservaring in diverse vormen van anciënniteit (dienst-, niveau-, graadanciënniteit). Alle Belgische overheden, dus ook alle lokale overheden, moeten aan deze dwingende rechtsnorm voldoen. Het belangrijkste gevolg van de implementatie van de Europese verordening is niet zozeer het opheffen van een eventuele discriminatie van onderdanen van een EU-lidstaat, die wellicht op een zeer beperkt aantal gevallen slaat, maar het ongedaan maken van de tussenschotten die de mobiliteit tussen overheidsdiensten als zodanig belemmert. In die zin is deze verordening ingrijpend. Bij de aanpassing van de plaatselijke statuten aan het Europees recht werd rekening gehouden met de regels die de Belgische en de Vlaamse overheid hierover hebben vastgesteld. Het organiseren van een veralgemeende*

*mobiliteit wordt immers nog ingewikkelder als er geen oog is voor coherentie en samenhang tussen overheden.” (Zie Verordening 492/2011)*

**Het sectoraal akkoord 1999-2001** regelt bovendien het behoud van schaal en schaalanciënniteit voor de overstap naar dezelfde of een soortgelijke graad. De besturen hebben wel de beslissingsbevoegdheid over de gelijkheid van graden.

De bepalingen uit deze sectorale akkoorden moeten integraal gegarandeerd blijven. Voor ACOD LRB is dit essentieel. Meer nog: door uitvoering te geven aan dit ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling zal er geen sprake meer zijn van één sector. Elk bestuur zal een eigen invulling kunnen geven aan salarissen, functionele loopbanen, verloven, toelagen en vergoedingen, en sociale voordelen.

- De schending van het syndicaal statuut: de hierboven uiteengezette opbouw van het dossier voldoet ons inziens niet aan de verplichting tot onderhandelen. Dit is wat ACOD LRB betreft een schending van artikel 23 van de Grondwet, waarin duidelijk het recht op overleg en collectief onderhandelen ingeschreven staat. Als we in dit protocol spreken over onderhandelingen, dan bedoelen we de onderhandelingen zoals ze in dit dossier zijn gevoerd in de schoot in Comité C1, en niet over onderhandelingen zoals bedoeld in de omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

ACOD LRB stelt ook gevaren vast die verbonden zijn aan de uitvoering van dit besluit.

Eerst en vooral wordt de rol van de gemeenteraad steeds kleiner. De uitbreiding van de delegatiemogelijkheden naar het college van burgemeester en schepenen, en eventueel verder naar andere organen of personeelsleden (zoals dit reeds voorzien werd in het decreet over het lokaal bestuur, maar nu nog nauwelijks beperkt zal worden door het rechtspositiebesluit), zal een democratische controle steeds moeilijker maken. Hierover worden geen garanties opgenomen. Terwijl het toezicht steeds verder wordt afgebouwd kunnen beslissingen worden doorgedrukt zonder publiek debat in de gemeenteraad. Dit zal vaak leiden tot rechtsonzekerheid, want onwettige beslissingen zullen pas na klacht kunnen onderzocht worden op hun wettigheid of de toetsing met het algemeen belang doorstaan. Dit holt eveneens het syndicaal statuut uit. Als onderhandelingen in een lokaal bestuur eventueel afgesloten worden met een protocol van niet akkoord zal het doordrukken van de beslissing niet meer noodzakelijk zijn in een openbare zitting van de gemeenteraad. Voor ACOD LRB is de gemeenteraad, en enkel de gemeenteraad, de emanatie van de plaatselijke bevolking. Maar op deze manier zullen de gemeenteraadsleden hun recht op democratische controle niet meer ten volle kunnen uitoefenen.

De afbouw van de statutaire tewerkstelling baart ons evenzeer zorgen. Onder het mom van flexibiliteit en lokale autonomie wordt de onafhankelijkheid van de ambtenaar te grabbel gegooid. Die bescherming ten aanzien van politieke willekeur werd gedurende meer dan een eeuw algemeen beschouwd als een grondslag van de werking van openbare besturen. Deze piste wordt verlaten. Ongeoorloofde politieke tussenkomsten zullen steeds moeilijker kunnen afgehouden worden door onze lokale ambtenaren. De instroom, doorstroom, het salaris, de voordelen allerhande ... kunnen per lokaal bestuur op een andere



manier worden ingevuld. Het voorstel tot ontslagdecreet doet de rest. Ook statutairen zullen volgens dit voorstel van ontslagdecreet in de toekomst ontslagen kunnen worden op basis van de arbeidsovereenkomstenwet. Organisatorische redenen of “niet geschikt profiel” zijn mogelijke redenen tot ontslag. Beroep wordt overgelaten aan de arbeidsrechtbanken of -hoven. Zaken als onafhankelijkheid, algemeen belang en democratische controle worden ook hier aan de kant geschoven.

Tot slot wil ACOD LRB nog wijzen op de gevolgen van de voorstellen tot rechtspositieregeling. Hierin worden onder meer de salarisschalen (of de doorloop in de functionele loopbanen) volledig losgelaten. Een bestuur kan zelf salarisschalen samenstellen en daaraan nog extra's koppelen in de vorm van cafetariaplannen of andere toelagen en vergoedingen. Het zal de besturen in een onverbidelijke concurrentiestrijd storten om de beste krachten binnen te rijden. De rijkere, grotere besturen zullen op die manier deze personeelsleden aan zich binden, terwijl de kleinere besturen met minder middelen aan hun lot worden overgelaten. Ook hier is er weer geen sprake van begrippen als algemeen belang of onafhankelijkheid van de dienstverlening.

### **Artikelsgewijze bespreking en commentaar:**

Ongetwijfeld is deze opsomming van bezwaren en opmerkingen niet volledig. Gelet op de korte tijdspanne waarover we beschikken, trachten we toch een zo volledig mogelijk overzicht te geven. Ter informatie: we ontvingen de teksten (besluit + nota) op 19/10/2022, en onze opmerkingen werden verwacht op 24/10/2022.

#### **Artikel 1**

Door de gewijzigde definities van de raad en van de aanstellende overheid worden de delegatiemogelijkheden (zoals voorzien in het decreet over het lokaal bestuur) in de praktijk aanzienlijk verruimd: dit vermindert de democratische controle. Zelfs de vaststelling van de rechtspositieregeling kan volgens deze definitie toevertrouwd worden aan een ander orgaan. Waar op dit ogenblik een eventueel protocol van niet-akkoord door de vakorganisaties mee besproken moest worden in de raad, zal dat in de toekomst niet meer noodzakelijk zijn. De vraag moet gesteld worden of dit voldoet aan de democratische vereisten. Zelfs als voormelde delegatie vooraf werd vastgesteld door de raad, is het niet ondenkbaar dat gemeenteraadsleden op dat ogenblik de draagwijdte van dergelijke beslissing kunnen inschatten.

Bovendien verdwijnt de definitie van personeelsformatie. Er wordt niets in de plaats gesteld waardoor raadsleden geen duidelijk overzicht meer zullen hebben van de personeelsproblematiek.

#### **Art. 2.**

Dit artikel voorziet een mogelijke vrijgeleide voor enerzijds kabinet- en fractiepersoneel en anderzijds jobstudenten, art. 60, §7, doelgroepmedewerkers, verenigingswerkers ... Deze laatste categorie wordt zelfs volledig uitgesloten. Alleen arbeidsrechtelijke minimumbepalingen en de loonbeschermingswet beschermen deze personeelsleden.

Aan de ene kant is er geen maximum, aan de andere kant spreekt men enkel van een minimumloon en kan men alle andere voordelen niet toekennen. Een maximum- en minimumkader is noodzakelijk.

#### **Art. 4.**

De 5 niveaus blijven behouden (ook E), maar andere attesten kunnen toegelaten worden: EVC of beroepsopleiding. Dit moet vooraf vastgesteld worden. Bij bekendmaking moet ook vermeld worden of eventuele ervaring meegerekend wordt.

Dit alles is niet onschuldig in combinatie met de nieuwe salarisschalen (art. 25). Het zal leiden tot problemen met betrekking tot concurrentie, opbod, fusie, mobiliteit .... Het is niet duidelijk voor ACOD LRB hoe men de personeelskost in de toekomst zal berekenen?

Besturen kunnen met dit besluit zelf vorm geven aan het stelsel van graden en rangen, weliswaar binnen de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch moet rangschikken in basisgraden en hogere graden.

Er wordt aan het bestuur de mogelijkheid geboden om zelf de graden en doorstroming binnen het niveau vast te stellen (de indeling in Cv en Cx bijvoorbeeld is volledig weggevallen). Het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 zorgde nochtans voor de beperking van het aantal graden per niveau. Deze wijziging houdt dan ook het risico in dat er onderlinge concurrentie ontstaat (opbod) en dat bij toekomstige fusies ongelijkheden op de werkvloer ontstaan. Om die reden is het aangewezen om de minimale en maximale salarisschalen te behouden. Ook in de private sector zijn op voorhand minimale en maximale loonbarema's vastgelegd via cao's. De mogelijkheid die nu geboden wordt aan de lokale en regionale besturen zorgt ervoor dat we in de toekomst niet meer kunnen spreken over één sector. Dit is voor ACOD LRB onaanvaardbaar en niet in overeenstemming met het algemeen belang en met het belang van de lokale besturen.

#### **Art. 5-12: Instroom**

Enkel wat noodzakelijk is richting "gelijke toegang" wordt behouden op het vlak van instroom: diplomavereisten, externe bekendmaking, voorafgaande vaststelling van selectieprocedure, betekening van het selectieresultaat. Er wordt niet meer opgesomd op welke manieren personeel kan binnenkomen in een bestuur. Dat wordt overgelaten aan de aanstellende overheid.

Er moet ook geen hiërarchie meer aangegeven worden bij instroom: bvb. eerst bevordering, dan aanwerving ...

En om het volledig te maken: er moet geen selectietechniek toegepast worden, er moeten geen externe deskundigen in een jury zetelen, ... Dit alles kan leiden tot politieke willekeur. Een kader is noodzakelijk om de onafhankelijkheid van de ambtenaar te garanderen.

De lokale autonomie speelt dus volledig. De raad moet één en ander wel vaststellen in hun rechtspositieregeling, maar een globaal minimumkader voor de gehele sector wordt niet opgelegd. In de nota aan de Vlaamse Regering wordt wel een kader geboden waaraan minimaal moet voldaan worden. Dit betreft echter een minimalistische verduidelijking die beter dwingend in het besluit werd opgenomen.

Er wordt dus een verregaande autonomie opgenomen voor de raad en de aanstellende overheid bij de selectieprocedure. Er worden geen bepalingen meer opgenomen mbt de selectiecriteria, de selectietechnieken, de selectiecommissie. Er is evenmin een capaciteitstest opgenomen, bij afwijking van de diploma's. Het gevaar van willekeur wordt heel groot op deze manier.

Een minimumkader is hier noodzakelijk om de besturen op een goede manier te laten omgaan met de vrijheidsgraden. Het lijkt me logisch dat er toch minstens één selectietechniek wordt toegepast, en dat de samenstelling van de

selectiecommissies wordt bevolkt door deskundigen (met uitzonderingen). Bovendien wordt toch best bepaald dat selecties voor gelijkaardige functies op een zelfde manier gebeuren. Wie zal hier de controle op uitoefenen?

Voor alle duidelijkheid: ACOD LRB heeft begrip voor de vraag vanuit de werkgevers om versoepelingen toe te laten voor de instroom van personeel, zeker wat betreft knelpuntberoepen en moeilijk in te vullen betrekkingen. Hiervoor hadden we zelf een voorstel opgemaakt om tegemoet te komen aan de bekommernissen van de werkgevers. Hieronder kan u het voorstel vanuit ACOD LRB nalezen:

#### **“Artikel 6**

*De honorering van een opleiding op de werkvloer is aanvaardbaar voor betrekkingen zonder diplomavooraarden en/of specifieke aanwervingsvoorwaarden (brevet, rijbewijs ...). Bij andere betrekkingen moet men voldoen aan de gestelde diplomavooraarden vooraleer men op het gelijke niveau wordt geplaatst. Misschien is het in dat geval mogelijk om een aparte betrekking te creëren (op een lager niveau) tot men voldoet aan de gestelde voorwaarden en mits gunstige evaluatie.*

#### **Objectivering van instroom (artikel 9 en 10)**

*Wij beseffen dat – los van een opname in het BVR RPR of de lokale RPR – de besturen gebonden zijn door hogere regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur. Zaken zoals het DLB, het syndicaal statuut, het gelijkheidsbeginsel, de gelijke toegang tot het openbaar ambt... gelden dus hoe dan ook. Bij schending is de genomen beslissing aanvechtbaar. Dit zouden we heel expliciet in de nota bij het BVR RPR laten opnemen. Flexibiliteit is geen vrijgeleide voor ongefundeerde beslissingen.*

*De volgende punten lijken ons noodzakelijk om in de formele procedure uit te schrijven:*

- *Opnemen dat er sowieso externe deskundigen in de selectiecommissie moeten*
- *Vanaf een bepaald niveau zijn er hoe dan ook twee selectietechnieken nodig*
- *Een gelijkaardige procedure voor gelijkaardige functies.*

*Wij behouden sowieso het prerogatief om bij selecties aanwezig te zijn. Bovendien blijven de mogelijkheden van een kandidaat om de examenverslagen op te vragen en/of naar toezicht te stappen in het kader van het resultaat bestaan.*

*Voor echte knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen vacatures kan er dan afgeweken worden (de aanstellende overheid kan afwijken van de hierboven gestelde voorwaarden als het een knelpuntberoep betreft of een moeilijk in te vullen vacature). De aanstellende overheid bepaalt dit voorafgaandelijk en gemotiveerd. Eventueel ook na akkoord van minstens twee vakorganisaties (ik beseef het: dit werd niet gemaakt alhoewel dit i.k.v. IFIC op federaal vlak ook van toepassing is).*

*Tijdens het overleg werd meermaals het probleem van de gelijke toegang aangehaald, voornamelijk dan op het vlak van de externe bekendmaking. De afwijkingen voor knelpuntberoepen zouden hier voor problemen kunnen zorgen. Misschien kan het volgende een oplossing bieden: er wordt een permanente vacature voor een knelpuntberoep gelanceerd (dus zonder specifieke einddatum) waarbij de voorwaarden vermeld worden. De kandidaten kunnen zich vrij komen aanbieden en kunnen aangesteld worden na bijvoorbeeld een gesprek waarbij het voldoen aan de voorwaarden wordt vastgesteld en waarbij getoetst wordt naar de geschiktheid op basis van de vastgestelde functiecriteria. Wij menen dat hierdoor alleszins tegemoetgekomen wordt aan de problematiek van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.*

Dit voorstel houdt niet alleen rekening met de huidige situatie van een krappe arbeidsmarkt, maar is ook bruikbaar in de toekomst als de omstandigheden wijzigen. Bovendien biedt het een transparant en werkbaar kader met garanties ten aanzien van onafhankelijkheid.

Tot slot nog vermelden dat artikel 12 de afwijkingen bepaalt ten aanzien van het gestelde over de bekendmaking en de selectie. Ondanks de grote vrijheid voor de besturen en de focus die enkel ligt op het hoogstnoodzakelijke (opgelegd door de grondwet), wil men dergelijke afwijkingen ook nog opnemen. Dit lijkt niet noodzakelijk, want het heeft ook gevolgen voor de personeelsleden die op die manier instromen: het leidt tot problemen met doorstroom, terwijl besturen vacatures met de vastgestelde tekst ook al snel kunnen invullen.

### **Art. 13-15. Opvolging, feedback en evaluatie**

Ook hier is geen minimumkader meer. De raad bepaalt de wijze en de procedure, en ook de beroepsprocedure. Alleen beginselen van behoorlijk bestuur spelen nog. Van een planningsgesprek is geen sprake meer. Ook de tweede evaluator is een belangrijk gegeven ter bestrijding van willekeur en een garantie ten aanzien van een onafhankelijke, transparante en objectieve evaluatie. Zelfs de beroepsprocedure zal door de raad vastgesteld worden.

Voor een formele evaluatieprocedure is voor ACOD LRB een minimumkader nodig.

ACOD LRB heeft het er moeilijk mee dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen evaluatie enerzijds en opvolging en feedback anderzijds. Hierover werd in consensus met de werkgevers een amendement ingediend. De consensustekst kan u hieronder lezen:

*“Artikel 13 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het vorige ontwerpartikel 13*

*“In dit artikel wordt onder de opvolging en de feedback verstaan: de communicatie over het functioneren van het personeelslid met het oog op de professionele ontwikkeling, de groei en het welbevinden van het personeelslid op de werkvloer en het verbeteren van de organisatie.*

*De algemeen directeur en de provinciegriffier bepalen, binnen de algemene regels die raad in de rechtspositieregeling vaststelt, de wijze van opvolging en feedback, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.*

*Aan de opvolging en de feedback, vermeld in het eerste lid, kunnen geen geldelijke gevolgen of loopbaangevolgen voor het personeelslid worden gekoppeld.”*

*Artikel 14 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het huidige artikel 14*

*“In dit artikel wordt onder de eventuele evaluatie verstaan: de formele procedure over het functioneren van het personeelslid in de organisatie.*

*De raad bepaalt de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017 en in artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.*

*In de procedure, vermeld in het eerste lid, wordt minstens het volgende geregeld:  
1° de gevallen waarin een procedure wordt opgestart;  
2° de te volgen procedurestappen;*

3° de gevolgen;

4° het verbetertraject dat minimaal 6 maand bedraagt;

5° dat de evaluatie door ten minste één leidinggevende die bij voorkeur de rechtstreekse leidinggevende van het personeelslid is, gebeurt;

6° dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht;

7° dat van het evaluatiegesprek een verslag wordt opgemaakt, dat het eindresultaat bevat.

In afwijking van punt 5°, kan het personeelslid vragen dat een tweede evaluator aan de evaluatie wordt toegevoegd.

De raad werkt een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen de eventuele evaluatie met ongunstige of negatieve gevolgen. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord.”

In de nota VR, bij punt 1° (de gevallen waarin een procedure wordt opgestart) ter illustratie opnemen: de gevallen waarin de opvolging en feedback niet het gewenste resultaat oplevert (bv. knipperlichttraject).

In nota VR, bij punt 6° (dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht) een verduidelijking opnemen dat een evaluatie veronderstelt dat er een functiebeschrijving is vastgesteld waaruit de evaluatiecriteria worden afgeleid.

In nota VR toevoegen dat verbetertrajecten lokaal uit te werken zijn.”

## **Art. 16. Vorming**

ACOD LRB vindt dat het recht op vorming gegarandeerd moet worden. Levenslang leren is essentieel in de lokale dienstverlening. Ook hiervoor is een minimumkader wenselijk.

## **Art. 17. Interne mobiliteit**

ACOD LRB vindt de regeling rond interne mobiliteit een brug te ver. Bij overgang van een statutaire betrekking naar een contractuele zou men het statuut verliezen. Ook omgekeerd wordt een contractueel personeelslid dat via interne bevordering overschakelt naar een statutaire betrekking statutair. Dit lijkt problematisch ten aanzien van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. ACOD LRB wenst alleszins het behoud, bij overgang, van de aard van het dienstverband en de inschaling in de vergelijkbare salarisschaal. (Deze opmerking geldt eveneens ten aanzien van artikel 18 en 19).

Voor de personeelsleden die ingestroomd zijn via een afwijkende procedure, werd in consensus met de werkgevers een bijkomende tekst opgemaakt: “In afwijking van artikel 17, §3, 3°, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering.” (Zie ook artikel 19)

## **Art. 18. Externe mobiliteit**

Ook hier is het behoud en overname van rechten niet meer verplicht. Een bestuur kan ervoor kiezen om dat niet te doen. De opmerking van artikel 17 geldt ook voor dit artikel.

## **Art. 19. Bevordering**

Er wordt geen terugvalpositie meer voorzien bij bevordering. Ook hier geldt de opmerking onder artikel 17.

Onderafdeling 4. Mandaatstelsel

## **Art. 20-22. Mandaatstelsel**

ACOD LRB pleit voor een minimumkader met betrekking tot het mandaatstelsel. Er zou zeker een maximale termijn moeten vastgesteld worden. Samen met de werkgevers kwamen we tot een consensus om volgende aanpassing door te voeren:

*“Art. 22 – Mandaatfuncties – nieuwe tekst*

*“Art. 22. De raad stelt ten minste de regels vast voor:*

*1 ° de duurtijd van het mandaat;*

*2 ° de verlenging van het mandaat; de verlenging kan enkel mits gunstige evaluatie;*

*3 ° de beëindiging van het mandaat;*

*4 ° de terugvalpositie van de mandaathouder.”*

Onderafdeling 5. Herplaatsing

## **Art. 25-31. Verloning**

De salarisschalen worden losgelaten. We zullen in de toekomst dus niet meer kunnen spreken van één sector. Elk lokaal bestuur kan de verloning op eigen wijze invullen, en er wordt ook niet vermeld op welke wijze een verschillende benadering geëvalueerd wordt. Dit is niet aanvaardbaar voor ACOD LRB. Het raakt rechtstreeks aan de mogelijke onafhankelijkheid van een personeelslid in de lokale besturen. Bovendien willen we wijzen op artikel 23 van de Grondwet. De toekenning van salarisschalen kan volledig willekeurig worden ingevuld waardoor het recht op een billijke verloning zoals beschreven in artikel 23 niet gegarandeerd wordt.

De mobiliteit tussen besturen zal hierdoor zeker niet vergemakkelijkt worden. Nochtans is dit één van de doelstellingen van dit besluit. Er moet toch een uitgewerkte schaal bestaan waarmee men kan vergelijken. Ook in de privésector zijn er duidelijke loonafspraken. De mogelijkheden die de besturen nu zullen krijgen, zullen de concurrentie tussen de besturen aanwakkeren. Dit komt niet ten goede van het algemeen belang en van de lokale dienstverlening. Bovendien is het niet duidelijk met welk personeelsinstrument een lokaal bestuur moet werken. Het overzicht zal heel complex worden.

Het wegvallen van de automatische relevantie van overheidservaring is onaanvaardbaar voor ACOD LRB. Dit werd ook afgesproken in een sectoraal akkoord (zie hierboven). Dat de anciënniteit enkel verworven blijft voor het eigen bestuur zal evenmin de mobiliteit tussen besturen vereenvoudigen. Bovendien mag elk bestuur zelf beslissen of periodes van onbetaald verlof al dan niet in rekening worden genomen.

Tot slot: de uitbetaling van de salarissen (of toch het tijdstip waarop men wordt uitbetaald) valt onder de autonomie van de besturen. Een dergelijke beslissing wordt best vastgelegd voor iedereen uit de sector.

ACOD LRB pleit dus duidelijk voor uitgewerkte salarisschalen voor de hele sector. Bovendien is het opmerkelijk dat de lokale besturen geen autonomie krijgen over de spreiding van de salaristrappen.

Deze worden immers vastgelegd op 27 trappen, terwijl de besturen voorstander waren van een uitbreiding van deze trappen.

In consensus met de werkgevers werd een nieuwe tekst voorgesteld voor de artikelen 25 en 26. Deze luidt als volgt:

*“Artikel 25: nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel  
“De raad stelt het salaris van het personeel vast in de salarisschalen die in bijlage bij dit besluit zijn gevoegd.*

*In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende salarisschalen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en die bestaan uit:*

*1 ° een minimumsalaris;*

*2 ° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 35 trappen;*

*3 ° een maximumsalaris*

*Het minimumsalaris, vermeld in het tweede lid, 1 °, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.*

*Het maximumsalaris, vermeld in het tweede lid, 3 °, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.”*

*In nota VR wordt bij de afwijkingsmogelijkheid als voorbeeld van een objectieve weging verwezen naar de mogelijkheid om de IFIC-salarisschalen volgens de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren toe te passen op niet-IFIC-personeel, op voorwaarde dat deze functies als sectorale referentiefunctie zijn toegewezen, in dit stelsel geïmplementeerd zijn en het bijbehorende barema geactiveerd is.*

*+ in periodiek overleg met weddecentrales-ABB op te volgen: Verplichtingen rond loonbrieven te bekijken met de sociaal secretariaten (recht op geschrift met individuele weddevaststelling).*

*Artikel 26: nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel*

*“De raad stelt de functionele loopbaan van het personeel vast in de functionele loopbanen die bij dit besluit zijn gevoegd en die bestaan uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.*

*Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald.*

*In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende functionele loopbanen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en zonder dat er een functionele loopbaan wordt vastgesteld die nadeliger is dan de functionele loopbaan die vastgesteld wordt conform het eerste lid.”*

## **Art. 32. Theoretisch budget**

Voor ACOD LRB mag een cafetariaplan zoals hier opgemaakt zeker geen gevolgen hebben voor de sociale zekerheid. Bovendien is bij de regeling rond de fietsmobiliteit duidelijk gebleken dat het een complexe oefening is, waarbij de voordelen voor werkgevers en werknemers vaak tenietgedaan worden door administratieve rompslomp. De voordelen worden niet limitatief opgesomd. Dit is ook een voorbeeld waardoor de concurrentie tussen de besturen zal aangewakkerd worden.

ACOD LRB benadrukt dat een dergelijk cafetariaplan enkel kan als het een vrije keuze van de personeelsleden betreft, en als de werkgever verplicht is om vooraf alle mogelijke gevolgen op korte en lange termijn (pensioen, ziekte, werkloosheid ...) aan het personeelslid mee te delen. Bovendien moet er een afgebakende opsomming gegeven worden van de mogelijke voordelen.

### **Art. 33-37. Verplichte toelagen**

Een bestuur beslist zelf welke toelagen mee in aanmerking worden genomen voor het vakantiegeld of de eindejaarstoelage. De verbinding aan de diensten van de Vlaamse overheid is een merkwaardige kronkel, want als de diensten van de Vlaamse overheid deze toelage schrappen, verdwijnt ze ook voor de lokale personeelsleden.

Dat het bedrag van de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris, is in strijd met ons sectoraal akkoord (zie hierboven).

### **Art. 38-43. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen**

De facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen wordt losgelaten, zowel wat betreft de toekenning als wat betreft het bedrag. De grens wordt bepaald door de fiscale of sociaalrechtelijke bepalingen. Besturen moeten dit zelf natrekken. Bovendien is het niet verplicht om een waarnemingstoelage toe te kennen, wordt de hoogte van de gevarentoelage niet bepaald, zijn er geen vastgestelde bedragen voor carpooling ... Dit alles kan aanleiding geven tot willekeur.

Het gegeven in artikel 38 dat ook andere toelagen kunnen worden toegekend, behalve taalkennis, lijkt sterk op een ongelijke behandeling in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Ook de regeling voor dienstreizen wordt gekoppeld aan de regeling die van toepassing is voor de diensten van de Vlaamse overheid. Dit is geen garantie tot behoud van deze vergoeding.

In artikel 40 moet de afspraak uit het sectoraal akkoord worden opgenomen (zie hierboven):

*“Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per vte. Dat bedrag wordt toegekend via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur-of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques.”*

### **Art. 47-51. Verloven en afwezigheden**

Voor de aanvraag, de toekenning en de opzegging wordt een ruime autonomie toegekend aan het bestuur (hoofd personeel). Dit kan leiden tot willekeur.



## **Art. 52-54. Jaarlijkse vakantiedagen**

ACOD LRB is er voorstander van om de 4 dagen te behouden die niet tegenstelbaar zijn aan het dienstbelang.

In consensus met de werkgevers werd een bijkomende bepaling toegevoegd:

*“De raad stelt een regeling vast voor de gevallen dat het personeelslid zijn dagen jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar wegens overmacht, voor de datum dat het uit dienst treedt, definitief zijn functie neerlegt of bij overlijden.” (nog eens legistiek na te kijken en eventueel bij te stellen).”*

## **Art. 55. Feestdagen**

Momenteel hebben de personeelsleden van de gemeenten en de provincies en sommige OCMW-personeelsleden recht op 3 extra feestdagen (zie artikel 179, §1 BVR RPR 7 december 2007). Op basis van artikel 55 wordt dit recht tenietgedaan doordat de raad de lijst kan aanvullen met maximaal drie extra feestdagen. Men kan er dus voor kiezen om geen extra feestdagen meer toe te kennen. In de nota aan de regering staat in de toelichting bij de artikelen, onder artikel 55 het volgende: “Als het aantal feestdagen verminderd wordt, zullen de verworven rechten in een overgangsregeling moeten worden opgenomen voor de indienstzijnde personeelsleden.” In de overgangsbepalingen staat hierover echter niets expliciet ingeschreven. Ook het eerste lid van artikel 77 zorgt volgens ons niet voor de juridische grondslag hiervoor.

In dit artikel worden best de drie bijkomende feestdagen als recht voor iedereen opgenomen. Hierover werd eveneens een consensus bereikt met de werkgevers.

## **Art. 56-61. Gezinsverloven**

Algemeen willen we de inconsequente houding aankaarten van de uitbetaling aan 82% van het begrensd brutosalaris (in de artikelen 60, 61 en 67 spreken van 82%) en aan 80% van het begrensd jaarsalaris (artikel 68). Hier wordt een verschillende behandeling gehanteerd. Deze brengt een nieuwe vorm van ongelijkheid in werking en moet dus aangepast worden.

Tijdens het pleegzorgverlof en gedurende een gedeelte van de pleegvoogdij hebben de statutaire personeelsleden recht op 82% van hun salaris. In de nota aan de regering staat in de toelichting bij de artikelen onder artikel 60 dat de keuze voor een recht op 82% van het brutosalaris gebaseerd is op artikel 7 van het KB van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Dat artikel verwijst naar een uitkering voor de personeelsleden die onder de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 vallen (de contractuele personeelsleden). Een uitkering aan 82% van het brutosalaris is echter niet hetzelfde als een brutosalaris van 82%. De Raad van State heeft hierover in een eerder advies, over het geboorteverlof, (advies 69.597/3 van 14 juli 2021) onder andere het volgende geschreven: “De vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalaris waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren stemt ogenschijnlijk overeen met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon.

Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk

standpunt verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren.

Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalaris van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden." Omwille van de fiscaalrechtelijke en sociaalrechtelijke behandeling kan het dus niet anders dan dat het percentage van 82% bijgesteld dient te worden, richting 100% (volledig salaris).

### **Art. 62-65. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid**

De verlaging tot 37,5% van het salaris voor de prestaties die niet worden geleverd is onaanvaardbaar voor ACOD LRB. Ons voorstel op dit vlak betrof het volgende:

#### ***“Aanpassing artikel 63, §2***

*“§2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als re-integratieverlof.*

*Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het volledige salaris voor de effectief geleverde prestaties.*

*De periode van afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven wordt op vraag van het personeelslid:*

- Ofwel aangerekend op het ziektekrediet;*
- Ofwel wordt het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder kan zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in disponibiteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3.”*

In consensus met de werkgevers werd volgend tekstvoorstel opgemaakt:

#### ***“Artikel 63 §2***

*Nieuw derde lid: “In afwijking van het tweede lid wordt, op vraag van het personeelslid, de afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven aangerekend op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.”*

*+ in artikel 63 §2 woordje “re-integratieverlof” vervangen door “verlof voor gedeeltelijke werkhervatting”.*”

### **Art. 66. Onbezoldigd verlof**

ACOD LRB pleit in dit geval voor een invoering van een heuse eindeloopbaanregeling:

#### ***“Nieuw artikel in het kader van eindeloopbaan***

***Hiervoor wordt een bijkomend artikel 7/1 in het BVR van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet:***

*“Aan de personeelsleden van artikel 2, 9° wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt in het kader van het eindeloopbaanstelsel zoals opgenomen in het BVR van ....*

#### **Artikel 8**

*Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties, met al dan niet opeenvolgende periodes, gedurende een van de volgende termijnen:*

- 1° 18 maanden in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;*
- 2° 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling;*
- 3° 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde*

*Deze termijnen worden niet in mindering gebracht bij het opnemen van het eindeloopbaanstelsel zoals vernoemd in artikel 7/1”*

#### **Artikel 66, §1 wordt vervolgens aangepast als volgt:**

*§1. ~~Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zedra personeelsleden 55 jaar zijn, verwerven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.~~*

*~~Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zedra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.~~*

#### **Een nieuwe afdeling 6/1: het eindeloopbaanstelsel**

*“Van zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het recht op een eindeloopbaanstelsel dat het volgende omvat:*

- Het personeelslid heeft het recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken*
- Het personeelslid heeft het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie”*

Dit voorstel werd eveneens aanvaard door de werkgevers en werd opgenomen in de consensustekst.

#### **Art. 67. Andere verloven en afwezigheden**

Inzake het omstandigheidsverlof wordt gekozen om enkel een ondergrens vast te leggen geënt op de arbeidsovereenkomstenwet. Hierdoor verminderen potentieel het aantal dagen omstandigheidsverlof voor o.a. huwelijk en overlijden. Het is vreemd vast te stellen dat dezelfde Vlaamse Regering hierdoor enigszins terugkomt op haar besluit van 28 januari 2022 waarin ze bijvoorbeeld een omstandigheidsverlof had ingeschreven van 4 werkdagen bij het overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, wat nu gereduceerd zou worden naar 3 dagen. Dit is zowel voor de besturen als hun personeelsleden enorm verwarrend om nog te volgen en zorgt voor rechtsonzekerheid. In nog geen jaar tijd past men het aantal dagen omstandigheidsverlof aan naar boven om dan terug te laten dalen naar beneden.

In consensus met de werkgevers werd afgesproken om de huidige situatie met betrekking tot het omstandigheidsverlof te behouden:

**“Aanpassing artikel 67: behoud huidige regeling**

“Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen :

<i>1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten :</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer</i>	
<i>- voor een geboorte vanaf 1 januari 2021</i>	<i>15 werkdagen</i>
<i>- voor een geboorte vanaf 1 januari 2023</i>	<i>20 werkdagen</i>
<i>3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden:</i>	<i>10 werkdagen</i>
<i>3°/1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>3°/2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden:</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>3°/3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden:</i>	<i>1 werkdag</i>
<i>4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner:</i>	<i>2 werkdagen</i>
<i>5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner:</i>	<i>2 werkdagen</i>
<i>6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner:</i>	<i>1 werkdag</i>

7° huwelijk van een bloed- of aanverwant: a) in de eerste graad, die geen kind is; b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner:	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer:	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd; deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie:	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank:	de nodige tijd

In het eerste lid wordt verstaan onder: 1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel 183/2, § 1, eerste lid, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft; 2° kortdurende pleegzorg: alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°.

De raad bepaalt de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof met dien verstande dat het personeelslid het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°, op de volgende wijze opneemt: 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis; 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden. **(deze paragraaf mag geschrapt worden, zie artikel 50)**

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°. De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°: 1° als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%;

*2° als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.*

*Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.*

*Voor het personeelslid dat conform artikel 218 dienstvrijstelling heeft gekregen voor de gebeurtenis, vermeld in het eerste lid, 2°, worden die dagen dienstvrijstelling verminderd met het aantal dagen, vermeld in het eerste lid, 2°."*

#### **Art. 68.**

Waarom wordt hier het percentage van 80% gehanteerd, terwijl in artikel 60, 61 en 67 het percentage op 82% wordt gezet? Zie ook de opmerking onder artikel 59-61. Er is nergens een deugdelijke motivering te vinden waarom er verschillende percentages gehanteerd worden. Alle percentages zouden aangepast moeten worden richting 100% (volledig salaris).

Om al deze redenen tekent ACOD LRB een protocol van niet-akkoord ten aanzien van de niet correct uitgevoerde onderhandelingen.

#### **ACV OD**

ACV Openbare Diensten is bijzonder ontgoocheld over het verloop van de besprekingen over het besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen. Dit besluit zou het kader moeten vormen van de gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de 300 lokale besturen en de vijf provincies. De Vlaamse voogdij overheid heeft er - onder het motto 'verdeel en heers'? - blijkbaar voor gekozen om de sector LRB te herleiden tot een kmo-landschap waar nauwelijks nog algemene regels gelden.

De Vlaamse regering heeft meteen ook het sociaal overleg in Comité C1 helemaal overboord gegooid. Eerst was er de heimelijke agendering en principiële goedkeuring op de Vlaamse regering van 20 mei van zowel de BVR/RPR als het ontslagdecreet; daarna bleek al vrij snel dat de Vlaamse regering de onderhandelingen over deze twee belangrijke dossiers tot een formaliteit wil herleiden. Van meet af aan hebben de sociale partners aangegeven dat het onmogelijk is om ernstig werk te maken van een behoorlijk onderhandeld kaderbesluit Rechtspositieregeling binnen het opgelegde tijds kader. Ook dit is een bewijs van de intenties van deze Vlaamse regering.

De onderhandelingen zijn formeel opgestart en ook ééenzijdig beëindigd zonder dat er tussendoor één enkele onderhandeling in Comité C1 is gevoerd. Dit is niet enkel in strijd met de Omzendbrief BA 97/10, maar laat vermoeden dat deze Vlaamse regering er enkel op uit is politiek ideologisch het regeerakkoord af te vinken en hierbij geen oog heeft voor het 'algemeen belang'. Dit vermoeden wordt versterkt

door het niet nakomen van de belofte om een eventuele consensustekst<sup>1</sup> van de sociale partners in dit dossier te honoreren. De definitieve teksten waarvan de Vlaamse regering op vrijdag 14/10/2022 éézijdig de 'onderhandelingen' heeft afgesloten zijn pas per mail van 19/10/2022 bezorgd... dit alles is dan ook in strijd met art. 27 van het KB van 28 september 1984.

Aangezien er enkel besprekingen gevoerd zijn in 'voorvergaderingen' en niet in het formele onderhandelingscomité C1, is het afsluiten van de onderhandelingen met een protocol eigenlijk zonder voorwerp.

Het mag duidelijk zijn dat ACV Openbare Diensten niet akkoord gaat met het procedureverloop noch met de inhoud van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Hoewel het dus onduidelijk is wat onze inbreng kan betekenen, hierbij toch nogmaals een aantal opmerkingen en bedenkingen van ACV Openbare Diensten:

#### Algemene beoordeling

Een kaderbesluit geeft enerzijds uiteraard mogelijkheden om de rechtpositieregeling van het personeel af te stemmen op de lokale situatie. Anderzijds organiseert de Vlaamse Regering met dit besluit de concurrentie onder de lokale besturen. Niemand zal kunnen vermijden dat personeelsleden rondkijken waar de beste 'voorwaarden' worden gegeven en op deze wijze hun loopbaan bij elkaar 'hoppen'. Dit zal ongetwijfeld uitmonden in een opbod van voorwaarden tussen lokale besturen die dicht bij elkaar aanleunen. Daarenboven zal deze werkwijze er ook voor zorgen dat er een aantrekkingseffect wordt gecreëerd voor personeelsleden naar de centrumsteden toe. Centrumsteden die omwille van hun schaalvoordeel ongetwijfeld betere voorwaarden zullen kunnen aanbieden dan de kleinere gemeenten. Hierdoor wordt 'the war for talent' niet enkel iets uit de boekjes maar een werkelijkheid binnen de lokale sector.

In de nota aan de Vlaamse Regering worden de meest in het oog springende vernieuwingen in het ontwerp in het licht geplaatst. Van sommigen van die maatregelen kan de vraag gesteld worden wie hiervan gebruik zal maken...

Zo menen wij dat volgende 'vernieuwingen' geen vraag zijn van de lokale besturen<sup>2</sup>

- zelf vormgeven aan het stelsel van graden en rangen.
- personeelsvorming volledig overlaten aan de lokale autonomie
- de uitbouw van loonhuis beperken tót minima en maxima
- Lokaal beslissen welke vormen van onbetaald verlof al dan niet laten meetellen voor de berekening van de geldelijke anciënniteit

Over een aantal vernieuwingen kan de vraag gesteld worden of het echt nodig was om deze aan de lokale autonomie te onderhandelen aangezien hierdoor zeker de

---

<sup>1</sup> Bijlage 2: Consensustekst BVR/RPR 12/10/2022 sociale partners; bijlage 3: verslag 'voorvergadering' Comité C1 14/10/2022

<sup>2</sup> Bevraging ACV Openbare Diensten autonomie personeelsbeleid bij Algemeen Directeurs

concurrentie onder de lokale besturen wordt georganiseerd.

- De keuze van het lokaal bestuur om het tijdstip van betaling van het salaris zelf te bepalen
- De ruimte te laten voor het lokaal bestuur om voor de personeelsleden uit artikel 186 §2 het aantal verlofdagen te kunnen bepalen tussen 26 en 35 én het al dan niet toekennen van 3 betaalde feestdagen.
- De modaliteiten rond het omstandigheidsverlof zelf te kunnen bepalen

Daarnaast wordt ook aangekondigd dat het loopbaansparen wordt ingevoerd maar in de teksten zelf vinden we hier niets van terug.

Kortom, een tekst die veel 'belooft' maar waar weinig lokale besturen zitten op te wachten. Op zich niet vreemd want ook in de privé hebben de werkgevers liever een goeie sector-CAO, aangevuld met ondernemings-cao's. Wij kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat de Vlaamse Overheid te veel inzet op de ondernemings-cao's...

### Artikelsgewijze beoordeling

#### Artikel 1

Punt 6°, 18°, 19° en 21°: In de nota aan de Vlaamse Regering wordt toegelicht dat dit besluit vertrekt van de maximale gelijkstelling tussen contractuele en statutaire personeelsleden. Dat dit een uitgangspunt is van de Vlaamse Regering is een feit maar het is geen uitgangspunt dat door het ACV Openbare Diensten wordt onderschreven. Door de maximale gelijkstelling contractuele en statutaire personeelsleden als norm te stellen en in de praktijk te vertalen door de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statutairen maximaal op de contractuele aanstelling af te stemmen organiseert de Vlaamse Overheid voor de lokale besturen de doodsteek van de statutaire aanstelling. Er wordt immers geen woord meer gerept over het hoe en het waarom van de statutaire aanstelling. Aangezien statutair werven nog steeds mogelijk en zelfs aangewezen is, dienen de betreffende bepalingen opgenomen te worden in het BVR/RPR. Dit onderwerp wordt behandeld alsof dit "een fout uit het verleden" betreft. Nochtans zijn er valabele argumenten om een onderscheid te maken tussen een tewerkstelling voor een private werkgever én een tewerkstelling voor de overheid. ACV Openbare Diensten is het dan ook niet eens met de zienswijze die in de nota aan de Vlaamse Regering wordt gehanteerd.

#### Artikel 2

In dit artikel werd o.a. bepaald dat het personeel uit de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering op basis van het DLB onder dit Besluit valt maar dat eventuele afwijkingen kunnen worden vastgesteld binnen de grenzen. De afwijkingen voor deze groep zijn ondertussen zo talrijk en ingrijpend dat de vraag kan worden gesteld of de Vlaamse Regering niet moet overwegen om voor deze groep een afzonderlijk Besluit te nemen.

Dezelfde redenering kan ook worden opgebouwd voor de welzijnsverenigingen aangezien in heel wat gevallen er in de praktijk geen band meer is met de loons- en arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en waar de zetel van de



welzijnsvereniging gevestigd is.

Artikel 3

## *HOOFDSTUK 2. Loopbaan*

### *Afdeling 1. Graden*

Artikel 4

Niettegenstaande in de nota van de Vlaamse Regering wel wordt aangestipt dat een lokaal bestuur de mogelijkheid heeft om het E-niveau af te schaffen hadden wij liever gezien dat het E-niveau zou worden gereserveerd voor functies die een heel beperkte algemene en specifieke kennis vereisen maar wel een significante rol spelen in de

integratie van bepaalde personeelsleden in de reguliere arbeidsmarkt. (of iets dergelijks...)

De recente toevoeging dat de Vlaamse minister bevoegd voor binnenlands bestuur de diploma's kan bepalen die in aanmerking komen voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, kan hopelijk soelaas bieden voor deze knelpuntfunctie.

### *Afdeling 2. Instroom*

Artikel 5

Artikel 6

Artikel 7

Bij dit artikel wordt terecht de mogelijkheid gegeven aan het lokaal bestuur om een personeelslid dat in een deeltijdse functie aan het werk is nadat het geslaagd is voor de selectieproeven voor die functie vrij te stellen van nieuwe selectieproeven als de wekelijks prestatie binnen die functie uitgebreid wordt.

Helaas maakt de Vlaamse Regering geen gebruik van de mogelijkheid om ook voor de deeltijdse werknemers, in dienst van de overheid, het rechtte voorzien om bij voorrang een uitbreiding van uren te vragen. (zie [Voorrang voor deeltijdse werknemers om een andere betrekking bij hun werkgever te verkrijgen - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid. Arbeid en Sociaal Overleg \(belgie.be\)](#))

Dit betekent dat contractuelen of statutairen deeltijds in dienst van een lokaal bestuur momenteel nog steeds niet het recht hebben om bij voorrang een voltijdse betrekking op te eisen. Dit is onaanvaardbaar. Temeer omdat bepaalde besturen er bewust voor kiezen om personeelsleden enkel deeltijds aan te werven zodat van hen meer flexibiliteit kan worden verwacht.

Artikel 8

Artikel 9

Wij vragen een geldigheidstermijn voor de eventuele werfreserve vast te leggen.

Artikel 10

Artikel 11

## Artikel 12

Afdeling 3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Onderafdeling 1. Opvolging, feedback en evaluatie

## Artikel 13

Voor de formele evaluatieprocedure dient een procedure (met timing) opgenomen te worden in het BVR/RPR. Belangrijk vinden wij dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen enerzijds opvolging en feedback en anderzijds de formele evaluatieprocedure die minstens een doorloop/remediëringstermijn kent van 12 maanden. Zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

## Artikel 14

Voor de beroepsprocedure: zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

## Artikel 15

Onderafdeling 2. Vorming

## Artikel 16

Wat betreft de 'vorming' maakt de Vlaamse Regering er zich heel gemakkelijk van af... Enkel het weerkerend leidmotief wordt hier naar voren gebracht: 'de raad bepaalt...'

Dit staat in schril contrast met de bepalingen van de CAO, in uitvoering van de wet op het werkbaar en wendbaar werk die bepalen dat iedere werknemer uit de privésector recht heeft op 5 dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent, hetzij op sectoraal, hetzij op individueel niveau. Waarom de Vlaamse Regering ook niet voor de personeelsleden van de lokale sector dergelijke dwingende bepaling heeft voorzien is een raadsel. In de huidige stand van zaken kan een personeelslid zijn recht op vorming niet afdwingen, laat staan een deftige tussenkomst in de kosten hiervoor ontvangen.

*Afdeling 4. Doorstroom*

*Onderafdeling 1. Interne mobiliteit*

## Artikel 17

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt toegelicht dat een beweging van interne mobiliteit geen enkele garantie biedt aan het personeelslid om zijn statuut te behouden. Voor de Vlaamse Regering is het perfect normaal dat een statutair aangesteld personeelslid dat in het kader van interne mobiliteit aangeduid wordt om een contractuele functie in te vullen, ook zijn statutaire aanstelling zal verliezen. Omgekeerd geldt dezelfde redenering, maar geef toe dat deze eerder uitzonderlijk zal zijn. Door deze redenering vol te houden kiest de Vlaamse Regering ervoor om de statutaire personeelsleden te laten zitten op hun functie in plaats van hen te stimuleren om hun loopbaan verder uit te bouwen. De definitie van 'hetzelfde werkingsgebied' moeten we gaan zoeken in de 'Nota aan de Vlaamse regering'?

*Onderafdeling 2. Externe mobiliteit*

## Artikel 18

### *Onderafdeling 3. Bevordering*

#### Artikel 19

Ook hier wordt de mogelijkheid om de statutaire aanstelling bij een bevordering naar een contractuele functie mee te nemen, niet voorzien. Uit voorgaande commentaar gaan wij ervan uit dat dit zelfs zou verboden zijn. Het spreekt voor zich dat dit een ontoelaatbare beperking is van de loopbaanmogelijkheden van een statutair personeelslid.

### *Onderafdeling 4. Mandaatstelsel*

#### Artikel 20

De bedoeling van een mandaat is om een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode tijdelijke te belasten met een zwaardere opdracht.

Essentieel bij deze constructie is de tijdelijkheid van de opdracht. Indien de opdracht niet in tijd beperkt zou zijn, dan kan de functie perfect via interne/externe mobiliteit of bevordering worden ingevuld.

In de BVR wordt echter geenszins een beperking aan de tijdsduur vastgelegd. De raad kan de duur bepalen maar dit kan evengoed 3 jaar zijn of 30 jaar... Als dus al de noodzaak er zou zijn om een functie bij mandaat in te vullen, dan moet de duur hiervan in elk geval worden beperkt tot 6 jaar.

#### Artikel 21

#### Artikel 22

Een evaluatie bij verlenging van het mandaat is essentieel; 'eventuele evaluatie' is onvoldoende!

### *Onderafdeling 5. Herplaatsing*

#### Artikel 23

Wij missen een procedure die de juridische verankering voorziet voor eventuele herplaatsing van contractuele personeelsleden.

In de tekst worden nog 3 mogelijkheden voorzien voor herplaatsing:

- Medische redenen
- Ongunstige evaluatie na bevordering
- Zelf hierom verzocht

De mogelijke herplaatsing omwille van de afschaffing van de betrekking van het statutaire personeelslid is hierbij niet meer voorzien. In de nieuwe tekst BVR vinden we ook niets meer terug over de mogelijkheid tot het invoeren van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing. Betekent dit dat het lokaal bestuur hiervan geen gebruik meer kan maken als de uitzonderingen op de opheffingsbepalingen vervallen en zich zal moeten wenden tot de constructie van ontslag?

## Artikel 24

### *Hoofdstuk 3. Verloning*

#### *Afdeling 1. Salaris en salarisschalen*

## Artikel 25

De Vlaamse Regering bepaalt enkel en alleen nog het minimumsalaris en het maximumsalaris. De raad bepaalt de salaristrappen, gespreid over maximaal 27 trappen.

Het is ons onduidelijk of de raad ook kan beslissen om een bepaalde salarisschaal hoger te laten starten dan het minimumsalaris. Net zomin het niet duidelijk is of de raad ook zou kunnen beslissen om een bepaalde salarisschaal vroeger te laten stoppen dan bij het maximumsalaris. We hebben hoe dan ook wel begrepen dat het aantal trappen maximaal 27 bedraagt maar evengoed minder kan zijn. Dit is onbegrijpelijk als er verwacht wordt dat iedereen langer blijft werken?

ACV Openbare Diensten ziet de meerwaarde van deze bepaling niet in. Het maakt het loonhuis onnodig vrij gecompliceerd en het verhindert de mobiliteit binnen de lokale besturen aangezien voor dezelfde functies telkens andere bepalingen kunnen van toepassing zijn.

Daarenboven wordt aan het mechanisme van de anciënniteit gesleuteld door te stellen dat in bepaalde omstandigheden een trap kan worden overgeslagen, of, integendeel, iemand op een bepaalde trap kan blijven steken. Dit is dan telkens afhankelijk van het presteren boven verwachting of onder verwachting. De Vlaamse Regering laat na om toe te lichten hoe dergelijke 'beoordeling' zal worden georganiseerd. Wij gaan ervan uit dat hiervoor een vooraf afgesproken instrument zal moeten worden gebruikt. Dit neigt erg naar een evaluatie... Maar wie beslist wanneer iemand in aanmerking komt voor een sprong of het blijven staan op de huidige trap? Indien hiervoor geen periodiek systeem wordt ontworpen zal het al dan niet in aanmerking komen enkel en alleen afhankelijk zijn van de leidinggevende. Met andere woorden: om een objectief critérium te voorzien zal het lokaal bestuur opnieuw moeten teruggrijpen naar een jaarlijks instrument. En wij dachten dat de lokale besturen juist af wilden van dergelijk jaarlijks terugkerend systeem.

Daarenboven kan deze vorm van beloning of sanctionering niet los gezien worden van de mogelijkheid tot het invoeren van een functioneringstoelage of managementtoelage. Ook deze toelagen hebben de bedoeling om wie goed functioneert extra te belonen. Dit lijkt ons in elk geval wel dubbelop.

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt bij artikel 25 ook verwezen naar 'de verwachting' dat de lokale besturen 'een instrument ontwikkelen om de personeelskost en -evolutie te monitoren.' Dit als alternatief voor de niet meer verplichte 'personeelsformatie'. Heel op het einde van de toelichting wordt toch nog even verwezen naar de vaststelling dat 'de personeelsformatie' overlegmaterie is in het kader van het syndicaal statuut. Wij willen het BVR/RPR de verplichting opgenomen zien dat de besturen een alternatief instrument moeten uitwerken<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Vervangend instrument 'personeelsformatie':  
In protocol nr. 2015/3 ( voorontwerp decreet van 26 juni 2015 tot wijziging van het

Graag hadden wij gezien dat de lokale besturen erop gewezen worden dat ook een alternatief instrument, zoals een personeelsbehoefteplan of een wijziging van een eerder goedgekeurd plan, aan de syndicale organisaties voorafgaandelijk moet worden voorgelegd.

Wij menen ook dat provinciebesturen belemmerd worden in de loonvorming doordat de provinciegriffier geplafonneerd wordt op een lager salaris dan de vergelijkbare Algemeen directeur. Het plafond van de provinciegriffier vormt meteen ook het absolute plafond voor alle lonen in het provinciebestuur.

#### Artikel 26

Het vastleggen van de functionele loopbanen wordt volledig overgelaten aan de Raad, weliswaar moeten de salarisschalen zich situeren binnen eenzelfde graad. Dit heeft vooral veel mogelijkheden binnen de basisgraad op A-niveau waardoor de Vlaamse Regering zelf het sein geeft aan de lokale besturen om 'the war on talent' nu definitief te starten met verschillende creatieve loopbanen voor eenzelfde functie. Wij menen dat dit geen goed signaal is.

#### Artikel 27

Ook hier blijft de Vlaamse Regering steken op haar fetisjisme voor de lokale autonomie. Het is volledig niet duidelijk waarom het meerekenen van bepaalde afwezigheden bij het ene lokale bestuur anders zou moeten zijn dan bij het andere. Meer bepaald bv periode van arbeidsongeschiktheid. Ook hier zagen wij liever 'eenduidigheid'. Het in rekening brengen van anciënniteiten is immers typisch een onderwerp dat sectoraal een oplossing moet krijgen en niet afhankelijk is van een lokale situatie. Wij blijven voorstander van het integraal honoreren van ervaring in de openbare diensten.

#### Artikel 28

#### Artikel 29 §2

Zie onze opmerking bij Art. 25: Wij menen ook dat provinciebesturen belemmerd worden in de loonvorming doordat de provinciegriffier geplafonneerd wordt op een lager salaris dan de vergelijkbare Algemeen directeur. Het plafond van de

---

Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn) heeft ACV Openbare Diensten volgende opmerking laten noteren: *Artikel 9: De opheffing van de notie "personeelsformatie" (schrappen punt 2° in artikel 87, §4, en de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet) vinden wij geen goede zaak. Een instrument schrappen vooraleer een volwaardig alternatief te installeren is geen daad van goed bestuur. De vermelding in de memorie bij artikel 103 'dat de besturen voortaan zelf een eigen instrument moeten creëren voor een adéquate weergave van hun personeelsbehoefte' en de toevoeging 'dat een personeelsplan als toegepast in de Diensten van de Vlaamse Overheid, een voorbeeld van zo'n eigen instrument kan zijn', is een verbetering maar ondervangt de schrapping van de notie 'personeelsformatie' maar ten dele.*

provinciegriffier vormt meteen ook het absolute plafond voor alle lonen in het provinciebestuur.

Artikel 30

Artikel 31

De relevantie van de mogelijkheid om als raad zelf te kunnen bepalen wanneer het salaris wordt betaald (voor of na vervallen termijn) ontgaat ons volledig. Ook dit lijkt ons niet marktafhankelijk en kan best voor de hele sector worden beslist. Dergelijke lokale frivoliteiten zorgen er juist voor dat de mobiliteit binnen de lokale sector heel hard beperkt wordt.

*Afdeling 2. Theoretisch budget*

Artikel 32

De uitbreiding van de voordelen die kunnen worden aangewend voor het theoretisch budget met voordelen die 'maatschappelijk verantwoord' zijn is geen echte meerwaarde. Wat is trouwens de definitie van 'maatschappelijk verantwoord' (wij vonden: *'rekening houdend met mens, milieu en maatschappij'*)?

*Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen*

*Onderafdeling 1. Verplichte toelagen*

Artikel 33

Artikel 34

Wat is er verkeerd aan het feit dat de Vlaamse Regering zelf een keuze zou maken wat betreft de vakantierechten? Ook dit is alweer een lokale frivoliteit die de mobiliteit voor de contractuelen onder lokale besturen sterk zal belemmeren. De arbitraire en soms wisselende keuze voor 'de regeling openbaar' dan wel 'privé' voor contractanten kan volgens ons niet verder blijven bestaan.

Positief is wel dat de raad kan beslissen om bepaalde toelagen mee te nemen in de berekeningsbasis voor het vakantiegeld waardoor contractuelen bij de keuze voor de regeling 'openbaar' geen verlies zullen lijden.

Artikel 35

Artikel 36

In de nota wordt enkel gemeld dat er geen wijziging zou zijn wat betreft de berekeningswijze van de eindejaarspremie. Dit is natuurlijk niet correct gezien nu wordt opgenomen dat het bedrag van de eindejaarspremie nooit meer mag bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris. Naar aanleiding van de VIA-akkoorden en het sectoraal akkoord 2021 werd echter juist de beperking tot 100% geschrapt. Enkele maanden later is de Vlaamse Regering van plan om een nieuwe beperking in te voeren. Het spreekt voor zich dat wij hiermee niet kunnen akkoord gaan.

Artikel 37

*Onderafdeling 2. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen*

Wij menen dat het opportuun is om alle voordelen uit de Sectorale Akkoorden op te nemen in het BVR/RPR.

Ook de vroegere begrafenisvergoeding heeft deze wijziging niet overleefd?

### Artikel 38

Bij de opsomming van de toelagen 1° - 6° wordt voor geen enkel toelage het minimale bedrag voorzien (tenzij bij 1° waarbij je kan veronderstellen dat als het een veelvoud moet zijn van het uursalaris dit betekent dat dit minimaal 2 maal het uursalaris moet bedragen) niettegenstaande de nota wel bepaalt dat het de intentie is van de Vlaamse Regering om minima vast te leggen. Voor de waarnemingstoelage wordt enkel het maximum vastgelegd, voor de gevarentoelage wordt geen minimum vastgelegd, voor de permanentietoelage wordt geen minimum vastgelegd, voor de mandaattoelage mag de raad vrij bepalen en voor de toelage voor opdrachthouderschap is het percentage ook vrij te bepalen.

Maar ook voor 7°, 9° en 10° wordt geen enkel minimum vastgelegd. Het komt vreemd over dat in de nota wordt gesteld dat er enkel minima worden vastgelegd terwijl dit in de teksten voor het BVR niet het geval is.

Onderaan artikel 38 worden dan plots nog enkele definities toegelicht. Staan deze niet beter bij de rest van de definities?

De functieverzwaren (en de daarbij horen toelage) kan worden toegekend voor een période van maximaal 5 jaar en nog te verlengen met 1 jaar. Deze période is wat ons betreft veel te lang en zet de deur open tot willekeur. Het betreft immers een 'tijdelijke bevordering' die aan geen enkele procedure is onderworpen en waarbij de aanstellende overheid autonoom kan beslissen aan wie deze functieverzwaren (met bijhorende toelage) wordt toegekend.

De raad kan verder nog andere toelagen toekennen maar deze mogen geen betrekking hebben op de taalkennis. Nochtans kan het gebruik van een tweede taal de kwaliteit van de dienstverlening sterk verbeteren. Niettegenstaande het gebruik van een andere taal door de Vlaamse Overheid niet kan worden opgelegd, lijkt het ons wel fair om wie dit vrijwillig opneemt hiervoor ook een vergoeding te geven.

### Artikel 39

#### Artikel 40

De Vlaamse Overheid houdt eraan vast om enkel de kosten voor de trein in functie van woon-werkverkeer te vergoeden. Graag hadden we dit verruimd gezien naar alle middelen van openbaar vervoer. Zie ook de bereikte consensus hierover bij alle sociale partners.

Daarnaast wordt een fietsvergoeding voorzien, weliswaar nog steeds voor minimaal 0,15 euro per kilometer. In de praktijk wordt het maximaal vrijgestelde bedrag doorgaans toegepast. Wij zien dan ook geen enkele reden om dit bedrag gewoon niet voor ieder lokaal bestuur vast te leggen.

Tenslotte is er geen sprake van het vergoeden van woon-werkverkeer met privé-

vervoer. Nochtans is dit bij de private werkgevers wel het geval. Personeelsleden die de mogelijkheid niet hebben om de verplaatsing met de fiets te doen omwille van de afstand of omwille van de start- en eindtijden van de tewerkstelling zijn terecht vragende partij om wel beroep te doen op dergelijke vergoeding. Wij verwijzen in dit verband naar de mogelijke voor de personeelsleden van de Vlaamse Overheid om een vergoeding te krijgen bij een tewerkstelling op moeilijk bereikbare werkplaatsen. (Met ie privévoertuig naar het werk | Vlaanderen.be ) Hierin wordt 'een moeilijk bereikbare werkplaats' als volgt bepaald: omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het openbaar vervoer, door de gebrekkige uurregeling van het openbaar vervoer of door het werkrooster, opgelegd door de werkgever. Wij wensen deze mogelijkheid ook te voorzien voor de lokale besturen. Zie ook hier de consensus tussen alle sociale partners.

Artikel 41

Artikel 42

Artikel 43

### *Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties*

Artikel 44

Wij stellen vast dat de Vlaamse regering de personeelsleden van niveau A niet langer wil uitsluiten; iets wat de sociale partners al langer vragen. Maar net zoals de huidige uitsluiting absoluut is, laat de Vlaamse regering nu alles open? Wij zouden opteren om de uitsluiting wel nog van toepassing te maken voor de hogere graden van niveau A. Zie ook het consensusvoorstel van alle sociale partners.

Artikel 45

De vermenging met de bepalingen voor het zorgpersoneel zorgt voor een vrij ingewikkelde tekst. Wij verwijzen naar onze eerdere opmerkingen om voor de zorg een afzonderlijke BVR of onderdeel binnen de BVR te voorzien.

Artikel 46

### *Hoofdstuk 4. Verloven en afwezigheden*

#### *Afdeling 1. Algemene bepalingen*

Artikel 47

In het BVR wordt een lijst opgenomen van afwezigheden waarop de personeelsleden toch 'in dienstactiviteit' zijn. Deze worden enerzijds wettelijk bepaald. Anderzijds laat de Vlaamse Overheid in punt 11 ° de mogelijkheid open om bij arbeidsongeschiktheid de meerekenbare periode ook nog te beperken tót 12 maanden. Waarom kiest men er hier niet voor om dit voor iedereen op dezelfde wijze te organiseren.

Artikel 48

Artikel 49

Artikel 50



## Artikel 51

### *Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen*

## Artikel 52

Hiermee kan het lokaal bestuur aan de personeelsleden die door het vorige BVR hun verlofdagen verplicht zagen verminderen tot 26 dagen opnieuw evenveel dagen toekennen als de rest van het personeel. Dit is op zijn minst een goeie zaak alhoewel een volledige gelijkschakeling wellicht nog beter was geweest. Wij missen ook de vier dagen verlof 'niet tegenstelbaar aan het dienstbelang'? Quid EU-richtlijn 203/88EG recht op minstens 20 dagen verlof?

## Artikel 53

De afwijking in het 2e lid (en verwijzing art 17 §2) zorgt voor verwarring en dient verduidelijkt te worden.

## Artikel 54

Wij zijn tevreden over de afstemming van het besluit met de Europese wetgeving die stelt dat wie ziek is tijdens zijn verlof recht heeft om deze verlofdagen laten op te nemen.

### *Afdeling 3. Feestdagen*

## Artikel 55

Het vroegere recht op 10 feestdagen, aangevuld met 11 juli en aangevuld met 3 lokaal vast te leggen feestdagen wordt hier op de helling gezet door te stellen dat de raad KAN beslissen om 3 bijkomende feestdagen vast te leggen. Dit is een inbreuk op de verworven rechten die weliswaar kan worden opgevangen in de overgangsregeling maar die voor nog meer problemen op de werkvloer zal zorgen. Wij wensen de drie bijkomende feestdagen als recht voor iedereen te behouden. Zie ook de consensus die hier bereikt werd door alle sociale partners.

### *Afdeling 4. Gezinsverloven*

## Artikel 56

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt gesteld dat de raad ervoor kan kiezen om voor de contractuele personeelsleden een uitkering te betalen die het verschil bijpast tussen de uitkering die het personeelslid krijgt vanuit het RIZIV en het nettoloon dat het normaal gezien zou krijgen tijdens die période. Deze mogelijkheid wordt echter niet expliciet in de tekst voorzien maar valt wellicht onder de toepassing van artikel 38 6de lid. Wij hadden graag gezien dat deze mogelijkheid wordt omgezet naar de verplichting om dit te voorzien en dit bij artikel 56 ook op te nemen.

## Artikel 57

## Artikel 58

## Artikel 59

## Artikel 60

Artikel 61

*Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid*

Artikel 62

Artikel 63

Mogelijkheid voor een lagere prestatiebreuk dan 50% is nu voorzien en de mogelijkheid om dit toe te passen voor onbepaalde duur. Wij zijn hierover verheugd.

Anderzijds wordt voor het gedeelte dat het statutaire personeelslid niet werkt omwille van de arbeidsongeschiktheid een vergoeding voorzien van 37,5% van het normaal te ontvangen salaris. Wij menen dat, zolang een statutair personeelslid nog ziektedagen heeft, het deze ook moet inzetten voor deze periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Van zodra het ziektekrediet is uitgeput kan de overheid de niet gewerkte uren vergoeden aan 37,5%. Door de voorgestelde werkwijze zal immers een statutair personeelslid dat nog over ziektedagen beschikt op geen enkele wijze gemotiveerd worden om het werk deeltijds te hervatten. De vaststelling zal immers zijn dat wie het werk deeltijds hervat in het kader van een progressieve tewerkstelling een lager loon zal ontvangen dan wie verder arbeidsongeschikt thuisblijft.

Positief is wel dat de raad kan beslissen om het wachtgeld op te trekken tot 100% indien een aandoening wordt beschouwd als 'ernstig en langdurig'.

Artikel 64

Artikel 65

*Afdeling 6. Onbezoldigd verlof*

Artikel 66

*Afdeling 7. Andere verloven en afwezigheden*

Helaas ontbreekt bij 'andere verloven en afwezigheden' ook maar een aanzet om iets te voorzien als eindloopbaanregeling. Waar in de privésector het nog steeds mogelijk is - zelfs met aanmoedigingspremie vanuit de Vlaamse overheid - om naar het einde van de loopbaan toe wat minder te moeten werken en wat minder te verdienen blijft voor de lokale sector enkel en alleen het onbetaald verlof. Een modem HR-beleid moet volgens ons toch ook minstens in een eindloopbaanregeling voorzien. Zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

Artikel 67

In de nota wordt bij de 4de alinea vermeld dat 'de op proef aangestelde statutaire personeelsleden,' niet in aanmerking komen voor een verlof voor opdracht. Nochtans werd eerder reeds aangegeven in de nota dat werd afgezien van de proeftijd voorafgaand aan een statutaire aanstelling (art. 12 4de alinea). Dit is op z'n minst verwarrend.

In §3 wordt voor het omstandigheidsverlof verwezen naar de wet op de arbeidsovereenkomsten. Dit is in de praktijk echter een afbouw van het huidig besluit

dat onder andere bij een huwelijk voorzag in 4 dagen omstandigheidsverlof. Wij vragen het behoud van de huidige regeling.

Artikel 68

*Hoofdstuk 5. Slotbepalingen*

*Afdeling 7. Opheffingsbepalingen*

Artikel 69

*Afdeling 2. Overgangsbepalingen*

*Onderafdeling 1. Algemene bepalingen*

Artikel 70

*Onderafdeling 2. Geldelijke waarborgen*

Artikel 71

Artikel 72

Artikel 73

Artikel 74

*Onderafdeling 3. Diverse lopende procedures en lopende période*

Artikel 75

Artikel 76

Artikel 77

Artikel 78

Artikel 79

*Onderafdeling 4 Specifieke bepalingen*

Artikel 80

Artikel 81

Artikel 82

Conclusie

Dit Besluit van de Vlaamse Regering is een bijkomende stap in de stapsgewijze uitroeiing van de statutaire aanstellingen bij de lokale besturen. De gelijkschakeling tussen contractuelen en statutairen wordt door de Vlaamse Overheid voornamelijk ingevuld door de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statutairen af te stemmen op de contractuelen. Hierdoor wordt de stap naar een volledige contractualisering vrij klein.

Wij hadden graag gezien dat de Vlaamse Overheid de statutaire aanstelling toch nog naar waarde kon schatten aangezien het werken voor de lokale overheid iets anders is dan het werken voor een private werkgever. Door meer en meer met contractuelen te gaan werken worden de statutairen stilaan beschouwd als 'paria's' en is de Vlaamse Regering hard bezig om de eliminatie van de statutaire aanstelling

van binnenuit te organiseren.

Daarnaast wordt 'de lokale autonomie' zo stilaan een fetisj waardoor de indruk ontstaat dat niets nog centraal moet of mag geregeld worden. Nochtans zorgt het centraal regelen van een aantal zaken voor een zekere rust op het werkveld en wordt vermeden dat bepaalde lokale besturen die het zich kunnen permitteren vrij ver gaan om toch maar voldoende personeel te kunnen aanwerven. De vrijheidsgraad van het lokale bestuur zorgt er daarenboven ook voor dat het overgrote deel van de rechtspositieregeling lokaal zal moeten onderhandeld worden. Onrechtstreeks betekent dit dat hierdoor ook de zijdelingse doorstroom sterk zal beperkt worden waardoor nog weinig vernieuwing van het personeelsbestand zal plaats vinden.

Door zo in te zetten op de lokale autonomie dwingt de Vlaamse Overheid de vakorganisaties ook de rol en de taak op van toezichhoudende overheid. Daar waar in een normale situatie de overheid zelf moet toezien dat hun lokale besturen de wet op een correcte wijze toepassen zal dit in de toekomst de verantwoordelijkheid van de vakorganisaties worden. Zij zullen immers steeds betrokken worden bij de maatregelen die een lokaal bestuur wenst te nemen en zij zullen telkens moeten

afwegen of deze maatregelen binnen de BVR passen maar ook binnen andere dwingende wetgeving.

In de concrete maatregelen zitten onmiskenbaar een aantal goeie ideeën maar het complété uitkleden van de RPR was hiervoor niet nodig. Vooral het luik van de salarisschalen en de functionele loopbaan lijkt ons een brug te ver én geen vraag vanuit de werkvloer zelf. Door mogelijkheden te creëren voor een eigen invulling organiseert de Vlaamse Overheid de concurrentie onder de lokale besturen. Dit was niet de vraag en was zeker ook niet nodig. Dat de lokale overheid op het vlak van toelagen en vergoedingen heel wat meer ruimte krijgen lijkt ons dan wel weer een goeie zaak. ACV Openbare Diensten heeft ondertussen ook begrepen dat enkel dit de concrete vraag was van op de werkvloer.

Wij hopen dan ook dat de Vlaamse regering het sociaal overleg respecteert en alsnog de bereikte consensus van 14/10/2022 tussen alle sociale partners honoreert.

## **VSOA**

De Vlaamse regering wenst, tegen alle regels in, de ongelijkheden tussen contractuelen en statutairen weg te werken zoals voorzien in het regeerakkoord. Normaliter gebeuren dergelijke wijzigingen na onderhandelingen op comité C1. Onderhandelen betekent niet éénzijdig zijn wil doordrukken. De strategie van de Vlaamse regering, om deze wijzigingen door te voeren, was het in leven roepen van twee praatbarakken.

Een eerste fase dateert al van vorig jaar tussen Vlaamse regering, de sociale partners en Mondea. Vandaag stellen wij vast dat deze bezigheidstherapie geen enkele meerwaarde heeft in dit dossier behalve dat de belastingbetaler een forse rekening heeft betaald. Wat hiervan de meerwaarde was is voor ons tot op heden onbekend.

De Vlaamse regering vroeg de sociale partners hun opmerkingen te bezorgen aangaande de ontwerp tekst RPR, wat ook is gebeurd. Geen enkele opmerking, behalve een paar punten en komma's, werd door de Vlaamse regering aanvaard.

Gelet op de problemen binnen comité C1 werd er afgesproken om een compromisvoorstel tussen de sociale partners uit te werken. VVSG, VVP, ACODIrb, ACVod en VSOArlb hebben een compromisvoorstel uitgewerkt dd. 05 oktober 2022 en aan de Vlaamse regering overgemaakt. Op 14 oktober 2022 heeft de Vlaamse regering tijdens het vooroverleg beslist dat ze geen beslissing neemt. Nog volgens de Vlaamse regering werd het dossier beëindigd en dit zonder het standpunt van de Vlaamse regering. Ofwel is er een gebrek aan kennis in de toepassing van het syndicaal statuut Wet 1974 en de uitvoeringsbesluiten van 1984, ofwel heeft de Vlaamse regering de regelgeving omzeild om eenzijdig een tekst in elkaar te knutselen om toch maar het personeel aan de politieke willekeur over te laten. Dit is een regering onwaardig.

Sinds 2019, dringen wij aan, via meerdere mails, om duidelijkheid te scheppen over de bevoegdheid van de Fod waso m.b.t. het statutair personeel. Herhaaldelijk hebben wij de aandacht gevestigd, tijdens het informeel overleg, indien de Fod waso op zijn standpunt blijft, er een andere RPR dient te worden ontwikkeld met de nodige rechtszekerheid voor het statutair personeel. Sinds twee jaar poogt de Vlaamse regering een afspraak te maken met de Fod waso. Volgens de voorzitter van comité C1 "is er nog geen gaatje gevonden in de agenda's om samen te zitten met de Fod waso". Blijkbaar ligt de Vlaamse regering niet wakker dat het statutaire personeel aan de politieke willekeur wordt bloot gesteld. Hierdoor kiest de Vlaamse regering voor nieuwe ongelijkheid tussen het statutair en contractueel personeel. Dit is trouwens strijdig met het regeerakkoord.

Wat de opmerkingen op de teksten betreft willen wij wat volgt brengen:

Onze artikelsgewijze opmerkingen **beperkt zich enkel tot het aanbrengen van het merendeel van onze breekpunten**. Deze punten werden tijdens het informeel overleg gebracht, doch genegeerd.

### Onderafdeling 3 bevordering

- Een statutair personeelslid dient steeds, ook bij bevordering, zijn rechten als statutair personeelslid te blijven behouden. Anders wordt betrokkene zwaar getroffen in zijn professionele loopbaan, bij bevordering, met als gevolg een ernstig financieel verlies bij pensionering.
- **Art 20 §2** wanneer de Vlaamse regering opteert voor een gelijke behandeling dient een statutair personeelslid dat kandideert voor een mandaatfunctie, ongeacht of het een statutair of contractueel mandaat is, zijn statuut te behouden. Een mandaat is van tijdelijke duur. Een statutair personeelslid verbieden om deel te nemen aan een mandaatfunctie is betrokkene, rechtstreeks, financieel treffen in zijn statutaire loopbaan binnen het bestuur. Dan hebben we het nog niet over de schade die betrokkene wordt aangedaan m.b.t. zijn pensioen als hij zijn statuut moet opgeven. **Voor de duur van het mandaat behoudt betrokkene zijn statuut.**
- **Art 27 §2** zolang men in dienst is, zelfs in dispo bouwt het statutair personeelslid verder zijn meerekenbare periode op. Conform het ontwerp RPR kan het bestuur beslissen om een statutair personeelslid dat meer dan 12 maanden ziekteverlof heeft opgebouwd, van deze dagen, geen gebruik meer te kunnen maken. **Deze regering pleegt, opnieuw, een ernstige inbreuk op de opgebouwde rechten van het statutair personeel.**
- **Theoretisch budget art 32** gelet op de fiscale evolutie en het beleid van federaal minister van financiën wordt dit artikel zonder voorwerp en dient dit

geschrapt te worden. **Personeel betalen in centen moet de norm worden en blijven.**

- **Art 35 §1** schrappen van punt 11 ziekteverlof voor de berekening van vakantiegeld.
- **Art 36** hierover werd een protocol afgesloten om een einde te stellen aan die 105%. Wij gaan er van uit dat de Vlaamse regering het protocol aangaande de schrapping van de 105% respecteert? **Dit artikel moet worden aangepast zoals protocollair werd afgesproken.**
- **Art 37** idem van art 35 §1 schrappen van punt 11 voor de berekening van de eindejaarstoelage
- **Art 38** het woord facultatief is ongepast. Blijkbaar heeft de ontwerper van deze tekst geen kennis van de problemen rond het facultatief karakter binnen de lokale besturen.

#### **Het woord facultatief schrappen.**

**Verstoringstoelage:** om de ongelijkheden weg te werken, zoals in het regeerakkoord werd afgesproken, mag het betrokken personeelslid in zijn sociaal en familiaal leven bij het ene bestuur veelvuldig probleemloos worden gestoord zonder meer, terwijl in een ander bestuur er compensatie van 4u wordt voorzien. **Wij eisen dat iedereen op een gelijke manier wordt behandeld om de ongelijkheden weg te werken.**

**Zowel statutairen onderling als contractuelen onderling en statutairen en contractuelen worden nog ongelijker behandeld. Dit geldt eveneens voor alle onderstaande toelagen.**

**Toelage waarnemen hogere functie:** de Vlaamse regering biedt de besturen de mogelijkheid om personeelsleden die een hoger functie waarnemen daarvoor niet te verlonen. Loon naar werk is dit niet de regel? Van een geluk dat we nog niet hebben moeten lezen: "Vlaamse regering schaft alle vergoedingen af om ongelijkheden weg te werken".

**Gevarentoelage:** in het ene bestuur wel een toelage en in het ander bestuur geen toelage. Betekent dit dat werken met asbest, chloor of andere gevaarlijke producten in het ene bestuur gezond is en in het andere bestuur ongezond? Wij eisen dat er op dit vlak voor iedereen een gelijke behandeling komt.

**De enige conclusie die wij uit het ontwerp kunnen trekken is dat de Vlaamse regering toelaat, gelet op het facultatief karakter, dat besturen mogen beslissen hoe ze omgaan met de gezondheid van hun personeelsleden. Dit is voor ons uitgesloten. Wij willen bindende afspraken.**

**Permanentietoelage** ofwel heeft een bestuur personeel met permanentie nodig en dan betalen ze de permanentietoelage ofwel hebben ze geen permanentie en bij noodgevallen betalen ze een verstoringstoelage van 4u. Wel met dien verstande dat het personeel, wat de verstoringstoelage betreft, niet beschikbaar moet zijn. Een permanentietoelage kan uiteraard ook seizoensgebonden zijn.

**Telewerk** kostendekkende vergoeding. In het ene bestuur wel in het andere niet? Welke is de motivering en verantwoording van de Vlaamse regering dat het ene personeelslid wel een vergoeding krijgt en het andere personeelslid in een ander bestuur op eigen kosten zijn verwarming, elektriciteit, gas en

internetverbinding zelf dient te bekostigen in het belang van de werkgever om zijn job te kunnen uitoefenen? Het was toch de bedoeling om ongelijke situaties weg te werken?

**Ofwel heeft een bestuur nood aan bepaalde exceptionele diensten, taken of flexibiliteit en dan wordt, uit respect voor het personeel, hiervoor een correcte en voorziene vergoeding/verloning toegekend.**

## **Algemeen**

Het personeel heeft het recht of kan gebruik maken van, om diverse soorten van onderbrekingen op te nemen, onbezoldigd verlof, opvang van een kind e.a. Door het verloop van personeel zijn er op diverse plaatsen acute tekorten van werknemers waardoor het personeel zich praktisch niet meer kan beroepen op voorziene onderbrekingen. Bij om het even welke aanvraag roepen de besturen 3 of 6 maanden uitstel in wegens gebrek aan personeel. Een structurele oplossing is een noodzaak.

**Art 67 §3** de verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 e.a. is niet van toepassing. Dit artikel is dan ook zonder voorwerp.

**Art 68 derde lid** is de zoveelste illustratie wat de bedoeling is van de Vlaamse regering. Voor statutair personeel spreken wij van ontstentenis van betrekking waar de regel voorziet dat er 100% wedde wordt uitbetaald.

Gelet op de houding van de Vlaams regering om eenzijdig regels te willen wijzigen die betrekking hebben op statutair en contractueel personeel,  
Gelet dat er in de schoot van Comité C1 een loopje werd genomen met de toepasbare regels i.k.v. het syndicaal statuut.  
Gelet dat het personeel, gelet op de autonomie van de lokale besturen, het personeel blootgesteld aan politieke willekeur  
Gelet dat de Vlaamse regering de echte en normale onderhandelingen miskent

VSOA lrb sluit een protocol af van **niet akkoord**.

### 2° wat de werkgeversorganisaties betreft,

- **een akkoord** bereikt met de **VVSG, met opmerkingen;**
- **geen akkoord** bereikt met de **VVP;**
- **een akkoord** bereikt met **Zorgnet-Icuro, met opmerkingen.**

Opmerkingen:

## **VVSG**

In de VVSG-visie moeten lokale besturen in eerste instantie zelf hun personeels- en organisatiebeleid vorm kunnen geven en wijzigingen aanbrengen als dit nodig is. De lokale besturen zijn immers zelf autonome werkgevers die in de eerste plaats zelf verantwoordelijk zijn voor hun personeelsbeleid. In enkele concrete dossiers streeft de VVSG daarom naar een afbouw van de gedetailleerde personeelsregels en naar meer mogelijkheden voor de besturen om een modern en professioneel personeelsbeleid te voeren. Het rechtspositiebesluit voor het personeel van de

lokale besturen wordt daarbij herleid tot een afdwingbaar kaderbesluit met enkele grote principes over bezoldiging, toelagen en vergoedingen, ontslag, verloven en externe mobiliteit. Daarentegen horen HRM-instrumenten, HRM-procedures (werving en selectie, loopbaanmogelijkheden, evaluatie, vormingsbeleid...) en zaken over de interne arbeidsorganisatie niet thuis in het uitvoeringsbesluit, maar wel in een rechtspositievoorbeeld.

Globaal komen de ontwerp teksten tegemoet aan wat de VVSG gevraagd heeft als kader voor het personeelsbeleid van de lokale besturen in Vlaanderen. Het ontwerpbesluit is op behoorlijk wat plaatsen drastisch afgeslankt. Het ontwerpbesluit bevat geen nieuwe dwingende bepalingen, tenzij een toeslag voor verzorgenden in de gezinszorg, maar dat gebeurde in uitvoering van het VIA6-akkoord van 30 maart 2022. De afstemming van de ontslagregeling van het statutair personeel op die van het contractueel personeel, met daarbij een bevoegdheidstoewijzing aan de arbeidsgerechten, komt tegemoet aan wat de sector vraagt.

De VVSG tekent daarom bij beide ontwerp teksten voor akkoord.

Toch wenst de VVSG bij het ontwerp van Rechtspositiebesluit enkele belangrijke kanttekeningen te plaatsen:

1. Wat werving en selectie (zowel bij aanwerving als bij doorstroming) betreft zien we een sterke vereenvoudiging van de bepalingen evenals meer mogelijkheden voor interne mobiliteit binnen de 'groep gemeente' (gemeente, AGB, OCMW, verzelfstandigde welzijnsvereniging). Dat is een goede zaak. Maar het is problematisch dat de mogelijkheden om mensen aan te trekken nauwelijks versoepeld zijn. De aanpassingen van de bepalingen tegenover de vroegere Rechtspositiebesluiten (van 7 december 2007 en van 12 november 2010) zijn beperkt en de sense of urgency over de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt volgens ons: de inlooperperiode (of proeftijd) had nog veel meer als een selectie-instrument kunnen ingezet worden om competenties te verwerven, zelfs als men bij indiensttreding (nog) niet (helemaal) geschikt is voor de functie. Ook technieken van open hiring zouden bij lokale besturen nog breder ingezet moeten kunnen worden, waar nu helaas geen ruimte voor blijkt te zijn.
2. We betreuren het dat het HR-instrument van feedback en opvolging van het personeelslid verward wordt met het juridische instrument van evaluatie (art. 13 en 14). Evaluatie zou moeten beperkt blijven tot die situaties waarin een juridisch onderbouwd dossier, met respect voor de rechten van de verdediging, nodig is, bijv. in het kader van een mogelijk ontslag. Opvolging en feedback gaat over de communicatie met het personeelslid over zijn functioneren met het oog op de professionele ontwikkeling, de groei en het welbevinden van het personeelslid op de werkvloer en het verbeteren van de organisatie. Opvolging en feedback is bij uitstek een HR-instrument in handen van de algemeen directeur (bevoegd voor dagelijks personeelsbeheer). We vragen om de ontwerp tekst op dit punt bij te vijlen.
3. Voor de salarisontwikkeling in geldelijke trappen moet het personeelslid minstens 'naar verwachting' presteren (art. 25, vierde lid): dat lijkt de evaluatie opnieuw verplicht te maken. Er is geen enkele werkgever in België die een verplichte evaluatie moet uitvoeren om zijn personeelslid een volgende salaristrap te geven. De lokaleoverheidssector prijst zichzelf hiermee uit de markt. De voorwaarde dat een personeelslid minstens naar verwachting moet presteren, staat bovendien haaks op de bepaling, verderop in de tekst, dat een personeelslid dat afwezig is, (wel) automatisch naar een volgende salaristrap gaat. Dat demotiveert wie wel aan de slag is.



4. We lezen dat de evolutie van begin- naar eindschaal over maximum 27 salaristrappen gespreid wordt (art. 25, eerste lid). Willen we echter mensen langer aan het werk houden, dan moeten lokale besturen dat ook kunnen vertalen in hun salarisschalen. We vergelijken ook met de IFIC-salarisschalen die nu in de publieke en private ouderenzorg werden ingevoerd: deze salarisschalen zijn gespreid over 35 trappen. Het valt moeilijk te verantwoorden waarom een bestuur voor het personeel dat niet onder de IFIC-verloning valt, beperkt wordt tot maximum 27 salaristrappen.
5. In het algemeen valt het op dat aan lokale besturen zeer veel autonomie in het verloningsbeleid gegeven wordt (art. 25, 38, 39 en 40). Dat laat toe om de salarisschalen lokaal op te trekken, om bijv. het belang van anciënniteit in de geldelijke loopbaan te milderen, of om nieuwe functionele loopbanen te creëren, al willen de meeste besturen niet tegen elkaar uitgespeeld worden, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt. Sommige besturen zijn ervoor beducht dat ze tegen elkaar op moeten bieden om schaarse profielen (bijv. een omgevingsambtenaar) aan te trekken. Deze bekommernis willen we zeker meegeven. (Deze opmerking heeft geen betrekking op de zorgsector, aangezien daar de IFIC-salarisschalen voor de publieke en private zorgsectoren uitgerold worden en die een gezamenlijk loonkader inhouden waardoor de onderlinge concurrentie getemperd wordt).
6. We waarderen het sterk dat een bestuur de ruimte gaat krijgen om de voorafgaandelijke relevante beroepservaring uit de publieke of uit de private sector, te valoriseren voor het salaris (art. 27).
7. We vinden het jammer dat er door de Vlaamse regering terug gekomen wordt op de in de eerste tekstversie (van mei 2022) beloofde ruimte van een bestuur om een beleid te voeren inzake niet-gewerkte periodes als gelijkgestelde periodes voor de opbouw van het salaris, van toelagen en vergoedingen, of van verloven en afwezigheden. Meer bepaald kan een bestuur niet meer beslissen om de arbeidsongeschiktheid van minder dan 12 maanden van statutairen én contractanten (na uitputting van het ziektekrediet resp. van het gewaarborgd loon), niet te laten valoriseren voor de opbouw van geldelijke anciënniteit (art. 27 §2 samen gelezen met art. 47 §2, vierde lid), eindejaarstoelage (art. 37 samen gelezen met art. 47 §2, vierde lid), vakantiegeld publieke sector (art. 35 §1 samen gelezen met art. 47 §2, vierde lid) en vakantiedagen publieke sector (art. 53 samen gelezen met art. 47 §2, vierde lid). De aanpassing die er in de loop van de bespreking in het comité C1 gebeurd is, is veel meer dan een technische aanpassing, zoals door de Vlaamse regering ten onrechte werd ingeschat.
8. We begrijpen niet goed waarom de Vlaamse regering de uitsluiting, van de regeling voor onregelmatige prestaties, van “de personeelsleden op het A-niveau” (art. 44, 2<sup>o</sup>) niet herschreven heeft als de uitsluiting van “de personeelsleden die verloond worden op het niveau A of in de IFIC-categorie 16 of hoger en die een leidende functie uitoefenen of die over een autonome beslissingsbevoegdheid beschikken”. De redenering is immers dat het gaat om mensen die hun eigen arbeidsrooster en dus ook hun eigen overuren kunnen creëren.
9. We vinden het spijtig dat de arbeidsongeschiktheidsregeling van het statutair personeel niet wordt afgestemd op de contractuele regeling (art. 62-65). Het

systeem van 21 ziektekredietdagen per gewerkt jaar voor een statutair personeelslid is ongeveer te vergelijken met een maand gewaarborgd loon voor het contractueel personeelslid; het meest opvallende verschil is dat het ziektekrediet overdraagbaar is en de maand gewaarborgd loon niet. De ziekte-uitkering, na uitputting van het gewaarborgd loon van het contractueel personeelslid, ten laste van het ziekenfonds, gebaseerd op een percentage van het geplafonneerd loon, is te vergelijken met een wachtgeld, na uitputting van het ziektekrediet van het statutair personeelslid, ten laste van het bestuur, gebaseerd op een percentage van het al dan niet geplafonneerd salaris. Zeker voor de lokale besturen, waar 67% contractueel aangesteld is, zou dat een belangrijke administratieve vereenvoudiging hebben kunnen betekenen. We vragen daarom of de Vlaamse regering niet wil heroverwegen om de arbeidsongeschiktheidsregeling van het statutair lokaleoverheidspersoneel af te stemmen op dat van de contractanten.

10. We juichen het toe dat enkele belangrijke drempels voor de deeltijdse werkhervatting na arbeidsongeschiktheid weggewerkt worden (art. 63 §2), maar we denken dat hier en daar kan bijgeschaafd worden om tot een doeltreffender systeem te komen.
11. We zijn bijzonder blij dat de ontwerp tekst van het Rechtspositiebesluit aan de besturen de mogelijkheid geeft om redelijke aanpassingen door te voeren voor personen met een beperking, zelfs als dat een afwijking van de lokale rechtspositieregeling inhoudt. Dat geeft ruimte voor maatwerk.
12. Inzake verloven en afwezigheden hadden we meer lokale beleidsruimte gevraagd, waarbij de aard van de dienstverlening bepalend moet zijn én binnen grenzen die gelden voor de private (social profit-)sector.
  - a. Meer in het bijzonder vroegen we om meer lokale autonomie inzake vakantie- en feestdagen (art. 52 en 55).
  - b. We blijven vragen om de vele vormen van onbetaald verlof (art. 66) te beperken, omdat ze de dienstverlening in het gedrang brengen en te veel dubbel op zijn (bijv. het nieuwe onbetaald verlof om dwingende reden is dubbel op met het bestaande onbetaald verlof als gunst en met het bestaande onbetaald verlof als recht).
  - c. We vroegen ook om – op een later tijdstip - de discussie te voeren over de VAP-dagen (vrijstelling van arbeidsprestaties), de ADV-dagen (dagen arbeidsduurvermindering) en de landingsbanen, waarbij de publieke en de private social profitvoorzieningen een gelijk speelveld moeten hebben.

## VVP

De VVP staat positief tegenover een slanker kaderbesluit met meer regelmogelijkheden en autonomie voor de besturen. De voorgestelde vernieuwingen gaan ver en geven besturen meer vrijheidsgraden in het voeren van een modern personeelsbeleid (o.a. inzake verloning, toelagen, deeltijdse werkhervatting en ontslag statutairen). Dat was ook de vraag die binnen de sector al langer leefde. We kunnen stellen dat de nieuwe voorstellen in die zin passen in het algemene HR-beleid van de provinciebesturen om een goede, zorgzame én resultaatgerichte werkgever te zijn.

Daarnaast zijn er voor de VVP echter een aantal ernstige bezorgdheden en ook twee breekpunten.

*Ten eerste* is het erg te betreuren dat er door de Vlaamse regering niet ingegaan werd op de compromisvoorstellen opgemaakt door de werknemers- en werkgeversdelegaties. Deze voorstellen, gedragen door beide partijen, komen tegemoet aan de bezorgdheden die leven in de sector van de lokale en provinciale besturen. Geen van deze voorstellen werd gevaloriseerd in het ontwerpbesluit, sterker er werd niet gemotiveerd waarom geen van de voorstellen gevaloriseerd werd, wat voor de VVP overkomt als het niet naar waarde schatten en miskennen van de ernst, het belang en de waarde van het sociaal overleg. Dit vormt dan ook een eerste breekpunt.

Het niet actualiseren van de verloning van de provinciegriffiers vormt een *tweede breekpunt*.

De provinciegriffiers zitten door de geografische spreiding van hun instellingen en diensten met een moeilijkere aansturing. Ook de bovenlokale belangenafweging gespreid over het ganse grondgebied vraagt zeker in de grondgebonden materies om een complexere organisatie van beheers- en beleidsmateries. Het houdt voor het provinciale decretale graden een stevige uitdaging in om in nauwe samenspraak met de beleidsverantwoordelijken passende oplossingen te voorzien. Het is duidelijk dat de functies van provinciegriffier en financieel beheerder stevige managementfuncties zijn. De provinciebesturen zijn vandaag grote lokale overheden op het vlak van aantal personeelsleden, budgetten, taken, grondgebied. Bij een gepaste verloning hiervoor in het Vlaamse bestuurlijke landschap is het objectief gezien vandaag niet meer de optie om de loonbarema's van de provinciale decretale graden te koppelen aan de grote steden Antwerpen en Gent maar wel aan deze van de grotere centrumsteden hieronder (Hasselt, Brugge, Leuven, ..). Qua functieweging, rekening houdende met omvang en complexiteit, zit hier logica in. De door de VVP herhaaldelijk gestelde vraag tot aanpassing betreft dan ook om, rekening houdende met:

- de bestuurlijke ontwikkelingen van de afgelopen periode in Vlaanderen en bij de lokale besturen;
- de evolutie in functie-inhoud bij de decretale graden van de provincies;
- de 'vergelijkbaarheid' van verantwoordelijkheden, gevraagde competenties, span of control en algemene 'functiezwaarte' tussen lokale besturen en provincies;
- de vergelijkbare budgetten van de provincies en de grotere centrumsteden te kiezen voor een aangepaste en rechtvaardige verloning van de decretale graden van de provincies, vergelijkbaar met die van de decretale graden van de grotere centrumsteden van categorie 8 (gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 57.470,01 – 83.722,08). We verwijzen hierbij naar het concrete tekstvoorstel dat vanuit de VVP hierbij werd ingediend en waarmee de vakorganisaties akkoord gaan.

Niet alleen gaat het hier voor de VVP om het belang van een correcte en actuele verloning van de provinciegriffier, bovendien hangt het loonhuis van de rest van het personeel binnen de provinciebesturen hier aan vast, doordat de maximumgrens gekoppeld wordt aan het salaris van de provinciegriffier.

Het feit dat niet ingegaan wordt op deze herhaaldelijk gestelde vraag wordt door de VVP enerzijds aanzien als een miskennen van het professionele, complexe en aanzienlijke karakter van de provinciebesturen als werkgever en anderzijds verzwakt dit de positie van de provinciebesturen op de arbeidsmarkt aanzienlijk. Dit vormt om die redenen dan ook een tweede breekpunt bij het voorliggende ontwerpbesluit.

Verder wenst VVP nogmaals de nadruk te leggen op onderstaande bezorgdheden:

## **1. Wat betreft selecties**

o Het verplicht vermelden van termijnen als voorwaarde bij de bekendmaking van vacatures is een verstrenging ten opzichte van vandaag en betekent minder flexibiliteit voor de besturen.

o VVP vraagt om de afwijkingen van de bepalingen i.v.m. de bekendmaking en de selectie niet te beperken tot 'projecten' die max. 2 jaar duren, maar te aligneren op de regeling van de private sector.

o Er leeft een nood om personeelsleden die al geruime tijd werken bij het bestuur, maar niet via een volledige selectie zijn geselecteerd, meer loopbaankansen te geven. Hieromtrent werd een akkoord bereikt door de werkgevers- en werknemersdelegaties binnen het compromisvoorstel.

## **2. Wat betreft opvolging en feedback**

VVP benadrukt dat opvolging en feedback HR-instrumenten zijn en dat deze los gezien dienen te worden van de evaluatie. Ook hier werd door de werkgevers- en werknemersdelegaties een compromis gevonden waarin het belang van dit onderscheid expliciet gemaakt werd maar waarmee geen rekening is gehouden in het voorliggend ontwerpbesluit.

## **3. Wat betreft verloning, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen:**

o De bijzonder ruime autonomie die geboden wordt inzake verloning, maakt dat elk bestuur voortaan een eigen loonhuis kan creëren. Hoewel dit ook kansen biedt om sterk en nieuw talent aan te trekken en te behouden, was dergelijke verregaande versoepeling niet de vraag vanuit het werkveld en heerst hieromtrent grote bezorgdheid dat dit de concurrentie tussen lokale en provinciale besturen sterk zal vergroten.

Bovendien creëert dit ook interne complicaties op langere termijn, aangezien over de legislaturen heen het interne loonhuis ook soepel aangepast kan worden; waardoor een interne ongelijkheid tussen de personeelsleden kan/zal ontstaan.

Het totale loslaten van enig kader wat het loonhuis betreft baart VVP niet alleen zorgen t.a.v. de concurrentiepositie van de provinciebesturen maar ook t.a.v. deze van de kleine en middelgrote lokale besturen die hierdoor binnen de referentieregio moeilijkheden zullen krijgen om nog goed gekwalificeerd personeel aan te trekken.

o Ondanks de toegenomen flexibiliteit wat de verloning betreft, is er nog steeds een koppeling met diploma of andere testen die drempelverhogend kunnen werken om (snel) de juiste profielen aan te trekken (bv. bij knelpuntfuncties). VVP is vragende partij voor een instrument dat toelaat om ook voor schoolverlaters of voor specifieke profielen een voldoende aantrekkelijk verloningspakket te genereren (bijv. voor bepaalde moeilijk in te vullen functies (vb. elektriciens) te kunnen inschalen in een hogere salarisschaal zonder overeenstemmend diploma of niveautest).

o Verder valt het de VVP op dat de verregaande autonomie op het vlak van het loonhuis niet doorgetrokken wordt in het aantal jaren waarover men de loopbaan kan spreiden. Dit is voor de VVP onbegrijpelijk en past niet in een actueel loopbaanbeleid.

o Tenslotte wordt voor wat verloning betreft andermaal verwezen naar bovenstaande standpunt inzake de verloning van de provinciegriffiers en naar het compromis dat vanuit de werkgevers- en werknemersdelegaties gezamenlijk werd ingediend om

tegemeet te komen aan de hiervoor vermelde bezorgdheden en waarmee geen rekening is gehouden.

o Ook wat de functionele loopbanen betreft stelt de VVP vast dat elk kader wordt losgelaten en de concurrentie hierdoor dus maximaal zal spelen tussen de lokale besturen. Hieromtrent werd in het compromisvoorstel een gezamenlijk gedragen tekstvoorstel uitgewerkt door werkgevers- en werknemersdelegaties.

o De begrenzing van de eindejaarstoelage mag voor de VVP geschrapt worden, net als de onmogelijkheid om een taalpremie toe te kennen.

#### **4. Wat betreft verloven en afwezigheden**

o De VVP vindt het positief dat medewerkers voortaan deeltijds werken na ziekte kunnen combineren met beschikbaarheid. De vraag stelt zich echter hoe groot de incentive is voor zieke medewerkers om deeltijds te hervatten na ziekte als deze dagen deeltijds worden aangerekend op het ziektekapitaal en verloond worden aan 37,5% van het niet-gepresteerde deel. 100% ziek zijn is in dit geval – althans financieel - voordeliger (enkel het ziektekapitaal wordt ‘trager’ afgebouwd als men deeltijds hervat). Hieromtrent werd in het compromisvoorstel voorgesteld om medewerkers de keuze te laten hun deeltijdse ziekte te laten aanrekenen op het ziektekrediet.

o Onbetaald verlof staat als recht opgenomen en zou voor de VVP enkel als gunst voorzien moeten worden.

o Naast de aandacht voor in- en doorstroom van medewerkers, mist de VVP in dit kaderbesluit HR-pistes en principes voor een eindeloopbaanbeleid. In een modern en integraal personeelsbeleid voor lokale besturen zou ook dit aspect zeker een plaats moeten krijgen.

#### **SAMENVATTING**

Vooreerst werd door de Vlaamse regering geen rekening gehouden met het compromisvoorstel, uitgewerkt en onderschreven door alle werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het negeren van het volledige compromisvoorstel gedragen door het voltallige werkveld getuigt voor de VVP van het niet naar waarde schatten en miskennen van de ernst, het belang en de waarde van het sociaal overleg en van een gebrek aan constructiviteit en creëert geen draagvlak voor dit besluit binnen de sector.

Daarnaast werd evenmin rekening gehouden met de uitdrukkelijke vraag vanuit de VVP omtrent de verloning van de provinciegriffier. Dit vormt een breekpunt, aanzien dit voor de VVP als een miskennen van het professionele, complexe en aanzienlijke karakter van de provinciebesturen als werkgever aanzien wordt en dit de positie van de provinciebesturen op de arbeidsmarkt aanzienlijk verzwakt, daar de maximumgrenzen voor de verloning van het voltallige personeelsbestand hierdoor bepaald worden.

Hoewel de VVP zich uitdrukkelijk loyaal wil opstellen naar de Vlaamse regering toe, ziet de VVP zich genoodzaakt voor dit essentiële dossier een duidelijk standpunt innemen. De VVP gaat om voornoemde redenen dan ook NIET AKKOORD met het voorstel BVR RPR voor tweede principiële goedkeuring.

## Zorgnet-Icuro

Akkoord met het ontwerp en bijhorende nota.

Desondanks wenst Zorgnet-Icuro een aantal opmerkingen mee te geven:

- Zorg-"instelling" vervangen door zorg-"voorziening"
- Om cumulatie van voordelen te voorkomen kan Zorgnet-Icuro akkoord gaan met de afwijkingen, voorzien in het toepassingsgebied (Art. 2 §1 en bijhorende nota aan de Vlaamse Regering).
- Het is positief dat de verschillen tussen statutairen en contractuelen verder worden afgebouwd maar het gaat niet ver genoeg. Er is een blijvend onderscheid tussen statutairen en contractuelen m.b.t.
  - Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid (Art. 62 – Art. 65). Daarom vragen we om de arbeidsongeschiktheidsregeling van de statutairen af te stemmen op de regeling van de contractuelen.
  - Het loon/ de uitkeringsvergoedingen bij bepaalde vormen van gezinsverlof. (Art.56, Art. 57 en Art. 65). Statutairen behouden hun loon en contractuelen vallen terug op uitkeringen. Daarom zijn we vragende partij om dit verschil op te lossen door afstemming op de regeling van de contractuelen.
- Er blijft onduidelijkheid over "feedback en opvolging", die HR-ontwikkelingstoets zijn en "evalueren", dat een formeel gebeuren is in het kader van ontslag en verschillende vormen van (financiële) "bevordering" (Art. 13 – Art. 14).
- Het aantal salaristrappen wordt beperkt tot 27 (Art. 25) wat laag is in vergelijking met de loopbanen die steeds langer worden. Het lijkt ons aangewezen om meer salaristrappen te voorzien (b.v. 35 trappen cf. IFIC).
- "Vertrouwensfuncties" die autonoom het werk kunnen regelen dienen uitgesloten te worden van onregelmatige prestaties. De huidige formulering (Art. 44) laat dit jammer genoeg niet toe.
- Beperken van het onbetaald verlof (Art. 66) is aangewezen om de continuïteit in de dienstverlening te verzekeren.

Brussel, **26 oktober 2022**

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

**Bart Somers,**  
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen

**Willy Van Den Berge,**  
Federaal secretaris van de Algemene  
Centrale van de Openbare Diensten

**Hilde Crevits,**  
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin

**Christoph Vandenbulcke,**  
Nationaal secretaris van het Algemeen  
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

**Jan Jambon,**  
Minister-president van de Vlaamse Regering

**Christel Demerlier,**  
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij  
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en  
Regionale Besturen

Voor de werkgeversdelegaties,

**Kris Snijkers,**  
Algemeen directeur Vereniging van Vlaamse  
Steden en Gemeenten

**Marc Collier,**  
Afgevaardigde Vlaamse Vereniging van  
Provincies

**Klaartje Theunis,**  
Directeur P&O en VSB van de vzw Zorgnet-

**Bijlage I bij het eindverslag nr. 2022/12: ontwerp van ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen, zoals gewijzigd na onderhandelingen.**



**Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen**

**Rechtsgronden**

Dit besluit is gebaseerd op:

- de Provinciewet van 30 april 1836, artikel 71bis, tweede lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- de Nieuwe Gemeentewet van 24 juni 1988, artikel 148, derde lid, ingevoegd bij het decreet van 8 mei 2002;
- het Provinciedecreet van 9 december 2005, artikel 100, §3, en artikel 112, vervangen bij het decreet van 3 juni 2016;
- het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, artikel 184, §3, 195 en 550, eerste lid.

**Vormvereisten**

De volgende vormvereisten zijn vervuld:

- De Inspectie van Financiën heeft advies gegeven op 15 03 2022.
- De eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, heeft protocol (nummer) gesloten op (datum).
- De Raad van State heeft advies xxxx/x gegeven op xx xx 2022, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973.

**Initiatiefnemer**



Dit besluit wordt voorgesteld door de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen.

Na beraadslaging,

## DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

### Hoofdstuk 1. Inleidende bepalingen

**Artikel 1.** In dit besluit wordt verstaan onder:

- 1° aanstellende overheid: het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de aanstelling, de tucht of disciplinaire sancties en het ontslag van het personeelslid;
- 2° afgevlakte gezondheidsindex: het prijsindexcijfer, vermeld in artikel 2, §2, van het koninklijk besluit van 24 december 1993 ter uitvoering van de wet van 6 januari 1989 tot vrijwaring van 's lands concurrentievermogen, dat wordt berekend en toegepast conform artikel 2 tot en met 2quater van het voormelde besluit;
- 3° andere lokale en provinciale overheden:
  - a) de gemeente;
  - b) het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
  - c) de welzijnsvereniging;
  - d) het autonome gemeentebedrijf;
  - e) de provincie;
  - f) het autonome provinciebedrijf;
  - g) de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017;
- 4° bestuur:
  - a) het gemeentebestuur;
  - b) het bestuur van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn;
  - c) het provinciebestuur;
  - d) het autonoom gemeentebedrijf;
  - e) het autonoom provinciebedrijf;
  - f) de welzijnsvereniging;
- 5° bevordering: de aanstelling van een personeelslid in een functie van een graad die hoger gerangschikt is conform de indeling en rangschikking van de graden, vermeld in artikel 4;
- 6° contractueel personeelslid: elk personeelslid dat in dienst is genomen met een arbeidsovereenkomst als vermeld in artikel 2 en 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 7° decreet van 22 december 2017: het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- 8° diensten van de Vlaamse overheid: de diensten die onder het toepassingsgebied vallen van het Vlaams Personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 9° fiets: rijwielen of speed pedelecs als vermeld in artikel 2.15.1 en 2.17, 3), van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen

- reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg;
- 10° functiebeschrijving: de weergave van de functie-inhoud en van het functieprofiel;
- 11° graad: de benaming voor een groep van gelijkwaardige functies of de benaming voor een specifieke functie;
- 12° hoofd van het personeel:
- a) de algemeen directeur voor het gemeentepersoneel en het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient;
  - b) de provinciegriffier voor het provinciepersoneel;
  - c) in voorkomend geval, het hoofd van het autonoom gemeentebedrijf of autonoom provinciebedrijf voor het personeel van dat extern verzelfstandigd agentschap, en het hoofd van de welzijnsvereniging voor het personeel van de welzijnsvereniging;
- 13° personeelslid: het statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid;
- 14° raad: de gemeenteraad voor de gemeente, de provincieraad voor de provincie, de raad voor maatschappelijk welzijn voor het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, of het orgaan waaraan de bevoegdheid voor het vaststellen van de rechtspositieregeling is toevertrouwd, elk voor de rechtspositie van het eigen personeel;
- 15° salaris: het brutosalaris, uitgedrukt in euro, op jaarbasis tegen 100% en gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01;
- 16° schriftelijk:
- a) een aangetekende brief;
  - b) een brief die afgegeven wordt tegen ontvangstbewijs;
  - c) een elektronische melding van gegevens die voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 2281 van het Burgerlijk Wetboek, en die een bewijs oplevert van die melding, van het tijdstip waarop ze is verricht en van de authenticiteit en de integriteit van de verwerkte gegevens;
- 17° sociale voordelen: alle voordelen in natura of in geld die de besturen aan de personeelsleden toekennen, binnen de grenzen van de geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels die daarop van toepassing zijn;
- 18° statutair personeelslid:
- a) elk personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast aangesteld is in statutair dienstverband;
  - b) het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid toegelaten is tot de proeftijd met het oog op een vaste aanstelling in statutair dienstverband;
- 19° toelage: een geldelijk voordeel dat personeelsleden ontvangen voor prestaties die ze hebben geleverd;
- 20° vast aangesteld statutair personeelslid: het personeelslid dat bij eenzijdige beslissing van de aanstellende overheid vast is aangesteld in statutair dienstverband of in vast dienstverband is benoemd;
- 21° vergoeding: een geldelijke tegemoetkoming om de kosten te compenseren die het personeelslid werkelijk maakt;
- 22° voltijds: prestaties gedurende achtendertig uur per week;
- 23° werkdag: elke dag waarop het personeelslid mogelijk werkt volgens het vastgestelde uurrooster.

**Art. 2.** §1. Dit besluit is van toepassing op:

- 1° het gemeentepersoneel, vermeld in artikel 162, §1, en in artikel 182 van het decreet van 22 december 2017;
- 2° het personeel van het autonoom gemeentebedrijf, vermeld in artikel 239 van het decreet van 22 december 2017;
- 3° het provinciepersoneel, vermeld in artikel 74 en 98 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 4° het personeel van het autonoom provinciebedrijf, vermeld in artikel 234 van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 5° het personeel van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, vermeld in artikel 182 en 183 van het decreet van 22 december 2017;
- 6° het personeel van de welzijnsvereniging, vermeld in artikel 488, §1, van het decreet van 22 december 2017.

In afwijking van het eerste lid, 1°, 5° en 6°, worden op het personeel van een zorginstelling of het personeel dat ter beschikking wordt gesteld in een zorginstelling, en die door de hogere overheid gefinancierd wordt, de regelingen toegepast die verenigbaar zijn met de erkennings- en subsidiëeringsnormen van die hogere overheid.

§2. Tenzij anders bepaald, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling welke bepalingen van dit besluit van toepassing zijn voor:

- 1° de personen aangesteld met een studentenovereenkomst als vermeld in artikel 121 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 2° het kabinet- of fractiepersoneel, vermeld in artikel 184, §3, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 100, §3, van het Provinciedecreet van 9 december 2005;
- 3° het personeel van de door de hogere overheid erkende, vergunde of gesubsidieerde zorginstellingen, dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren;
- 4° het personeel dat ter beschikking wordt gesteld aan een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of entiteit, en dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020;
- 5° de personen die activiteiten verrichten als bedoeld in artikel 17 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.

§3. Dit besluit is niet van toepassing op de volgende personeelscategorieën:

- 1° de cliënten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn die tijdelijk in een functie werken bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn of ter beschikking gesteld worden van een derde met toepassing van artikel 60, §7, van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- 2° de medewerkers die binnen het bestuur tijdelijk werken onder een tewerkstellingsvorm die gesubsidieerd wordt door de hogere overheden

met het oog op het aanbieden van een activeringstraject dat bestaat uit werk in combinatie met langdurige ondersteuning aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt met het oog op persoonlijke groei, maatschappelijke participatie en waar mogelijk ter voorbereiding op een tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit.

**Art. 3.** §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling, binnen de grenzen van dit besluit, de mogelijkheden tot afwijking van de plaatselijke rechtspositieregeling die door het orgaan of het personeelslid dat bevoegd is voor de uitvoering bij de individuele toekenning kunnen worden toegestaan om redelijke aanpassingen voor personeelsleden met een handicap te garanderen.

§2. Ten minste 2% van het totale aantal personeelsleden binnen het bestuur, uitgedrukt in voltijdse equivalenten, bestaat uit personen met een arbeidshandicap die aan een van de volgende voorwaarden voldoen:

- 1° ze zijn ingeschreven bij het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° ze zijn erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding;
- 3° ze komen in aanmerking voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of voor een integratietegemoetkoming die verstrekt wordt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° ze zijn in het bezit van een attest dat uitgereikt is door de algemene directie Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid voor het verstrekken van sociale en fiscale voordelen;
- 5° ze zijn het slachtoffer van een arbeidsongeval of van een beroepsziekte en ze kunnen een bewijs voorleggen van een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66%, uitgereikt door het Federaal agentschap voor beroepsrisico's of door het Bestuur medische expertise in het kader van de toepassing van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van of de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector;
- 6° ze hebben hun hoogste getuigschrift of diploma behaald in het buitengewoon secundair onderwijs.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap: het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, opgericht bij decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;
- 2° Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding: de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, opgericht bij het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigd agentschap "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding".

Bij de berekening van het percentage van 2%, vermeld in het eerste lid, worden bij de openbare centra voor maatschappelijk welzijn de functies van het verplegend en verzorgend personeel niet meegerekend.

## Hoofdstuk 2. Loopbaan

### Afdeling 1. Graden

**Art. 4.** §1. Dit artikel is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur van de gemeente;
- 2° de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie.

§2. De graden worden ingedeeld in vijf niveaus. De niveaus stemmen, met uitzondering van de niveaus D en E, overeen met een diplomavereiste van een bepaald onderwijsniveau of evenwaardige ervaring.

De niveaus en de diploma's en getuigschriften die ermee overeenstemmen, zijn:

- 1° niveau A: een masterdiploma of een diploma van het universitair onderwijs of een diploma van het hoger onderwijs van twee cycli dat gelijkgesteld is met universitair onderwijs;
- 2° niveau B: een bachelordiploma of een diploma van het hoger onderwijs van een cyclus of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 3° niveau C: een diploma van het secundair onderwijs of van daarmee gelijkgesteld onderwijs;
- 4° niveau D: geen diplomavereiste;
- 5° niveau E: geen diplomavereiste.

De lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau, opgenomen in bijlage 2 die bij het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 is gevoegd, is van overeenkomstige toepassing.

In aanvulling op de lijst vermeld in het derde lid, komen volgende attesten ook in aanmerking:

- 1° een op de functie afgestemd ervaringsbewijs, uitgereikt overeenkomstig de Vlaamse regelgeving over de titels van beroepsbekwaamheid;
- 2° een op de functie afgestemd attest van een beroepsopleiding, gevolgd bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling voor beroepsopleiding.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat evenwaardige ervaring, vermeld in het eerste lid, in aanmerking wordt genomen en bepaalt in dat geval via welke selectietechniek wordt beoordeeld of de kandidaat op het vooropgestelde niveau kan functioneren.

Voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, vermeld in artikel 183, §1, van het decreet van 22 december 2017, bepaalt de Vlaamse minister, bevoegd voor binnenlands bestuur, welke diploma's in aanmerking komen voor die functie, na advies van de betrokken vertegenwoordigers van het hoger onderwijs.

§3. Per niveau worden de graden, in voorkomend geval, hiërarchisch gerangschikt in basisgraden en hogere graden.

Een functie wordt in een graad gesitueerd op basis van de functiebeschrijving.

## Afdeling 2. Instroom

**Art. 5.** Kandidaten hebben toegang tot een functie bij een bestuur als ze voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze vertonen een gedrag dat in overeenstemming is met de eisen van de functie waarvoor ze solliciteren;
- 2° ze genieten de burgerlijke en politieke rechten;
- 3° voor een statutaire functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur. In de andere gevallen hebben de kandidaten de Belgische nationaliteit of zijn ze burger van een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of van de Zwitserse Bondsstaat;
- 4° voor een contractuele functie: de kandidaten hebben de Belgische nationaliteit als de uit te oefenen functie een rechtstreekse of onrechtstreekse deelname aan de uitoefening van het openbaar gezag inhoudt of werkzaamheden omvat die strekken tot de bescherming van de belangen van het bestuur.

De voorwaarde, vermeld in het eerste lid, 1°, wordt, in voorkomend geval, getoetst aan de hand van een uittreksel uit het strafregister. Als daarop ongunstige vermeldingen voorkomen, mag de kandidaat een schriftelijke toelichting daarover voorleggen.

**Art. 6.** Kandidaten komen in aanmerking voor aanwerving als ze voldoen aan de volgende minimale voorwaarden:

- 1° ze beschikken over de vereiste taalkennis, vermeld in artikel 15, §1 en §2, van de wetten op het gebruik van de talen in bestuurszaken, gecoördineerd op 18 juli 1966;
- 2° met behoud van de toepassing van artikel 12 van dit besluit, slagen de kandidaten voor de selectieprocedure, vermeld in artikel 8, §1, tweede lid, en §2, tweede lid, en artikel 10 van dit besluit;
- 3° de kandidaten voldoen aan de diplomavereiste voor het niveau waarin de functie zich situeert of aan de ervaringsvereiste, als de raad dat als alternatief heeft gesteld in de rechtspositieregeling;
- 4° in voorkomend geval, beschikken de kandidaten over het diploma vereist door de hogere overheid om de functie te mogen uitoefenen.

**Art. 7.** In afwijking van artikel 6, 2°, bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of kandidaten die al geslaagd zijn voor gelijkwaardige selectieproeven voor een functie bij het bestuur in dezelfde graad als de functie die wordt ingevuld, volledig of gedeeltelijk vrijgesteld worden van deelname aan de selectieproeven.

In afwijking van artikel 6, 2°, is het personeelslid dat in een deeltijdse functie werkt nadat het geslaagd is voor selectieproeven voor die functie, vrijgesteld van nieuwe selectieproeven als de wekelijkse prestaties binnen die functie uitgebreid worden of als die functie voltijds wordt.

**Art. 8.** §1. Een kandidaat voor de functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur of provinciegriffier die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de concrete selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectieprocedure omvat tenminste de selectiecriteria en de gebruikte selectietechnieken, waaronder een test die de management- en leiderschapscapaciteiten van de kandidaten toetst. De test wordt afgenomen door een extern selectiebureau.

§2. Een kandidaat voor de functie van financieel directeur van de gemeente of van financieel beheerder van de provincie die door aanwerving wordt ingevuld, is houder van een diploma dat toegang geeft tot niveau A.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de selectieprocedure vast voor de functie, vermeld in het eerste lid. De selectietechnieken bevatten ten minste een proef die het financieel-economische inzicht van de kandidaten toetst.

**Art. 9.** Vóór elke aanwerving wordt de functie die wordt ingevuld met een oproep tot kandidaten extern bekendgemaakt. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor die externe bekendmaking en voor de indiening van de kandidaturen.

De volgende informatie wordt in voorkomend geval ter beschikking gesteld van de kandidaten:

- 1° de wijze van en termijn voor de kandidaatstelling;
- 2° de aard, het prestatieregime en de duurtijd van de tewerkstelling;
- 3° de functievereisten en functievoorwaarden;
- 4° of er een diploma is vereist of evenwaardige ervaring, vermeld in artikel 4, §2, eerste lid;
- 5° of er een wervingsreserve wordt aangelegd;
- 6° de wijze waarop de functie wordt ingevuld: aanwerving, bevordering, interne of externe mobiliteit, of een combinatie van voormelde procedures;
- 7° de selectieprocedure en de daaraan verbonden termijnen.

In de volgende gevallen is het eerste lid niet van toepassing:

- 1° de aanstellende overheid beslist bij de bekendmaking om een beroep te doen op een bestaande wervingsreserve die geldig is voor de functie die wordt ingevuld;
- 2° de wekelijkse prestaties van een deeltijdse functie worden uitgebreid of die functie wordt omgezet in een voltijdse functie. Als verschillende personeelsleden deeltijds werken in een functie van dezelfde graad, richt de aanstellende overheid een oproep tot die personeelsleden om de extra uren te vervullen. Ze maakt haar keuze op basis van een vergelijking van de kandidaturen.

**Art. 10.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de algemene regels voor de selectieprocedure, waaronder minimaal de wijze waarop de selectiecommissie wordt samengesteld.

Voor de aanvang van een selectie en binnen de grenzen van de algemene regels die de raad heeft vastgesteld in de rechtspositieregeling, stelt de aanstellende overheid de concrete selectieprocedure, waaronder de selectiecriteria, de selectietechnieken en de concrete samenstelling van de selectiecommissie vast.

De leden van de raad en het uitvoerende orgaan van het bestuur kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie in het kader van een selectieprocedure voor het eigen bestuur.

De selectiecommissie maakt bij het afsluiten van de selectieprocedure een gemotiveerd en geïntegreerd eindverslag op met vermelding van het eindresultaat van de kandidaat

**Art. 11.** De kandidaten worden schriftelijk op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie.

**Art. 12.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling in welke van de volgende gevallen en onder welke voorwaarden er wordt afgeweken van de bepalingen over de bekendmaking en de selectie, vermeld in artikel 6, 2°, en artikel 9 en 10:

- 1° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van werkgelegenheidsmaatregelen conform hogere regelgeving;
- 2° voor een vervangingsovereenkomst, overeenkomstig de bepalingen van artikel 11ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- 3° voor de aanwerving in contractuele functies die ingesteld worden ter uitvoering van projecten die maximaal twee jaar duren;
- 4° voor de aanwerving van personen met een arbeidshandicap, vermeld in artikel 3, §2.

### Afdeling 3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

#### Onderafdeling 1. Opvolging, feedback en evaluatie

**Art. 13.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze van opvolging en feedback, en de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid van het Provinciedecreet van 9 december 2005, en ook de gevolgen van opvolging, feedback of eventuele evaluatie.

**Art. 14.** De raad werkt in de rechtspositieregeling een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen ongunstige of negatieve gevolgen als gevolg van de opvolging, de feedback of de eventuele evaluatie als vermeld in artikel 13. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord.

**Art. 15 §1.** In voorkomend geval bepaalt de raad in de rechtspositieregeling voor de evaluatie van de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie, de wijze waarop de externe deskundigen in het personeelsbeleid



betrokken worden bij de procedure en de wijze waarop ze de noodzakelijke informatie krijgen voor de opmaak van het voorbereidende rapport, vermeld in artikel 194, derde lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, derde lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

§2. De onafhankelijkheid waarmee de financieel directeur van de gemeente en de financieel beheerder van de provincie bepaalde taken als vermeld in het decreet van 22 december 2017 en in het Provinciedecreet van 9 december 2005, uitvoeren, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin ze zich inzetten voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

De onafhankelijkheid waarmee de ombudsman de zaken die worden voorgelegd, behandelt, mag niet het voorwerp zijn van een evaluatie. De mate waarin de ombudsman zich inzet voor de uitvoering van die taken, is wel een aandachtspunt in de evaluatie.

#### Onderafdeling 2. Vorming

**Art. 16.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop personeelsleden recht hebben op vorming en de gevallen waarin vorming een plicht is als vermeld in artikel 192 van het decreet van 22 december 2017 en artikel 107 van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

#### Afdeling 4. Doorstroom

##### Onderafdeling 1. Interne mobiliteit

**Art. 17.** §1. In dit artikel wordt verstaan onder interne personeelsmobiliteit: de heraanstelling van een personeelslid in een functie in een graad, die niet hoger is ingedeeld dan de graad van het personeelslid.

Het heraangestelde personeelslid ontvangt het salaris dat verbonden is aan die graad.

De aanstellende overheid maakt de functie die wordt ingevuld aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de interne personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van interne bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de volgende overheden met hetzelfde werkingsgebied die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in paragraaf 3, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, vierde lid:

- 1° voor de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn komen in aanmerking: de personeelsleden van de gemeente, de autonome gemeentebedrijven, het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn, een welzijnsvereniging en een autonome verzorgingsinstelling, als vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2 en 3, van het decreet van 22 december 2017, met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn als enig lid of met het eigen openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en de eigen gemeente als enig lid;
- 2° voor de provincie komen in aanmerking: de personeelsleden van de provincie en de autonome provinciebedrijven.

§3. De kandidaten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 1° ze beantwoorden aan de competentievereisten die vastgesteld zijn in de functiebeschrijving voor de functie;
- 2° ze vervullen de eventuele diplomavereiste voor de functie;
- 3° ze zijn in hun bestuur aangesteld na een externe bekendmaking als vermeld in artikel 9, en na de selectieprocedure, vermeld in artikel 6, 2°.

#### Onderafdeling 2. Externe mobiliteit

**Art. 18.** §1. In dit artikel wordt verstaan onder externe personeelsmobiliteit: de procedure waarbij personeelsleden van andere lokale en provinciale overheden, die niet hetzelfde werkingsgebied hebben, en van de diensten van de Vlaamse overheid zich kandidaat stellen voor deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit, vermeld in artikel 17, §1, of voor deelname aan een bevorderingsprocedure, vermeld in artikel 19, §1, voor een functie bij die overheden.

§2. Alleen de personeelsleden van de overheden, vermeld in paragraaf 1, die in hun bestuur zijn aangesteld na een selectieprocedure als vermeld in artikel 6, 2°, en die voldoen aan de voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3, kunnen zich kandidaat stellen voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur van de gemeente, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie komen niet in aanmerking voor een procedure van externe personeelsmobiliteit.

§3. De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de externe personeelsmobiliteit vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

Artikel 9 is ook van toepassing als de aanstellende overheid een beroep doet op de procedure van externe personeelsmobiliteit.

#### Onderafdeling 3. Bevordering

**Art. 19.** §1. De aanstellende overheid maakt de functie die bij bevordering wordt ingevuld, aan alle personeelsleden bekend.

De raad stelt in de rechtspositieregeling de procedure voor de toepassing van de bevordering vast. De procedure regelt ten minste:

- 1° de wijze van bekendmaking;
- 2° de wijze van kandidaatstelling;
- 3° de minimale termijn voor de kandidaatstelling;
- 4° de wijze waarop nagegaan wordt of de kandidaten voldoen aan de competentievereisten voor de functie.

§2. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of personeelsleden van alle of sommige van de overheden met hetzelfde werkingsgebied, vermeld in artikel 17, §2, ook in aanmerking komen voor deelname aan de procedure, vermeld in paragraaf 1, tweede lid.

§3. De kandidaten voldoen aan de minimale voorwaarden, vermeld in artikel 17, §3.

#### Onderafdeling 4. Mandaatstelsel

**Art. 20.** §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling welke functies van niveau A en niveau B bij mandaat voor een vooraf bepaalde periode kunnen worden ingevuld.

§2. Een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur wordt in statutair dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld.

Een contractueel personeelslid van het bestuur of een externe kandidaat wordt in contractueel dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld in overeenstemming met de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. De aanstellende overheid bepaalt op welke wijze het mandaat wordt ingevuld conform artikel 6, 2°, artikel 9, 17, 18 en 19.

§4. De mandaathouder in de statutaire functie van algemeen directeur, adjunct-algemeendirecteur en financieel directeur van de gemeente en van provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie, krijgt de salarisschaal die overeenstemt met die functie.

De mandaathouder in een andere functie dan een van de functies, vermeld in het eerste lid, heeft recht op de functionele loopbaan, vermeld in artikel 26, en de salarisschaal onder dezelfde voorwaarden als wanneer de functie niet bij mandaat wordt ingesteld.

**Art. 21.** De kandidaat heeft toegang tot een vacante mandaatfunctie als die voldoet aan al de volgende voorwaarden:

- 1° de kandidaat beantwoordt aan de voorwaarden, vermeld in artikel 5, 6, 17, §3, 18, §2, en artikel 19, §3, naargelang van de gekozen procedure;

- 2° de kandidaat is geslaagd voor de selectieprocedure voor de mandaatfunctie, ongeacht de wijze waarop de openstaande functie wordt ingevuld.

**Art. 22.** De raad stelt in de rechtspositieregeling ten minste de regels vast voor:

- 1° de eventuele evaluatie van de mandaathouder;  
2° de duurtijd van het mandaat;  
3° de verlenging van het mandaat;  
4° de beëindiging van het mandaat;  
5° de terugvalpositie van de mandaathouder.

#### Onderafdeling 5. Herplaatsing

**Art. 23.** §1. Als een bevoegde medische instantie een vast aangesteld statutair personeelslid niet langer geschikt acht om een functie uit te oefenen, maar wel geschikt acht om een andere functie uit te oefenen die verenigbaar is met de gezondheidstoestand van het personeelslid, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid op initiatief van het bestuur en in overleg met de preventieadviseur-arbeidsarts herplaatst worden in een passende functie van dezelfde of van een lagere graad.

Het betrokken personeelslid krijgt de salarisschaal op de overeenkomstige trap van de functionele loopbaan van de nieuwe graad. Het personeelslid dat wordt herplaatst naar een functie in een lagere graad behoudt het salaris dat het had verworven in zijn vorige functie op het moment van de herplaatsing, tot het moment dat hij in zijn nieuwe organieke graad een hoger salaris bereikt.

§2. Vast aangestelde statutaire personeelsleden die na een bevordering een ongunstig evaluatieresultaat krijgen bij afloop van een eventuele proeftijd, worden opnieuw aangesteld in hun vorige functie of in een andere functie van hun vorige graad als hun vorige functie ingevuld is.

Het betrokken personeelslid krijgt opnieuw de salarisschaal die het verworven had in de functie van zijn vorige graad. De eventuele schaalanciënniteit die opgebouwd werd in de functie van de hogere graad tijdens de proeftijd, wordt overgedragen naar de schaalanciënniteit in de functie van de lagere graad.

§3. Als een vast aangesteld statutair personeelslid om functionele of persoonlijke redenen zelf verzoekt om herplaatsing in een functie van een lagere graad, kan het vast aangestelde statutaire personeelslid herplaatst worden in een passende functie van een lagere graad.

Bij een herplaatsing in een lagere graad ontvangt het personeelslid het salaris dat verbonden is aan de nieuwe functie.

**Art. 24.** De raad stelt in de rechtspositieregeling de voorwaarden voor de herplaatsing vast. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de eventuele voorrangregels die van toepassing zijn als er meer overtallige personeelsleden in aanmerking komen voor herplaatsing.

De aanstellende overheid beslist over de herplaatsing.

De herplaatsing is definitief. Als de herplaatsing wordt uitgevoerd om gezondheidsredenen als vermeld in artikel 23, §1, eerste lid, kan de herplaatsing ook tijdelijk zijn.

In elk geval wordt het betrokken personeelslid vooraf gehoord.

### Hoofdstuk 3. Verloning

#### Afdeling 1. Salaris en salarisschalen

**Art. 25.** De raad stelt in de rechtspositieregeling het salaris van het personeel vast in salarisschalen die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 27 trappen;
- 3° een maximumsalaris.

Het minimumsalaris, vermeld in het eerste lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maximumsalaris, vermeld in het eerste lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.

Voor de toepassing van de salaristrappen, vermeld in het eerste lid, 2° geldt het volgende:

- 1° het personeelslid presteert in het betrokken jaar naar verwachting, dan gaat het één trap vooruit;
- 2° het personeelslid presteert in het betrokken jaar boven verwachting, dan kan het twee trappen vooruit gaan;
- 3° het personeelslid presteert in het betrokken jaar onder verwachting, dan kan het op dezelfde trap blijven staan.

**Art. 26.** De functionele loopbaan bestaat uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die aan dezelfde graad verbonden zijn.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten van de evolutie in de functionele loopbaan.

**Art. 27.** §1. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling op welke manier en in welke mate beroepservaring bij de overheid en in dienst van een werkgever uit de privésector of als zelfstandige, in aanmerking wordt genomen om de geldelijke anciënniteit te berekenen en dus de toekenning van periodieke salarisverhogingen, als die beroepservaring relevant is voor de uitoefening van de functie waarin het personeelslid aangesteld wordt.

De relevantie van de beroepservaring wordt beoordeeld op basis van een vergelijking van de ervaring met de voorwaarden en met de functievereisten van de functie waarin personeelsleden aangesteld worden. De personeelsleden leveren het bewijs van hun beroepservaring.

De geldelijke anciënniteit die met toepassing van het eerste en tweede lid verkregen wordt, blijft behouden voor het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

§2. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, worden de periodes van beschikbaarheid en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, meegerekend bij de vaststelling van de geldelijke anciënniteit tijdens het verdere verloop van de loopbaan bij hetzelfde bestuur.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

§3. In dit artikel wordt verstaan onder hetzelfde bestuur: de gemeente en het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat die gemeente bedient.

**Art. 28.** Om de geldelijke anciënniteit vast te stellen, wordt de beroepservaring, vermeld in artikel 27, §1, meegerekend tegen 100%, ongeacht of ze is opgedaan in het kader van een voltijdse of een deeltijdse tewerkstelling.

De geldelijke anciënniteit die verworven is in twee of meer gelijktijdig uitgeoefende functies, wordt voor dezelfde periode maximaal voor een volledige prestatie gevaloriseerd. Ze is bovendien in actieve deeltijdse functies niet onderling cumuleerbaar om de geldelijke anciënniteit te berekenen.

**Art. 29.** §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de algemeen directeur binnen de volgende minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6000 inwoners: 31.525 – 50.050;
- 2° in gemeenten van 6001 tot 15.000 inwoners: 39.294,07 – 58.036,33;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 42.602,73 – 62.172,16;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 45.040,72 – 66.308,26;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 47.848,79 – 70.661,54;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 50.765,61 – 74.797;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 54.270,19 – 79.368,60;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 57.470,01 – 83.722,08;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 62.324,20 – 90.251,89.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de algemeen directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de algemeen directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

De gemeenteraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de adjunct-algemeendirecteur vast. Die salarisschaal is lager dan de salarisschaal die voor de algemeen directeur vastgesteld is. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimumgrens van 47.941,69 euro en de maximumgrens van 69.424,53 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

**Art. 30.** §1. De gemeenteraad bepaalt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel directeur, binnen de volgende vastgestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro en gespreid over 15 trappen:

- 1° in gemeenten tot 6.000 inwoners: 29.695,64 – 44.521,01;
- 2° in gemeenten van 6.001 tot 15.000 inwoners: 37.016,16 – 54.671,90;
- 3° in gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners: 40.133 – 58.567,98;
- 4° in gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners: 42.429,66 – 62.464,30;
- 5° in gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners: 45.074,95 – 66.330,72;
- 6° in gemeenten van 35.001 tot 50.000 inwoners: 47.822,67 – 70.460,94;
- 7° in gemeenten van 50.001 tot 80.000 inwoners: 51.124,10 – 74.767,52;
- 8° in gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners: 54.138,41 – 78.868,63;
- 9° in gemeenten van meer dan 150.000 inwoners: 58.711,20 – 85.019,90.

Als het inwonersaantal van de gemeente daalt onder het minimale aantal inwoners, op basis waarvan met toepassing van het eerste lid de salarisschaal van de financieel directeur is vastgesteld, blijft de persoonlijke salarisschaal van de financieel directeur in dienst behouden.

Voor de toepassing van dit artikel geldt het bevolkingscijfer van de gemeente, vermeld in artikel 4, §3, tweede lid, van het decreet van 22 december 2017.

§2. De provincieraad stelt in de rechtspositieregeling de salarisschaal van de financieel beheerder vast binnen de minimumgrens van 44.207,70 euro en de maximumgrens van 64.401,60 euro. De salaristrappen worden gespreid over 15 trappen.

**Art. 31.** Het salaris volgt het verloop van de afgevlakte gezondheidsindex.

Het maandsalaris is gelijk aan een twaalfde van het salaris. Het uursalaris is gelijk aan 1/1976 van het salaris.

## Afdeling 2. Theoretisch budget

**Art. 32.** De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat het personeelslid volledig of gedeeltelijk afstand kan doen van de volgende looncomponenten ten voordele van een theoretisch budget waarbinnen het andere voordelen kan kiezen:

- 1° de eindejaarstoelage, vermeld in artikel 36;
- 2° de fietsvergoeding, vermeld in artikel 39, 3°;

- 3° de vakantiedagen die per kalenderjaar boven het minimum van vierentwintig dagen jaarlijkse vakantie toegekend worden.

De toewijzing van het theoretische budget wordt opgenomen in een individueel akkoord tussen het hoofd van het personeel en het personeelslid.

Als er geen individueel akkoord is, behoudt het personeelslid het recht op voormelde looncomponenten.

De voordelen die het personeelslid kan kiezen en die gefinancierd worden met het theoretische budget, zijn maatschappelijk verantwoord en hebben geen betrekking op de aanvulling van het wettelijk pensioen. De raad bepaalt daarvoor in de rechtspositieregeling de nadere regels.

### Afdeling 3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

#### Onderafdeling 1. Verplichte toelagen

**Art. 33.** Het personeelslid ontvangt jaarlijks een vakantiegeld en een eindejaarstoelage.

Het personeelslid ontvangt een haard- en standplaatstoelage onder dezelfde voorwaarden als het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

**Art. 34.** Het vakantiegeld publiek stelsel bedraagt voor volledige prestaties die gedurende het hele referentiejaar zijn verricht, 92% van het maandsalaris van de maand maart van het vakantiejaar.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 2° vakantiejaar: het jaar waarin de vakantie wordt toegekend;
- 3° maandsalaris: het maandsalaris, vermeld in artikel 31, tweede lid, aangevuld met de eventuele haard- of standplaatstoelage en in voorkomend geval met de toelagen die de raad in de rechtspositieregeling vaststelt.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten.

**Art. 35.** §1. Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en



16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking komen om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen.

§2. Om het bedrag van het vakantiegeld publiek stelsel te berekenen, komt de periode vanaf 1 januari van het referentiejaar tot de dag die voorafgaat aan de datum van de indiensttreding als personeelslid, ook in aanmerking als de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° het personeelslid is jonger dan 25 jaar op het einde van het referentiejaar;
- 2° het personeelslid is uiterlijk in dienst getreden op de laatste dag van de vierde maand die volgt na de maand waarin het personeelslid een studie die recht geeft op kinderbijslag heeft beëindigd, of de maand waarin het personeelslid een leerovereenkomst heeft beëindigd.

In het eerste lid wordt verstaan onder referentiejaar: het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar waarin de vakantie wordt toegekend.

**Art. 36.** Het bedrag van de eindejaarstoelage is de som van het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte die conform het tweede lid worden berekend.

Het forfaitaire gedeelte en het veranderlijke gedeelte, vermeld in het eerste lid, worden op de volgende wijze berekend:

- 1° het forfaitaire gedeelte: het forfaitaire gedeelte bedraagt sinds 2021 399,34 euro en wordt jaarlijks vermeerderd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het vorige jaar en de teller gelijk is aan het afgevlakte gezondheidsindexcijfer van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar. Het resultaat van die berekening wordt berekend tot op twee decimalen nauwkeurig en wordt verhoogd met 898,74 euro;
- 2° het veranderlijke gedeelte: 3,6% van het salaris, aangevuld met de eventuele hard- en standplaatstoelage en aangepast volgens de indexverhogingscoëfficiënt die van toepassing is op het salaris van de maand oktober van het in aanmerking te nemen jaar.

Het bedrag van de eindejaarstoelage mag nooit meer bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten. Voor de titularis van een functie met onvolledige prestaties wordt het bedrag van de eindejaarstoelage verminderd in verhouding tot de geleverde prestaties.

Als een personeelslid, werkzaam in een erkende, en eventueel vergunde of gesubsidieerde, Vlaamse dienst van een revalidatieziekenhuis, initiatief voor beschut wonen, woonzorgcentrum, centrum voor dagverzorging, centrum voor kortverblijf, geïntegreerde dienst thuisverzorging of revalidatiecentrum, recht heeft op een attractiviteitspremie, wordt die voor de toepassing van het tweede lid, 1°, in mindering gebracht van het forfaitaire gedeelte, vermeld in het tweede lid, 1°.

**Art. 37.** Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, komen de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, met uitzondering van de periodes die gelijkgesteld zijn met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 12°, 13° en 14°, in aanmerking om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, en die gepresteerd zijn van 1 januari tot en met 30 september van het in aanmerking te nemen jaar, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet in aanmerking worden genomen om het bedrag van de eindejaarstoelage te berekenen.

## Onderafdeling 2. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

**Art. 38.** Met behoud van de toepassing van andere decretale, wettelijke of reglementaire bepalingen bepaalt de raad in de rechtspositieregeling of de volgende toelagen worden toegekend of ingevoerd:

- 1° een verstoringstoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen veelvoud van het uursalaris, per oproep, voor het personeelslid dat onvoorzien buiten zijn arbeidstijdregeling of permanentieplicht opgeroepen wordt voor een dringend werk;
- 2° een toelage voor het waarnemen van een hogere functie die niet hoger is dan het verschil tussen het huidige salaris en het salaris verbonden aan de waar te nemen functie;
- 3° een gevarentoelage voor werkzaamheden, waarbij de mate van gevaar, hinder of ongezondheid bij normale uitvoering ervan aanzienlijk toeneemt door de bijzondere omstandigheden van fysieke werkdruk waarin ze uitgevoerd moeten worden, of door het gebruik van schadelijke of gevaarlijke stoffen;
- 4° een permanentietoelage voor het personeelslid dat door het hoofd van het personeel is aangewezen om zich buiten de normale diensturen beschikbaar te houden voor interventies;
- 5° een mandaattoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het salaris van de mandaathouder, vermeld in artikel 20, §4;
- 6° een toelage voor opdrachthouderschap van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van salaris voor het personeelslid dat belast wordt binnen de eigen functie met een project of een of meer tijdelijke extra opdrachten, die de werklast en de verantwoordelijkheden verzwaren, of die extra eisen stellen, zonder dat de functiebeschrijving aangepast hoeft te worden;
- 7° een functioneringstoelage of een managementtoelage van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage salaris voor uitstekende prestaties;
- 8° een toelage voor carpooling die de helft bedraagt van de vergoeding, vermeld in artikel 39, 1°, voor het personeelslid dat voor een dienstreis gebruik maakt van een eigen voertuig, en een of meer andere personeelsleden meeneemt;

- 9° een toelage voor functieverzwaren van een door de raad in de rechtspositieregeling te bepalen percentage van het geïndexeerde bruto jaarsalaris, zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan het salaris waarop het personeelslid in de hogere graad recht zou hebben;
- 10° een toelage voor het kabinets- of fractiepersoneel, waaronder ook de regeling voor overuren, vermeld in artikel 46, en onregelmatige prestaties, vermeld in artikel 45, wordt begrepen en zonder dat de toekenning van de toelage ertoe mag leiden dat het salaris daardoor hoger is dan de hoogste salarisschaal van de algemeen directeur of de provinciegriffier.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° opdrachthouderschap: het belasten van personeelsleden met een opdracht die in de tijd is beperkt en die hun functie naar taakinhoud, verantwoordelijkheden en functievereisten, aanzienlijk verzwaart;
- 2° waarneming van een hogere functie: het instemmen van het personeelslid van een lagere graad met het tijdelijk uitoefenen van een functie van een hogere graad als de titularis van de waar te nemen functie tijdelijk afwezig is of als die functie definitief vacant is maar nog niet ingevuld is.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, kan worden omgezet in inhaalrust.

De algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier, de financieel beheerder van de provincie en het kabinets- en fractiepersoneel komen niet in aanmerking voor de verstoringstoelage, vermeld in het eerste lid, 1°, en de permanentietoelage, vermeld in het eerste lid, 4°.

Voor de functieverzwaren, vermeld in het eerste lid, 9°, geldt het volgende:

- 1° het gaat om het tijdelijk uitoefenen van een significant zwaardere functie, waardoor het gewicht van de functie zich bevindt tussen de oorspronkelijke functie en de net hogere graad;
- 2° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal vijf jaar. Die periode kan na afloop maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar;
- 3° als de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf niet kan worden bepaald, bedraagt deze minimaal dertig kalenderdagen en maximaal één jaar. Die periode kan maximaal één keer worden verlengd met een periode van maximaal één jaar.

De raad kan andere toelagen dan de toelagen, vermeld in het eerste lid, toekennen of invoeren in de rechtspositieregeling, als aan al de volgende voorwaarden is voldaan:

- 1° ze hebben betrekking op geleverde prestaties;
- 2° ze worden niet toegekend op basis van taalkennis.

**Art. 39.** Minimaal wordt een vergoeding voor dienstreizen voor de verplaatsing van personeelsleden van de woonplaats of de standplaats naar een vooraf

bepaalde bestemming in opdracht of op uitnodiging van de bevoegde hiërarchische meerdere toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° als personeelsleden van hun eigen motorvoertuig gebruik maken, hebben ze recht op dezelfde vergoeding als de vergoeding voor de dienstreizen van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in artikel VII 80 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006;
- 2° als personeelsleden een reizende functie uitoefenen, kan de vergoeding voor het gebruik van hun eigen motorvoertuig uit een forfaitaire vergoeding bestaan;
- 3° als personeelsleden hun eigen fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

**Art. 40.** §1. Minimaal wordt een vergoeding van de kosten voor woon-werkverkeer als sociaal voordeel toegekend. Bij die vergoeding gelden de volgende bepalingen:

- 1° bij het gebruik van de trein voor de verplaatsing van en naar het werk worden de personeelsleden voor de kosten van het sociale abonnement ten minste vergoed in overeenstemming met de geldende wettelijke bepalingen daarover;
- 2° als personeelsleden de fiets gebruiken, ontvangen ze een fietsvergoeding van minimaal 0,15 euro per kilometer en van maximaal het bedrag dat op grond van de fiscale wetgeving en de socialezekerheidswetgeving is vrijgesteld van belasting en sociale bijdragen.

§2. Personeelsleden hebben recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 597,47 euro voor rekening komen van het bestuur.

§3. De besturen sluiten een collectieve hospitalisatieverzekering voor:

- 1° de statutaire personeelsleden;
- 2° de personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

De besturen nemen de premie voor de hospitalisatieverzekering voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, die ten minste halftijds aangesteld zijn of die een arbeidsovereenkomst voor ten minste een halftijdse functie hebben gesloten, volledig voor hun rekening.

In afwijking van het tweede lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat:

- 1° de verzekeringspremie maar gedeeltelijk voor rekening van het bestuur komt voor de personeelsleden die minder dan halftijds aangesteld zijn, of die een arbeidsovereenkomst voor minder dan een halftijdse functie hebben gesloten;
- 2° een hospitalisatieverzekering wordt gesloten voor sommige contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

§4. Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen of met een vergelijkbare

bijdrageregeling van minimaal 2,5% van het salaris. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de modaliteiten voor de toekenning van dit recht.

**Art. 41.** De conciërge geniet, naast het salaris, voor de verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen:

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet, met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties als conciërge.

**Art. 42.** Effectief gemaakte, bewezen en noodzakelijke kosten bij de uitoefening van de functie, worden terugbetaald.

**Art. 43.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling ten minste de uitbetalingsmodaliteiten van de toekenning van de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, vermeld in artikel 38 tot en met 41, en de terugbetaling van kosten, vermeld in artikel 42. De toelagen en vergoedingen volgen de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex en ze worden tegen 100% gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties

**Art. 44.** Deze onderafdeling is niet van toepassing op:

- 1° de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur, de financieel directeur, de provinciegriffier en de financieel beheerder van de provincie;
- 2° de personeelsleden van het niveau A;
- 3° het kabinets- en fractiepersoneel.

**Art. 45.** §1. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgen personeelsleden de volgende voordelen:

- 1° per uur nachtprestaties tussen 22 uur en 6 uur een van de volgende voordelen:
  - a) een kwartier extra inhaalrust;
  - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 25% van het uursalaris;
- 2° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zondag of een feestdag als vermeld in artikel 55, een van de volgende voordelen:
  - a) een uur extra inhaalrust;
  - b) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 100% van het uursalaris;
- 3° per uur prestaties tussen 0 uur en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:
  - a) extra inhaalrust van maximaal een uur;
  - b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100% van het uursalaris.

De salarisbijslag en uurtoeslagen voor onregelmatige prestaties die sommige personeelscategorieën in de door een hogere overheid gefinancierde gezondheidsinstellingen krijgen, zijn nooit cumuleerbaar met de toeslagen vermeld in dit artikel. Die salarisbijslag en uurtoeslagen worden wat de bedragen

en voorwaarden betreft, toegekend in overeenstemming met de onderrichtingen van de hogere financierende overheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen, zondagen of feestdagen.

§2. Naast de wettelijk voorgeschreven inhaalrust krijgt het verzorgend personeelslid in een erkende dienst voor gezinszorg, vermeld in artikel 1, 25°, van bijlage 2 die bij het besluit van de Vlaamse Regering van 28 juni 2019 betreffende de programmatie, de erkenningsvoorwaarden en de subsidieregeling voor woonzorgvoorzieningen en verenigingen voor mantelzorgers en gebruikers is gevoegd, per uur prestaties op weekdays tussen achttien en twintig uur een van de volgende voordelen:

- a) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan 15% van het uursalaris;
- b) 9 minuten extra inhaalrust.

In afwijking van paragraaf 1, 3°, krijgt het verzorgend personeel, als vermeld in het eerste lid, per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag een van de volgende voordelen:

- a) een toeslag op het uursalaris die gelijk is aan minimaal 30% en maximaal 100% van het uursalaris;
- b) minimaal 18 minuten en maximaal één uur extra inhaalrust.

De extra inhaalrust of toeslag voor prestaties op zaterdag bedraagt in voorkomend geval nooit meer dan de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zondag, als vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 2°.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling of de extra inhaalrust of de toeslag voor nachtprestaties, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1°, cumuleerbaar is met de extra inhaalrust of de toeslag voor prestaties op zaterdagen.

In deze paragraaf wordt verstaan onder weekday: elke dag van de week, behalve zaterdag, zondag en feestdagen.

§3. Als berekeningsbasis voor de toeslag, vermeld in het paragraaf 1, eerste lid, en paragraaf 2, eerste en tweede lid, geldt het bruto uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2°;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6°;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5°.

**Art. 46.** §1. In dit artikel wordt verstaan onder:

- 1° overuren: de uitzonderlijke prestaties die het personeelslid op verzoek van het bestuur verricht bovenop de uren die het op grond van de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis verricht;
- 2° overloon: een toeslag bovenop het salaris.

Dit artikel is niet van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen.

§2. Personeelsleden die overuren presteren, krijgen compenserende inhaalrust binnen de termijn, vermeld in artikel 8 van de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector. De compenserende inhaalrust is gelijk aan de duur van de overuren.

§3. Als over een periode van vier maanden de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 uur per week voor voltijdse prestaties of groter is dan de gewone arbeidstijdregeling op weekbasis bij deeltijdse prestaties, wordt met behoud van de toepassing van de regeling, vermeld in paragraaf 4, aan het personeelslid bovenop het uursalaris ofwel overloon betaald in de vorm van een toeslag, ofwel extra inhaalrust toegekend.

Het overloon, vermeld in het eerste lid, of de extra inhaalrust, vermeld in het eerste lid, bedraagt:

- 1° een toeslag van 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 uur en 22 uur;
- 2° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 uur en 6 uur;
- 3° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zaterdag tussen 0 uur en 24 uur;
- 4° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zondagen of op feestdagen als vermeld in artikel 55, tussen 0 uur en 24 uur.

Als berekeningsbasis voor het overloon, vermeld in het tweede lid, geldt het uursalaris, eventueel verhoogd met de volgende toelagen:

- 1° de haard- of standplaatstoelage, vermeld in artikel 33, tweede lid;
- 2° de toelage voor het waarnemen van een hogere functie, vermeld in artikel 38, eerste lid, 2°;
- 3° de toelage voor opdrachthouderschap, vermeld in artikel 38, eerste lid, 6°;
- 4° de mandaattoelage, vermeld in artikel 38, eerste lid, 5°.

§4. De personeelsleden krijgen, als ze gedurende een periode van vier maanden overuren gepresteerd hebben op verschillende tijdstippen als vermeld in paragraaf 3, tweede lid, 1° tot en met 4°, en het totaal aan gepresteerde overuren binnen die periode van vier maanden niet hebben kunnen compenseren met inhaalrust, voor de nog resterende overuren het meest gunstige overloon of de meest gunstige regeling van extra inhaalrust, die wordt vastgesteld met toepassing van paragraaf 3, tweede lid.

## Hoofdstuk 4. Verloven en afwezigheden

### Afdeling 1. Algemene bepalingen

**Art. 47.** §1. Personeelsleden bevinden zich volledig of gedeeltelijk in een van de volgende administratieve toestanden:

- 1° dienstactiviteit;
- 2° non-activiteit.

Het statutaire personeelslid kan zich ook in een toestand van disponibiliteit bevinden.

§2. Personeelsleden zijn in dienstactiviteit bij verlof of afwezigheid als ze op dat ogenblik het recht op het salaris volledig of gedeeltelijk behouden, of ten gevolge van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar en van het werk of een beroepsziekte.

Naast het geval, vermeld in het eerste lid, zijn personeelsleden in dienstactiviteit tijdens een van de volgende afwezigheden:

- 1° een periode van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof als vermeld in artikel 2 en 2/1 van het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan;
- 2° een periode van loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid als vermeld in artikel 3 van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid;
- 3° een periode van loopbaanonderbreking voor het verlenen van palliatieve zorgen als vermeld in artikel 100bis en 102bis van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 4° een periode van loopbaanonderbreking voor mantelzorg als vermeld in artikel 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen;
- 5° een periode van zorgkrediet als vermeld in artikel 8 en 9 van het besluit van de Vlaamse Regering van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet;
- 6° een periode van adoptieverlof als vermeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 59 van dit besluit;
- 7° een periode van pleegzorgverlof als vermeld in artikel 30quater van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 60 van dit besluit;
- 8° een periode van pleegouderverlof als vermeld in artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 61 van dit besluit;
- 9° een periode van omstandigheidsverlof naar aanleiding van een familiale gebeurtenis als vermeld in artikel 30, §2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en in artikel 67, §3, 1°, van dit besluit;
- 10° een periode met recht op een uitkering in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering die een ander uitkering is dan de uitkering, vermeld in punt 11°;
- 11° een periode van ziekte of ongeval privéleven met recht op een uitkering in het kader van de verplichte ziekte- en invaliditeitsuitkering;
- 12° een afwezigheid wegens militaire dienst die geen volledige kalendermaand beslaat;



- 13° het onbezoldigde verlof als recht als vermeld in artikel 66, §1, van dit besluit;
- 14° het onbezoldigde verlof als gunstmaatregel als vermeld in artikel 66, §2, van dit besluit;
- 15° een tijdelijke afwezigheid van statutaire personeelsleden die hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 68 van dit besluit;
- 16° een periode van tijdelijke werkloosheid met recht op een uitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering.

In het tweede lid, 15°, wordt verstaan onder overmacht: een plotse en onvoorziene gebeurtenis die zich voordoet buiten de wil van het personeelslid en het bestuur, die tijdelijk van aard is en die de verdere uitvoering van de prestaties volledig onmogelijk maakt.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de meerekenbaarheid als dienstactiviteit van de periode van afwezigheid, vermeld in het tweede lid, 11°, en de meerekenbaarheid van een periode van disponibiliteit wegens ziekte begrensd wordt tot twaalf maanden.

§3. Personeelsleden zijn bij verlof of afwezigheid in non-activiteit als ze op dat ogenblik geen recht hebben op hun salaris, tenzij in de gevallen, vermeld in paragraaf 2, tweede lid.

**Art. 48.** Personeelsleden die zonder toestemming of zonder geldige reden afwezig zijn, bevinden zich van rechtswege in een toestand van non-activiteit, tenzij de afwezigheid het gevolg is van overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.

**Art. 49.** Personeelsleden zijn in dienstactiviteit als ze deelnemen aan een georganiseerde werkonderbreking. Ze verliezen alleen hun recht op salaris voor de duur van de afwezigheid.

**Art. 50.** De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de regels voor:

- 1° de aanvraagtermijnen;
- 2° de aanvraagprocedure;
- 3° de toekenning;
- 4° de mogelijkheid tot opzegging;
- 5° de opzeggingstermijnen van de verloven.

Onverminderd de individuele rechten van het personeelslid wordt bij de toekenning van verloven afgewogen of de continuïteit en de kwaliteit van de openbare dienstverlening gehandhaafd blijven.

Het hoofd van het personeel is bevoegd voor de individuele toekenning van de verloven.

**Art. 51.** Als dat nodig is, stelt de raad voor personeelsleden met een specifieke arbeidsregeling in de rechtspositieregeling omrekeningsregels vast voor bepaalde in werkdagen uitgedrukte verloven of ziektecontingenten zonder dat het totale aantal toegekende dagen per soort verlof overschreden wordt. Dat geldt niet voor

de feestdagen, vermeld in artikel 55, en het omstandigheidsverlof, vermeld in artikel 67, §3, 1°.

## Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen

**Art. 52.** Personeelsleden hebben jaarlijks recht op een aantal werkdagen bezoldigde vakantie, bepaald door de raad in de rechtspositieregeling. Het aantal dagen vakantie bedraagt voor een volledig kalenderjaar niet minder dan dertig werkdagen en niet meer dan vijfendertig werkdagen.

In afwijking van het eerste lid bedraagt het aantal dagen vakantie voor de personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, niet minder dan 26 werkdagen en niet meer dan 35 werkdagen.

**Art. 53.** Met behoud van de toepassing van artikel 47, §2, vierde lid, geven de periodes van disponibiliteit en de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, eerste en tweede lid, recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling, met uitzondering van de periodes gelijkgesteld met dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 13° en 14°.

In afwijking van het eerste lid kan de raad voor de periodes van dienstactiviteit, vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1°, 2°, 3°, 4°, 5°, 15° en 16°, in de rechtspositieregeling bepalen dat die periodes niet meerekenbaar zijn.

In het publieke vakantiestelsel worden de vakantiedagen van personeelsleden die in de loop van het jaar in dienst treden of hun functie definitief neerleggen in evenredige mate verminderd.

**Art. 54.** Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden voor de aanvang van aangevraagde en toegestane vakantiedagen, wordt de vakantie opgeschort.

Als personeelsleden arbeidsongeschikt worden tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, wordt het vakantieverlof omgezet in verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

## Afdeling 3. Feestdagen

**Art. 55.** §1. Personeelsleden hebben recht op bezoldigde afwezigheid op al de volgende feestdagen:

- 1° 1 januari;
- 2° Paasmaandag;
- 3° 1 mei;
- 4° Hemelvaartsdag;
- 5° Pinkstermaandag;
- 6° 11 juli;
- 7° 21 juli;
- 8° 15 augustus;
- 9° 1 november;
- 10° 11 november;
- 11° 25 december.

De raad kan in de rechtspositieregeling de lijst, vermeld in het eerste lid, aanvullen met maximaal drie extra feestdagen.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de wijze waarop de feestdagen, vermeld in het eerste en tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, worden vervangen door andere dagen.

§2. De personeelsleden, vermeld in artikel 186, §2, 3°, van het decreet van 22 december 2017, hebben recht op de feestdagen, vermeld in paragraaf 1, eerste en tweede lid.

De raad bepaalt de wijze waarop de feestdag, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 6°, en in voorkomend geval de extra feestdagen, als vermeld in paragraaf 1, tweede lid, die samenvallen met een andere normale inactiviteitsdag, voor de personeelsleden, vermeld in het eerste lid, vervangen worden door andere dagen.

#### Afdeling 4. Gezinsverloven

##### Onderafdeling 1. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

**Art. 56.** Het zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt aan personeelsleden toegekend conform hoofdstuk IV van de Arbeidswet van 16 maart 1971. Statutaire personeelsleden behouden hun salaris tijdens het zwangerschaps- en bevallingsverlof, op voorwaarde dat ze alle beroepswerkzaamheid staken.

**Art. 57.** Bij een verlenging van de postnatale rustperiode conform artikel 39, vijfde lid, van de Arbeidswet van 16 maart 1971 behouden statutaire personeelsleden tijdens de duur van die verlenging hun salaris.

**Art. 58.** §1. Als de moeder overlijdt, heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat niet langer mag duren dan het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder nog niet had opgenomen bij haar overlijden.

§2. Bij opname van de moeder in een ziekenhuis heeft het statutaire personeelslid dat vader of meemoeder van het kind is, recht op vaderschaps- of meemoederschapsverlof dat op zijn vroegst begint vanaf de achtste dag na de geboorte van het kind, op voorwaarde dat de moeder meer dan zeven dagen opgenomen is in het ziekenhuis en dat de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

Het vaderschaps- en meemoederschapsverlof, vermeld in het eerste lid, eindigt als de moeder het ziekenhuis verlaat en uiterlijk als de periode verstreken is die overeenstemt met het deel van het zwangerschaps- en bevallingsverlof dat de moeder op het ogenblik van haar opname in het ziekenhuis nog niet had opgenomen.

§3. Tijdens het vaderschaps- of meemoederschapsverlof, vermeld in paragraaf 1 en 2, behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

##### Onderafdeling 2. Adoptieverlof, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

**Art. 59.** Statutaire personeelsleden krijgen op hun verzoek adoptieverlof. Het adoptieverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens het adoptieverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris.

**Art. 60.** Statutaire personeelsleden hebben per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Het pleegzorgverlof wordt aan statutaire personeelsleden toegekend conform artikel 30quater, §1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en artikel 2 tot en met 6 van het koninklijk besluit van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen. Tijdens het pleegzorgverlof ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

**Art. 61.** In geval van langdurige pleegzorg of pleegvoogdij hebben statutaire personeelsleden die pleegzorger zijn, recht op pleegouderverlof toegekend conform artikel 30sexies van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Tijdens de eerste drie dagen van het langdurige pleegouderverlof behouden statutaire personeelsleden hun salaris. Vanaf de vierde dag ontvangen statutaire personeelsleden 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

#### Afdeling 5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

**Art. 62.** §1. Personeelsleden die door ziekte of ongeval ongeschikt zijn om hun functie uit te oefenen, krijgen verlof wegens arbeidsongeschiktheid.

De raad bepaalt in de rechtspositieregeling:

- 1° de medische instantie die de controle op de arbeidsongeschiktheid, vermeld in het eerste lid, uitoefent;
- 2° de regels voor de controle, vermeld in punt 1°.

§2. Statutaire personeelsleden hebben recht op verlof wegens arbeidsongeschiktheid met behoud van hun salaris volgens een stelsel van ziektekredietdagen.

De ziektekredietdagen behelzen een krediet van 21 werkdagen per jaar voltijdse prestaties. De raad bepaalt in de rechtspositieregeling de andere regels.

Bij aanvang krijgt een voltijds statutair personeelslid onmiddellijk een krediet van 63 werkdagen. Het verwerft bijkomende ziektekredietdagen vanaf het vierde jaar.

**Art. 63.** §1. Statutaire personeelsleden die afwezig zijn wegens ziekte of ongeval privéleven kunnen in het kader van de re-integratie de toestemming krijgen om de arbeid deeltijds te hervatten. De toestemming wordt verleend voor een periode en volgens een prestatiebreuk overeenkomstig het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en kan, als dat nodig is, verlengd worden volgens

het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, al dan niet voor onbepaalde duur.

§2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als verlof.

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder kan zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3.

§3. Als de ziektekredietdagen opgebruikt zijn, kan het statutaire personeelslid in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid worden gesteld. Het krijgt een wachtgeld voor het afwezigheidspercentage dat gelijk is aan 60% van het laatste activiteitssalaris en de fictieve ontwikkeling daarvan, berekend volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. De disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid maakt geen einde aan de stelsels van loopbaanonderbreking of zorgkrediet zoals vermeld in artikel 47, §2, tweede lid, 1° tot 5°, noch aan het onbetaalde verlof vermeld in artikel 66.

In afwijking van het eerste lid kan de raad in de rechtspositieregeling bepalen dat het wachtgeld gelijk is aan het laatste activiteitssalaris als de disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een aandoening die de bevoegde medische instantie, aangeduid door de raad in de rechtspositieregeling, erkent als ernstig en langdurig.

Het laatste activiteitssalaris, vermeld in het eerste en het tweede lid, is het salaris dat verschuldigd is overeenkomstig het prestatiestelsel op het ogenblik waarop het personeelslid in disponibiliteit is geplaatst.

**Art. 64.** §1. Het verlof wegens arbeidsongeschiktheid wordt niet aangerekend op het ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, in de volgende gevallen:

- 1° na een arbeidsongeval;
- 2° na een ongeval op de weg naar en van het werk;
- 3° na een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door de fout van een derde;
- 4° bij een beroepsziekte;
- 5° als het zwangere personeelslid of het personeelslid dat borstvoeding geeft, in een schadelijk werkmilieu werkt en vrijgesteld wordt van arbeid nadat vastgesteld is dat geen aangepast werk of een andere arbeidsplaats mogelijk is;
- 6° bij arbeidsongeschiktheid binnen de zes weken voor de werkelijke bevallingsdatum. Bij de geboorte van een meerling wordt die periode verlengd tot acht weken.

In afwijking van het eerste lid worden de dagen afwezigheid, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 4°, wel aangerekend op het ziektekrediet voor de toepassing van paragraaf 2.

§2. Zodra de aanstellende overheid heeft vastgesteld dat een statutair personeelslid zijn ziektekrediet, vermeld in artikel 62, §2, heeft opgebruikt, en als het betrokken personeelslid nog altijd arbeidsongeschikt is, kan ze het personeelslid doorverwijzen naar de federale medische dienst die bevoegd is voor de eventuele verklaring van definitieve ongeschiktheid, met het oog op een eventuele vervroegde pensionering om gezondheidsredenen.

**Art. 65.** Als de afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid van statutaire personeelsleden te wijten is aan een aansprakelijke derde, ontvangen ze het salaris alleen als voorschot, dat nadien verrekend wordt met de vergoeding die de derde verschuldigd is, en dat op de derde te verhalen is.

Om het salaris als voorschot conform het eerste lid te kunnen verkrijgen, laten personeelsleden hun bestuur in alle rechten, vorderingen en rechtsmiddelen treden die het slachtoffer kan doen gelden tegen de aansprakelijke derde, tot het bedrag van het salaris.

#### Afdeling 6. Onbezoldigd verlof

**Art. 66.** §1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, verwerven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.

§2. Personeelsleden kunnen onbezoldigd verlof als gunst krijgen om de prestaties volledig of gedeeltelijk te onderbreken, als de goede werking van de dienst daardoor niet in het gedrang komt.

Het onbezoldigde verlof, vermeld in het eerste lid, kan worden toegestaan voor minimaal de volgende periodes:

- 1° twintig dagen per kalenderjaar, die in volledige of halve dagen en al dan niet in aaneensluitende perioden worden opgenomen;
- 2° twee jaar gedurende de loopbaan die in al dan niet aaneensluitende perioden van minimaal een maand wordt opgenomen.

§3. De raad kan in de rechtspositieregeling regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in paragraaf 1 en 2, waaronder ook een financiële bonusregeling.

§4. Paragraaf 1 is niet van toepassing op de algemeen directeur, de adjunct-algemeendirecteur en de financieel directeur.

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden het verlof waarvan sprake in paragraaf 1, niet van toepassing is.

#### Afdeling 7. Andere verloven en afwezigheden

**Art. 67.** §1. De raad kan voor het vast aangestelde statutaire personeelslid een regeling uitwerken in de rechtspositieregeling waarbij het verlof kan krijgen om:

- 1° een functie uit te oefenen op een kabinet, of in voorkomend geval bij de entiteiten met politieke functie ter vervanging van het kabinet, van een federaal minister, staatssecretaris of regeringscommissaris, een lid van de regering van een gemeenschap of een gewest, een provinciegouverneur, de gouverneur of de vicegouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofdstad, of de adjunct-gouverneur van de provincie Vlaams-Brabant, een gedeputeerde, een burgemeester of schepenen, een Europees commissaris;
- 2° op verzoek van de voorzitter van een erkende politieke groep of fractie, een functie uit te oefenen bij een erkende politieke groep van de wetgevende vergaderingen van de federale overheid, van de gemeenschappen en de gewesten of van de Europese Unie, bij de voorzitter van een dergelijke groep, of bij een erkende fractie van een gemeenteraad of een provincieraad;
- 3° een externe opdracht uit te voeren waarvan de raad het algemeen belang in de rechtspositieregeling erkent. Onder een dergelijke opdracht wordt in ieder geval verstaan de uitoefening van nationale en internationale opdrachten, aangeboden door een regering of een internationale instelling, en de internationale opdrachten in het raam van ontwikkelingssamenwerking, wetenschappelijk onderzoek of humanitaire hulp.

§2. Het personeelslid krijgt dienstvrijstelling:

- 1° als vrijwilliger van een hulpverleningszone of korps voor burgerlijke bescherming, voor dringende hulpverlening;
- 2° als actieve vrijwilliger van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis a rato van telkens maximaal vijf werkdagen per jaar;
- 3° als hij als voorzitter, bijzitter of secretaris van een stembureau, een stemopnemingsbureau, of een hoofdstembureau optreedt bij de verkiezingen: de dag van de verkiezingen, als hij dan moest werken;
- 4° als lid van een hoofdstembureau bij de verkiezingen: de nodige tijd om de bij de kieswetgeving voorgeschreven vergaderingen van de hoofdbureaus bij te wonen;
- 5° voor het afstaan van beenmerg a rato van maximaal vier werkdagen per afname;
- 6° voor het afstaan van organen of weefsels voor de benodigde duur van de onderzoeken, de ziekenhuisopname en het herstel;
- 7° maximaal tien keer per jaar, op de dag waarop het bloed, plasma of bloedplaatjes geeft. De dienstvrijstelling geldt voor de tijd die nodig is

- voor de gift, waarin inbegrepen de tijd die naargelang het geval nodig is voor de verplaatsing naar en van het afnamecentrum;
- 8° voor borstvoeding op het werk a rato van de benodigde tijd, en voor prenatale onderzoeken tijdens de diensturen gedurende de zwangerschap;

De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat de personeelsleden dienstvrijstelling krijgen voor de duur van medische onderzoeken die niet buiten de diensturen kunnen plaatshebben.

De raad kan in de rechtspositieregeling nog andere dienstvrijstellingen regelen en bepaalt onder meer ook wie bevoegd is voor de toekenning van de dienstvrijstellingen die niet vermeld zijn in dit besluit.

§3. Personeelsleden hebben minimaal recht op de volgende verloven en afwezigheden:

- 1° het omstandigheidsverlof naar aanleiding van familiale gebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten conform artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten;
- 2° het recht om van het werk afwezig te zijn om dwingende redenen conform artikel 30bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en het koninklijk besluit van 11 oktober 1991 tot vaststelling van de nadere regelen voor de uitoefening van het recht op een verlof om dwingende redenen.

§4. Voor het verlof, vermeld in paragraaf 2 en paragraaf 3, 1°, ontvangen personeelsleden hun salaris, met uitzondering van het omstandigheidsverlof naar aanleiding van een van de volgende gebeurtenissen:

- 1° de bevalling van de echtgenote of samenwonende partner;
- 2° de gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van het personeelslid.

Voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, hebben statutaire personeelsleden gedurende de eerste tien dagen recht op 100% van hun salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op 82% van hun salaris. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

Voor personeelsleden die conform paragraaf 2, derde lid, dienstvrijstelling hebben gekregen naar aanleiding van een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, worden die dagen dienstvrijstelling verminderd met het toegekende omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid.

**Art. 68.** De raad kan in de rechtspositieregeling bepalen dat statutaire personeelsleden door de aanstellende overheid in tijdelijke afwezigheid worden gesteld als ze hun functie niet kunnen uitoefenen wegens overmacht als vermeld in artikel 47, §2, derde lid.



Bij de toepassing van het eerste lid geldt dat als de contractuele personeelsleden met toestemming van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening in tijdelijke werkloosheid kunnen worden geplaatst, de statutaire personeelsleden op grond van dezelfde motieven in tijdelijke afwezigheid wegens overmacht kunnen worden gesteld.

De statutaire personeelsleden die in tijdelijke afwezigheid zijn gesteld als vermeld in het eerste lid, behouden hun aanspraken op de verhogingen als vermeld in artikel 25, eerste lid, 2°. Ze genieten een wachtgeld dat gelijk is aan 80% van het laatste activiteitssalaris, en berekend wordt volgens de regels die van toepassing zouden zijn geweest als het statutaire personeelslid nog in effectieve actieve dienst was gebleven. Om het salaris te bepalen, wordt het salaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%.

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

### Afdeling 1. Opheffingsbepalingen

**Art. 69.** De volgende regelingen worden opgeheven:

- 1° het besluit van de Vlaamse regering van 13 september 2002 betreffende de toekenning en de vaststelling van het vakantiegeld van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 oktober 2003;
- 2° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 januari 2007 tot vaststelling van de regels inzake de aanwerving en terbeschikkingstelling van het kabinet- en fractiepersoneel in de gemeenten en provincies;
- 3° het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 48, artikel 49, §2 en §3, artikel 99, §1, eerste lid, §2, artikel 100, eerste en derde lid, artikel 103, 104, 105, 106, 107, 108, 198 en 199;
- 4° het besluit van de Vlaamse Regering van 21 december 2007 houdende vaststelling van de voorwaarden waaronder de ambten van gemeentesecretaris, gemeentelijk financieel beheerder, secretaris van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn en financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn deeltijds kunnen worden uitgeoefend, en houdende vaststelling van sommige gevallen waarin de ambten van gemeentelijk financieel beheerder en van financieel beheerder van een openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn kunnen worden uitgeoefend door een gewestelijke ontvanger, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 3 april 2009, 15 mei 2009 en 22 maart 2013;
- 5° het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de

- rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 september 2021, met uitzondering van artikel 47, 48, artikel 49, §2, artikel 72, §1, artikel 73, 74 en artikel 140, 3°;
- 6° het besluit van de Vlaamse Regering van 20 mei 2011 houdende regeling van de externe personeelsmobiliteit tussen sommige lokale en provinciale overheden onderling en tussen sommige lokale en provinciale overheden en de diensten van de Vlaamse overheid onderling, en houdende enkele maatregelen ter ondersteuning van de externe personeelsmobiliteit tussen overheden met hetzelfde werkingsgebied, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 3 juli 2015;
- 7° het ministerieel besluit van 19 februari 2013 tot vaststelling van de lijst van erkende diploma's of getuigschriften per niveau ter uitvoering van artikel 11, § 2, tweede lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

## Afdeling 2. Overgangsbepalingen

### Onderafdeling 1. Algemene bepalingen

**Art. 70.** In deze afdeling wordt verstaan onder:

- 1° het besluit van 7 december 2007: het besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit;
- 2° het besluit van 12 november 2010: het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, zoals van kracht voor de inwerkingtreding van dit besluit.

### Onderafdeling 2. Geldelijke waarborgen

**Art. 71.** §1. Statutaire personeelsleden in dienst die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit voorheen op grond van de lokale rechtspositieregeling een salarisschaal en een functionele loopbaan hebben die, al dan niet in overgang, afwijkt van de salarisschaal en de functionele loopbaan die het bestuur vaststelt met toepassing van artikel 25 en 26, behouden die salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waarmee die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden zijn.

§2. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal, al dan niet aangevuld met een bepaalde toelage of bijslag, hebben behouden met toepassing van artikel 224 van het besluit van 7 december 2007, zoals van kracht op de dag voor de datum van de inwerkingtreding van dit besluit, en artikel 147 van het besluit 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en toelage of bijslag zolang die regeling gunstiger is dan de salarisschaal die het personeelslid met toepassing van dit besluit zou hebben.

In de plaatselijke rechtspositieregeling worden de salarisschaal en de eventuele toelage of bijslag van het personeelslid in de overgangsregeling opgenomen, en ook de organieke salarisschaal waarin het personeelslid ingeschaald is.

§3. Statutaire personeelsleden die hun vroegere salarisschaal op grond van de plaatselijke rechtspositieregeling en hun functionele loopbaan hebben behouden met toepassing van artikel 225 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 148 van het besluit van 12 november 2010, behouden ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde salarisschaal en functionele loopbaan zolang ze aangesteld zijn in de graad waaraan die salarisschaal en die functionele loopbaan in de vorige plaatselijke rechtspositieregeling verbonden waren.

**Art. 72.** Statutaire personeelsleden die hun vroegere gunstigere toelageregeling voor gevaarlijke of hinderlijke werken hebben behouden met toepassing van artikel 227 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 149 van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde gunstigere regeling.

**Art. 73.** Statutaire personeelsleden die hun taalpremie hebben behouden met toepassing van artikel 228 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 150 van het besluit van 12 november 2010, behouden bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde taalpremie.

**Art. 74.** Statutaire personeelsleden die hun vergoeding voor niet-gemotoriseerde verplaatsingen van en naar het werk voor hen persoonlijk hebben behouden met toepassing van artikel 229 van het besluit van 7 december 2007, en artikel 151 van het besluit van 12 november 2010, kunnen ook bij de inwerkingtreding van dit besluit diezelfde vergoeding behouden als de rechtspositieregeling dat bepaalt.

### Onderafdeling 3. Diverse lopende procedures en lopende periodes

**Art. 75.** Procedures van aanwerving, bevordering of interne en externe personeelsmobiliteit, die opgestart zijn voor de datum van de uitvoering van dit besluit, worden afgewerkt in overeenstemming met de regels die van toepassing waren op het ogenblik waarop ze zijn opgestart.

**Art. 76.** De procedureregels die van toepassing zijn bij de start van de evaluatieperiode die doorloopt na de datum van de uitvoering van dit besluit, blijven van toepassing op die lopende evaluatieperiode.

**Art. 77.** Personeelsleden in dienst behouden bij de uitvoering van dit besluit de verloven en afwezigheden die hun voor die datum zijn toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de toekenning. Aanvragen tot verlenging of vernieuwing van een verlof of een afwezigheid worden beschouwd als een nieuwe aanvraag en worden behandeld in overeenstemming met de nieuwe reglementaire bepalingen.

Statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens arbeidsongeschiktheid en statutaire personeelsleden in disponibiliteit wegens ambtsopheffing, behouden vanaf de datum van de inwerkingtreding van dit besluit hun administratieve toestand zoals die voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit is toegekend, voor de duur en volgens de regels die geldig waren op het ogenblik van de indisponibiliteitsstelling.

**Art. 78.** Personeelsleden die in dienst zijn en behoren tot het personeel, vermeld in artikel 186, §2, 3<sup>o</sup>, van het decreet van 22 december 2017, behouden voor de verdere duur van hun loopbaan bij het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn de regeling voor het aantal dagen jaarlijkse vakantie en het aantal feestdagen, die op de datum van de inwerkingtreding van dit besluit van kracht is met toepassing van artikel 156 van het besluit van 12 november 2010, in overgangsregeling van kracht is als dat aantal jaarlijkse vakantiedagen hoger, respectievelijk dat aantal feestdagen op jaarbasis hoger is dan het aantal, vastgesteld in dit besluit.

**Art. 79.** Statutaire personeelsleden die hun vorige ziektekredietregeling op persoonlijke titel behouden hebben met toepassing van artikel 234 van het besluit van 7 december 2007, behouden die ook bij de inwerkingtreding van dit besluit.

#### Afdeling 3 . Specifieke bepalingen

**Art. 80.** De bepalingen van dit besluit over de adjunct-algemeendirecteur zijn van overeenkomstige toepassing op de adjunct-financieel directeur, conform artikel 382 en 589 van het decreet van 22 december 2017.

#### Afdeling 4. Inwerkingtreding

**Art. 81.** Op voorwaarde dat ze niet strijdig zijn met een andere wettelijke bepaling, blijven de bestaande plaatselijke reglementaire bepalingen over de rechtspositieregeling van kracht.

In afwijking van het eerste lid worden, uiterlijk op 1 januari 2024, de plaatselijke reglementaire bepalingen in overeenstemming gebracht met artikel 45, §2, van dit besluit.

Wijzigingen die vanaf de inwerkingtreding van dit besluit aangebracht worden aan die bestaande reglementaire bepalingen, zijn in overeenstemming met de bepalingen van dit besluit.

#### Afdeling 5. Uitvoeringsbepaling

**Art. 82.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het binnenlands bestuur en het stedenbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ... (datum).

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Jan JAMBON

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen,

Bart SOMERS

## **Bijlage II bij het eindverslag nr. 2022/12: amendementen voorgesteld in consensus door de sociale partners (VVSG, VVP, Zorgnet-Icuro, ACOD, ACV OD, VSOA)**

### **Amendementen sociale partners bij de ontwerptekst kaderbesluit RPR**

#### **Artikel 4:**

**Toevoegen aan §3, eerste lid:** "in overeenstemming met het personeelsplan of een ander instrument dat een adequate weergave is van de personeelsbehoefte en opvolging ervan."

#### **Artikel 6:**

##### **Toevoegen tweede lid:**

"De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de in het eerste lid bepaalde minimale voorwaarden, de selectie uitgezonderd."

**Toevoegen als toelichting in nota aan VR** dat de kandidaat kan worden aangeworven ook al voldoet die niet, mits het doorlopen van een bepaalde opleidingsperiode en na een gunstige evaluatie.

**Zelfde lid ook toevoegen in artikel 17 §3.** Deze toevoeging geldt dan ook bij externe mobiliteit (via **artikel 18 §2, eerste lid**) en bij bevordering (via **artikel 19 §3**).

#### **Artikel 9**

##### **Volgende tekst opnemen in de nota VR**

"Lokale en provinciale besturen zijn gebonden door hogere regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur, bv. het decreet over het lokaal bestuur, de wet op het syndicaal statuut (met o.a. het prerogatief van de vakorganisaties om bij selecties aanwezig te zijn), het gelijkheidsbeginsel, de gelijke toegang tot het openbaar ambt... Bovendien kunnen kandidaten altijd examenverslagen opvragen en/of klacht indienen bij de toezichthoudende overheid."

##### **Over 3<sup>de</sup> lid, 2<sup>o</sup> tekst uit VIA-akkoord overnemen in nota VR:**

"Bij de toewijzing van een voltijdse betrekking en bij de toewijzing van beschikbare/bijkomende arbeidsuren wordt voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn, voor zover zij vragende partij zijn voor een voltijdse arbeidsovereenkomst of voor de verhoging van hun contractuele arbeidstijd, en voor zover zij voldoen aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid. Wanneer de kandidatuur van een reeds in dienst zijnde werknemer niet wordt behouden, zal de werkgever de betrokken werknemer schriftelijk informeren."

##### **De mogelijkheden rond permanente vacatures opnemen in de nota VR.**

#### **Artikel 10**

##### **Laatste lid toevoegen**

"De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid."

#### **Artikel 13 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het vorige ontwerpartikel 13**

"In dit artikel wordt onder de opvolging en de feedback verstaan: de communicatie over het functioneren van het personeelslid met het oog op de professionele ontwikkeling, de groei en het welbevinden van het personeelslid op de werkvloer en het verbeteren van de organisatie.

De algemeen directeur en de provinciegriffier bepalen, binnen de algemene regels die raad in de rechtspositieregeling vaststelt, de wijze van opvolging en feedback, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

Aan de opvolging en de feedback, vermeld in het eerste lid, kunnen geen geldelijke gevolgen of loopbaangevolgen voor het personeelslid worden gekoppeld."

#### **Artikel 14 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het huidige artikel 14**

"In dit artikel wordt onder de eventuele evaluatie verstaan: de formele procedure over het functioneren van het personeelslid in de organisatie.

De raad bepaalt de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017 en in artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005.

In de procedure, vermeld in het eerste lid, wordt minstens het volgende geregeld:

1° de gevallen waarin een procedure wordt opgestart;

2° de te volgen procedurestappen;

3° de gevolgen;

4° het verbetertraject dat minimaal 6 maand bedraagt;

5° dat de evaluatie door ten minste één leidinggevende die bij voorkeur de rechtstreekse leidinggevende van het personeelslid is, gebeurt;

6° dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht;

7° dat van het evaluatiegesprek een verslag wordt opgemaakt, dat het eindresultaat bevat.

In afwijking van punt 5°, kan het personeelslid vragen dat een tweede evaluator aan de evaluatie wordt toegevoegd.

De raad werkt een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen de eventuele evaluatie met ongunstige of negatieve gevolgen. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord."

**In de nota VR, bij punt 1° (de gevallen waarin een procedure wordt opgestart) ter illustratie opnemen:** de gevallen waarin de opvolging en feedback niet het gewenste resultaat oplevert (bv. knipperlichttraject).

**In nota VR, bij punt 6° (dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht)** een verduidelijking opnemen dat een evaluatie veronderstelt dat er een functiebeschrijving is vastgesteld waaruit de evaluatiecriteria worden afgeleid.

**In nota VR** toevoegen dat verbetertrajecten lokaal uit te werken zijn.

#### **Artikel 17 – 18 - 19**

**Toevoegen in art. 17, §1, vierde lid (interne mobiliteit) en 19, §1, tweede lid (bevordering):**

"5° het behoud, bij overgang, van de aard van het dienstverband en de inschaling in de vergelijkbare salarisschaal."

**In art. 18, §3 (externe mobiliteit)**

"5° het eventuele behoud, bij overgang, van de aard van het dienstverband en de inschaling in de vergelijkbare salarisschaal."

#### **Artikel 17 §3 en 19 §3**

**Toevoegen van tweede lid:**

"In afwijking van artikel 17, §3, 3°, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering."

### **Art. 18 – Externe mobiliteit**

Art. 18, §2, tweede lid schrappen.

### **Art. 20, §2, eerste lid, herformulering:**

“Een vast aangesteld statutair personeelslid van het bestuur wordt in statutair dienstverband in een mandaatfunctie aangesteld.”

### **Art. 22 – Mandaatfuncties – nieuwe tekst**

“De raad stelt ten minste de regels vast voor:

- 1° de duurtijd van het mandaat;
- 2° de verlenging van het mandaat; de verlenging kan enkel mits gunstige evaluatie;
- 3° de beëindiging van het mandaat;
- 4° de terugvalpositie van de mandaathouder.”

### **Artikel 23**

#### **Toevoeging nieuwe paragraaf:**

“Op voorwaarde dat het contractueel personeelslid daarmee instemt, kan de herplaatsing zoals vermeld in paragraaf 1 tot 3 ook toegepast worden voor het contractueel personeelslid.”

### **Artikel 25: nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel**

“De raad stelt het salaris van het personeel vast in de salarisschalen die in bijlage bij dit besluit zijn gevoegd.

In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende salarisschalen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en die bestaan uit:

- 1° een minimumsalaris;
- 2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 35 trappen;
- 3° een maximumsalaris

Het minimumsalaris, vermeld in het tweede lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maximumsalaris, vermeld in het tweede lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.”

**In nota VR** wordt bij de afwijkingsmogelijkheid als voorbeeld van een objectieve weging verwezen naar de mogelijkheid om de IFIC-salarisschalen volgens de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren toe te passen op niet-IFIC-personeel, op voorwaarde dat deze functies als sectorale referentiefunctie zijn toegewezen, in dit stelsel geïmplementeerd zijn en het bijbehorende barema geactiveerd is.

#### **+ in periodiek overleg met weddecentrales-ABB op te volgen:**

Verplichtingen rond loonbrieven te bekijken met de sociaal secretariaten (recht op geschrift met individuele weddevaststelling).

### **Artikel 26: nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel**

“De raad stelt de functionele loopbaan van het personeel vast in de functionele loopbanen die bij dit besluit zijn gevoegd en die bestaan uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn.

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald.



In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende functionele loopbanen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en zonder dat er een functionele loopbaan wordt vastgesteld die nadeliger is dan de functionele loopbaan die vastgesteld wordt conform het eerste lid."

## **Artikel 29**

### **Aanpassing paragraaf 2**

"§2. De provincieraad stelt de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimumgrens van 57.470,01 en de maximumgrens van 83.722,08 euro. De salaristrappen worden gespreid over ten minste 15 trappen."

**Artikel 36, derde lid** (beperking eindejaarstoelage tot 110% van 1/12de jaarsalaris) schrappen.

**Artikel 38, laatste lid, 2°** (onmogelijkheid taalpremie) schrappen.

**Artikel 40, toevoegen nieuwe paragraaf** als verplicht sociaal voordeel: verankering van de afspraak uit het sectoraal akkoord 2020, namelijk de recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro.

### **Artikel 52, toevoegen:**

"De raad stelt een regeling vast voor de gevallen dat het personeelslid zijn dagen jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar wegens overmacht, voor de datum dat het uit dienst treedt, definitief zijn functie neerlegt of bij overlijden." (nog eens legistiek na te kijken en eventueel bij te stellen).

**Artikel 55 (feestdagen):** behoud huidige situatie, maar OCMW-personeel kan drie feestdagen erbij krijgen.

Gemeente = 11 +3

Ocmw = 11 + eventueel 3

(nog geen tekstvoorstel opgemaakt)

### **Artikel 63 §2**

**Nieuw derde lid:** "In afwijking van het tweede lid wordt, op vraag van het personeelslid, de afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven aangerekend op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris."

+ in artikel 63 §2 woordje "re-integratieverlof" **vervangen** door "verlof voor gedeeltelijke werkhervatting".

### **Artikel 66 §1, aanpassen**

"§1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden."

### **Na art. 66 een nieuwe "Afdeling 7. Eindloopbaanstelsel" en nieuw artikel 67 invoegen**

"Van zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het recht op een eindloopbaanstelsel dat het volgende omvat:

1° het personeelslid heeft het recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken:

2° het personeelslid heeft het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie."

**Nieuw artikel in het kader van eindeloopbaan: een bijkomend artikel 7/1 in het BVR van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet**

"Aan de personeelsleden van artikel 2, 9° wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt in het kader van het eindeloopbaanstelsel zoals opgenomen in het BVR van ...." (legistiek nog aan te vullen)

**Artikel 8 BVR 26.07.2016 aanpassen om rekening te houden met nieuw artikel 7/1, toevoegen nieuw tweede lid:**

"Deze termijnen worden niet in mindering gebracht bij het opnemen van het eindeloopbaanstelsel zoals vernoemd in artikel 7/1."

**Artikel 67 (omstandigheidsverlof)**

Behoud huidige situatie: art. 209 van het RPR-besluit van 7 december 2007.

# **Bijlage III bij het eindverslag nr. 2022/12: verslag van de vergadering van het comité C1 van 14 oktober 2022**

Agentschap Binnenlands Bestuur  
Afdeling Lokale Samenwerking, Verzelfstandiging en  
Personeel

Havenlaan 88, bus 70, 1000 Brussel  
Tel. 09 276 17 11  
E-mail: [binnenland@vlaanderen.be](mailto:binnenland@vlaanderen.be)  
Internet: <https://lokaalbestuur.vlaanderen.be>

Betreft: **Comité C1 – Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten.  
Afdeling personeel van de provinciale en plaatselijke besturen en het personeel van het gesubsidieerd officieel onderwijs dat niet bezoldigd wordt met weddentoelagen.  
Onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap.**

Comité C1 – voorvergadering en onderhandeling van 14 oktober 2022 – Notulen

## **I. AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:**

1. de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, voorzitter, vertegenwoordigd door mevrouw Lieselot Vanhoutte, behoorlijk gemachtigde afgevaardigde en voorzitter comité C1;
2. mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, ondervoorzitter, vertegenwoordigd door de heer Jeroen Vervloessem, behoorlijk gemachtigde afgevaardigde;
3. de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering, vertegenwoordigd door de heer Lieven Van Wichelen, behoorlijk gemachtigde afgevaardigde.

## **II. AFVAARDIGINGEN VAN DE VAKORGANISATIES:**

1. De Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD):
  - de heren W. Van Den Berge en G. Vlasselaer;
  - de heren K. Zegers en D. Van Himste, verontschuldigd.
2. Het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare diensten (ACV Openbare diensten):
  - de heren Ch. Vandenbulcke en J. Beernaert;
  - mevrouw N. Hiel;
  - de heer L. Maes, verontschuldigd.
3. Het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt (VSOA):
  - de heer J. Noerens;
  - mevrouw Ch. Demerlier.

## **III. WERKGEVERSDELEGATIES:**

1. VVSG
  - de heren A. El-Omari en P. Van Schuylenbergh;
  - mevrouw M. De Lange;
  - de heer T. De Munter, verontschuldigd.
2. VVP
  - de heer M. Collier;
  - mevrouw S. Volckaert;
  - de mevrouwen J. Bauwens en V. Vervloessem, verontschuldigd.
3. Zorgnet-Icuro
  - mevrouw L. Geukens;
  - mevrouw M. De Bryune, verontschuldigd.

#### IV. TECHNICI

1. Voor de Overheid:
  - de heer B. Opsomer, kabinet Somers;
  - de heer P.J. De Geest, kabinet Weyts;
  - de mevrouwen M. Landtsheere en P. Vercraeye, ABB.
2. Voor de vakbonden:  
VSOA:
  - de heer S. Meeuws.

#### **Agenda:**

##### Voorvergadering

Verderzetting van de voorvergadering van woensdag 5 oktober 2022

##### Onderhandeling

- o voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid
- o ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Start voorvergadering: 15:00 uur

---

#### **Goedkeuring verslag van 5 oktober 2022**

Het verslag van de vorige vergadering wordt goedgekeurd. Ook de voorgaande verslagen worden goedgekeurd.

##### Voorvergadering

#### **Kaderbesluit rechtspositieregeling**

De voorvergadering wordt gestart met een terugkoppeling van de gesprekken die gevoerd werden op 12 oktober 2022 tussen de sociale partners.  
De voorzitter drukt haar appreciatie uit voor de compromisvoorstellen van de sociale partners.

De woordvoerder van de sociale partners neemt het woord en stelt de compromisvoorstellen voor:

Artikel 4: hier wordt voorgesteld om een zin toe te voegen aan §3, eerste lid: *“in overeenstemming met het personeelsplan of een ander instrument dat een adequate weergave is van de personeelsbehoefte en opvolging ervan.”*

Het is niet nodig om een bestuur vast te pinnen op 1 instrument, maar het is voldoende de verplichting op te nemen om de personeelsbehoefte in kaart te brengen en de opvolging ervan te garanderen.

Artikel 6:

De sociale partners stellen voor om een tweede lid als volgt toe te voegen:  
*“De raad bepaalt wanneer de kandidaten het bewijs moeten leveren dat ze voldoen aan de in het eerste lid bepaalde minimale voorwaarden, de selectie uitgezonderd.”*

Er komt ook een toelichting in de nota dat de kandidaat kan worden aangeworven ook al voldoet die niet, mits het doorlopen van een bepaalde opleidingsperiode en na een gunstige evaluatie.

Dit zou ook moeten worden toegevoegd aan het artikel 17, §3 (interne mobiliteit), artikel 18, §2, eerste lid (externe mobiliteit) en artikel 19, §3 (bevordering).

De voorzitter stelt dat er mogelijks verwarring kan ontstaan en vraagt verduidelijking. Gaat het hier over een afwijking voor het niet voldoen aan de diplomavooraarden op het ogenblik van de aanstelling? Kunnen de bewijsstukken dan op een later tijdstip worden aangeleverd? Dit wordt bevestigd.

#### Artikel 9

De sociale partners stellen voor om de volgende tekst op te nemen in de nota VR:

*“Lokale en provinciale besturen zijn gebonden door hogere regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur, bv. het decreet lokaal bestuur, de wet op het syndicaal statuut (met o.a. het prerogatief van de vakorganisaties om bij selecties aanwezig te zijn), het gelijkheidsbeginsel, de gelijke toegang tot het openbaar ambt,... Bovendien kunnen kandidaten altijd examenverslagen opvragen en/of klacht indienen bij de toezichthoudende overheid.”*

Er wordt dus eerbied gevraagd voor de beginselen van behoorlijk bestuur en de hogere regelgeving. In de voorbeeldmodellen kunnen zaken nog verder uitgewerkt worden.

De sociale partners stellen ook voor om een passage toe te voegen als toelichting in de nota VR bij artikel 9 omdat dit de lezing is die aan artikel 9, derde lid, 2°, moet worden gegeven (is tekst uit VIA-akkoord):

*“Bij de toewijzing van een voltijdse betrekking en bij de toewijzing van beschikbare/bijkomende arbeidsuren wordt voorrang gegeven aan deeltijdse werknemers die reeds in dienst zijn, voor zover zij vragende partij zijn voor een voltijdse arbeidsovereenkomst of voor de verhoging van hun contractuele arbeidstijd, en voor zover zij voldoen aan de gestelde kwalificaties, competenties, organiseerbaarheid en beschikbaarheid. Wanneer de kandidatuur van een reeds in dienst zijnde werknemer niet wordt behouden, zal de werkgever de betrokken werknemer schriftelijk informeren.”*

De voorzitter vraagt wat meer verduidelijking.

Een vertegenwoordiger van de VWSG deelt mee dat hier een voorrangrecht wordt gecreëerd voor personeelsleden naar een gelijkaardige functie.

Een vertegenwoordiger van de ACOD deelt mee dat dit het doortrekken is van wat er in de private sector geregeld is, waarbij een voorrangregeling wordt gegeven aan personeelsleden die laten weten een uitbreiding van de prestaties te ambiëren voor gelijkaardige functies.

#### Artikel 10

De sociale partners stellen voor om een laatste lid aan het artikel toe te voegen, namelijk:

*“De aanstellende overheid stelt, binnen de algemene regels, vermeld in het eerste lid, de meest geschikte kandidaat aan, op basis van het verslag, vermeld in het vierde lid.”*

De voorzitter zegt dat dit legistisch niet klopt. Er is geen vierde lid. Hier gaat het over het vierde lid van de eerste versie.

#### Artikel 13/14

De sociale partners stellen voor om duidelijkere definities op te nemen van de begrippen opvolging/feedback en evaluatie.

Er wordt voorgesteld dat de algemeen directeur of provinciegriffier de van opvolging/feedback regelt binnen de algemene regels die de raad vaststelt (dagelijks personeelsbeheer).

Er kunnen geen geldelijke of loopbaangevolgen aan opvolging en feedback worden gekoppeld.

De voorzitter vraagt verduidelijking over wat daarmee bedoeld wordt.

Het voorbeeld dat wordt gegeven is het mogen/moeten volgen van een opleiding/vorming. Een lid van het VSOA zegt dat bijvoorbeeld ook een (tijdelijk) verbod op telewerk een maatregel kan zijn die geen geldelijk of loopbaangevolg heeft.

Bij evaluatie wordt ook voorgesteld om te bepalen dat de evaluator een leidinggevende moet zijn en dat er op vraag van het personeelslid een tweede evaluator wordt toegevoegd. De beroepsprocedure moet uitgewerkt worden bij ongunstige of negatieve gevolgen. Een knipperlichttraject is een waarschuwing die voorafgaat aan de formele evaluatie. Als er signalen zijn dat het niet goed loopt dan moet het personeelslid weten waarop er bijgestuurd moet worden en volgt er een verbetertraject/bijsturingstraject van 6 maanden. Als dit niet lukt, kunnen er formele gevolgen worden gekoppeld via een formele evaluatie. Een vertegenwoordiger van de VVP zegt dat zij dit al met succes toepassen. Evaluatietraject kan opgestart worden als er signalen zijn dat het niet goed loopt en dan moet het personeelslid wel weten waarop bijgestuurd moet worden en krijgt het daarvoor 6 maanden. Een vertegenwoordiger van de VVSG stelt dat dit eventueel nog kan verduidelijkt worden in de nota VR. De aanbevelingen die door het personeelslid niet worden opgevolgd tijdens het opvolgings-/feedbacktraject kunnen leiden tot een formele procedure van evaluatie.

Een lid van het ACV OD herinnert aan de afspraak dat er overal in het kaderbesluit wordt bepaald: *“de raad bepaalt in de rechtspositieregeling”*.

### **Artikel 17**

De sociale partners stellen voor om artikel 17 aan te vullen met een behoud van dienstverband en een vergelijkbare inschaling.

De voorzitter vraagt hoe een gelijkwaardige salarisschaal kan worden gegarandeerd bij bevordering.

Daar wordt een hogere schaal toegekend en is er geen sprake van vergelijkbaarheid. Daar moet staan “ten minste de vergelijkbare salarisschaal”.

De sociale partners stellen voor om volgende bepaling op te nemen: *“In afwijking van artikel 17, §3, 3º, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering.”*

De voorzitter stelt voor om “op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit” te wijzigingen in “op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit”. Dit zorgt voor een uniform ijkpunt voor alle lokale besturen.

Alle leden van de vergadering gaan akkoord met deze wijziging.

### **Artikel 18**

De sociale partners stellen voor om art. 18, §2, tweede lid te schrappen. Er is geen reden, volgens de sociale partners, om de decretale graden uit te sluiten.

Daarnaast wordt voorgesteld om artikel 18 net zoals artikel 17 aan te vullen met een behoud van het dienstverband en een vergelijkbare inschaling.

Een vertegenwoordiger van de VVP vraagt of het behoud van statuut slechts in 1 richting gaat, namelijk statutair blijft statutair, contractueel blijft contractueel. Kan men ook statutair worden na bevordering of interne mobiliteit?

Er wordt geantwoord dat statutarisering via interne mobiliteit/bevordering niet kan. Het behoud van het dienstverband slaat op het personeelslid niet op de wijze waarop de functie wordt ingevuld.

### **Artikel 19**

Voorstel om artikel 19, net zoals artikel 17 en 18, aan te vullen met een behoud van het dienstverband en (ten minste) een vergelijkbare inschaling.

### **Artikel 22**

De sociale partners stellen dat een mandaat enkel verlengd kan worden na een gunstige evaluatie.

### **Artikel 25/26**

De sociale partners stellen het volgende voor:

*“De raad stelt het salaris van het personeel vast in de salarisschalen die in bijlage bij dit besluit zijn gevoegd.*

*In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende salarisschalen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en die bestaan uit:*

*1° een minimumsalaris;*

*2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 35 trappen;*

*3° een maximumsalaris*

*Het minimumsalaris, vermeld in het tweede lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.*

*Het maximumsalaris, vermeld in het tweede lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.”*

De voorzitter vraagt wat de sociale partners bedoelen met een objectieve weging. Moeten de besturen dan verplicht met een externe partner in zee gaan om een benchmark te doen? Een vertegenwoordiger van de VVSG zegt dat dit niet nodig is. Er kan ook een interne objectieve weging worden gedaan waarbij ze de afwijkingen moeten objectiveren door de functies af te zetten tegenover andere functies. Dit moet willekeurig tegengaan. Het is geenszins mogelijk om à la carte een verloning toe te kennen. Dit betekent ook niet dat een volledig nieuwe functieclassificatie voor het geheel van de functies moet gebeuren. De kern is dat het op een objectieve manier moet gebeuren.

Ook nu kunnen besturen al functies tegen elkaar afwegen. Een lid van de ACOD geeft als voorbeeld een bestuur dat ervoor kiest om personeelsleden van de poetsdienst te verlonen op het E of D niveau of zelfs op het niveau D4. Dit is hun keuze waarbij ze afwegen wat die personeelsleden binnen de organisatie betekenen.

In de nota aan de Vlaamse Regering zou beter staan dat besturen zich kunnen laten inspireren door de IFIC-functieclassificatie in plaats van IFIC als voorbeeld van objectieve weging voor te stellen. Alle leden van de vergadering gaan hier mee akkoord.

Het is evenwel zo dat de lokale besturen aan personeelsleden die een functie uitoefenen zoals een personeelslid die al in het IFIC-systeem is ingestapt (bijvoorbeeld een schoonmaker in het OCMW en een schoonmaker in een WZC), ook aan hen de passende IFIC-schaal kunnen toekennen. Dit kan perfect gemotiveerd worden.

De overheidsdelegatie is het niet eens met de verplichting van objectieve weging. Dit zal door de besturen geïnterpreteerd worden als een verplichting om extern te gaan. Bovendien is de kans groot dat ook de Raad van State dit maximaal zal interpreteren als toetsingscriterium.

Een vertegenwoordiger van de VVP stelt voor om het te hebben over 'een interne objectieve weging'.

Volgens een vertegenwoordiger van het ACV OD is dit geen verduidelijking. Wat als besturen in een regio een consultant nemen om af te stemmen? Is dit dan nog "intern"?

Zij stellen voor om het te hebben over een "objectieve weging van de functie binnen de organisatie".

Hierover is wel consensus bij alle partijen rond de tafel.

Wat artikel 26 betreft, wordt door de sociale partners dezelfde methodiek voorgesteld. De functionele loopbanen worden in bijlage aan het kaderbesluit toegevoegd en er wordt de mogelijkheid geboden om daarvan af te wijken. Zo zouden er ook niveau-overschrijdend functionele loopbanen kunnen worden vastgesteld na een objectieve weging van de functie. Er kunnen evenwel geen nadeliger loopbanen ingesteld dan diegene die nu bestaan. Dit is vergelijkbaar met wat er met IFIC is gebeurd, zoals met de C2: personeelsleden, ook nieuwkomers, mogen er op de gehele loopbaan niet op achteruit gaan. Nieuwe personeelsleden mogen trapsgewijs niet minder verdienen op lange termijn. De koppeling naar evaluatie wordt geschrapt.

De oplijsting van de functionele loopbanen moet worden opgeschoond: niet meer werken met de specificiteit van een aantal schalen en er wordt niet meer gewerkt met rangen.

#### Artikel 36

De sociale partners stellen voor om de beperking van de eindejaarstoelage tot 110% van 1/12de jaarsalaris te schrappen. De motivatie hiertoe is dat met dit besluit niet bepaald mag worden wat er in een volgend sectoraal akkoord kan afgesproken worden. Dit is een principiële stellingname.

#### Artikel 38

De sociale partners vinden dat taalkennis als basis moet kunnen dienen om een toelage toe te kennen.

#### Artikel 52

De sociale partners stellen voor om het volgende toe te voegen aan dit artikel:

*“De raad stelt een regeling vast voor de gevallen dat het personeelslid zijn dagen jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar wegens overmacht, voor de datum dat het uit dienst treedt, definitief zijn functie neerlegt of bij overlijden.”*

De voorzitter vraagt wat er moet begrepen worden onder het begrip “overmacht”. Wordt daar ook ziekte mee bedoeld?

Een vertegenwoordiger van het ACV OD bevestigt dit. Overmacht is buiten de wil van het personeelslid om en ziekte is daar een voorbeeld van.

Een deskundige van het ABB zegt dat het begrip “overmacht” gedefinieerd is in het kaderbesluit. Die definitie wordt ook gebruikt in Europese regelgeving.

#### Artikel 55

De sociale partners wil een behoud van de huidige situatie over het aantal feestdagen.

#### Artikel 63

De sociale partners stellen voor in de tweede paragraaf een nieuw derde lid toe te voegen:  
*“In afwijking van het tweede lid wordt, op vraag van het personeelslid, de afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven aangerekend op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris.”*

Er wordt ook voorgesteld om in het artikel 63, §2, het woord “re-integratieverlof” vervangen door “verlof voor gedeeltelijke werkhervatting”.

#### Artikel 66

De sociale partners stellen een andere tekst voor over het onbezoldigd verlof.

*“§1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.  
Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie. Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden.”*

Na art. 66 een nieuwe afdeling “afdeling 6/1: het eindloopbaanstelsel” invoegen:

*“Van zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het recht op een eindloopbaanstelsel dat het volgende omvat:*

*1° het personeelslid heeft het recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken;*

*2° het personeelslid heeft het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie.”*

Nieuw artikel in het kader van eindloopbaan: een bijkomend artikel 7/1 in het BVR van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet:

*“Aan de personeelsleden van artikel 2, 9° wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt in het kader van het eindloopbaanstelsel zoals opgenomen in het BVR van ....” (legistiek nog aan te vullen)”*



Artikel 8 BVR 26.07.2016 moet als volgt aangepast worden om rekening te houden met nieuw artikel 7/1:

*"Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties, met al dan niet opeenvolgende periodes, gedurende een van de volgende termijnen:*

*1° 18 maanden in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties;*

*2° 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling;*

*3° 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde*

*Deze termijnen worden niet in mindering gebracht bij het opnemen van het eindloopbaanstelsel zoals vernoemd in artikel 7/1."*

Artikel 67

De sociale partners vragen een behoud van de regeling wat betreft het het omstandigheidsverlof.

Artikel 29

De voorzitter meldt dat er nog een voorstel per mail is binnengekomen van de VVP.

Een vertegenwoordiger van de VVP doet een nieuw voorstel over de salarisschaal van de provinciegriffier. Er wordt gevraagd om de salarisschalen te koppelen aan de salarisschalen van de algemeen directeurs van de centrumsteden (niet Antwerpen en Gent).

"§2. De provincieraad stelt de salarisschaal van de provinciegriffier vast binnen de minimumgrens van 57.470,01 en de maximumgrens van 83.722,08 euro. De salaristrappen worden gespreid over ten minste 15 trappen."

De voorzitter vraagt het standpunt hieromtrent van de overige sociale partners:

De vertegenwoordigers van de VVSG en Zorgnet-Icuro zeggen niet gevat te zijn en hebben dus geen standpunt hierover.

Een vertegenwoordiger van het ACV OD is voorstander omdat dit de loongrens optrekt voor de andere personeelsleden van de provincies.

Een vertegenwoordiger van het VSOA zegt geen principieel bezwaar te hebben.

Een vertegenwoordiger van de ACOD gaat akkoord. De argumentatie is dat er gelijke salarissen moeten worden toegekend aan gelijkaardige functies.

Artikel 40

Na een vraag van de voorzitter of er nog wijzigingen zijn stelt een vertegenwoordiger van de ACOD voor om een toevoeging te doen in het artikel 40 om de afspraak in het sectoraal akkoord 2020 te verankeren in het besluit.

Voorstel is om de tekst van het sectoraal akkoord letterlijk over te nemen. Die tekst luidt als volgt:

*"Vanaf 1 januari 2020 ontvangt elk personeelslid een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per VTE. Dat bedrag wordt toegekend, via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur- of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques), of door een combinatie van deze cheques."*

De sociale partners gaan akkoord met deze toevoeging.

Een vertegenwoordiger van de VVSG vraagt wel expliciet om in de nota aan de Vlaamse Regering bij het artikel 2 over het toepassingsgebied en de mogelijkheid om af te wijken voor instellingen die financiering krijgen voor hun werking door een hogere overheid een cumulverbod in te schrijven voor de sociale voordelen die werden toegekend bij federale en Vlaamse sectorale akkoorden. Het zou niet mogelijk mogen zijn dat er een cumul komt met voordelen uit de sectorale akkoorden die specifiek gelden voor die sectoren.

Specifiek gaat het hier over de maaltijdcheques, de verhoging van de koopdracht met 200 euro uit het SA van 2020, de verhoging van de eindejaarstoelage in combinatie met de attractiviteitspremie en de tweede pensioenpijler. Dit moet niet in de tekst van het besluit maar het cumulverbod kan in de nota Vlaamse Regering verduidelijkt worden.

De vertegenwoordiger van de VVSG zal een tekstvoorstel bezorgen aan het ABB.

Op de vraag van de voorzitter of er nog andere tekstvoorstellen zijn voor het kaderbesluit wordt negatief geantwoord.

Afsluiten van de gesprekken in de voorvergadering en standpuntbepaling

De voorzitter bedankt de sociale partners voor de amendementen. Dit zal meegenomen worden om binnen de Vlaamse Regering finaal een beslissing te nemen. De zaken die binnen het comité C1 in consensus werden overeengekomen zullen verwerkt worden in nieuwe tekstvoorstellen. Die tekstvoorstellen worden volgende week woensdag, 19 oktober 2022 aan de leden van het comité C1 bezorgd.

Het is de bedoeling dat de sociale partners hierop hun opmerkingen formuleren, met de ingediende tekstvoorstellen (amendementen), en dit alles wordt mee opgenomen bij het protocol. De voorzitter deelt mee dat, zoals afgesproken tijdens de vergadering van 5 oktober 2022, de onderhandelingen tijdens deze zitting worden afgesloten.

Een vertegenwoordiger van de ACOD betreurt ten stelligste dat er geen standpunt komt van de overheidsdelegatie over de voorgelegde consensustekst van de sociale partners. De overheidsdelegatie bestaat uit behoorlijk gemachtigde onderhandelaars die moeten kunnen onderhandelen in naam van de Vlaamse Regering. De onderhandelingen/gesprekken kunnen enkel worden afgesloten als de standpunten van de Vlaamse Regering gekend zijn. Tot op dat moment is het niet mogelijk om als vakbond een standpunt in te nemen over de voorliggende teksten.

Op een bepaald moment tijdens het traject van de voorvergaderingen is er een tekst bezorgd waarbij vaak werd vastgesteld dat er geen consensus was over bepaalde voorstellen. Er werd nadien de mogelijkheid gegeven aan de sociale partners om in consensus nieuwe tekstvoorstellen uit te werken. De ACOD stelt vast dat daar niks mee is gebeurd.

Die visie wordt gedeeld door de vertegenwoordigers van het ACV OD en het VSOA.

Een vertegenwoordiger van het ACV OD schetst dat de consensustekst onder moeilijke omstandigheden is tot stand gekomen. Er is nu nog geen definitieve tekst van het besluit en de bijhorende nota aan de Vlaamse Regering. Het afronden van de onderhandelingen is alleen mogelijk als alle definitieve teksten gekend zijn. Het enige wat mogelijk is, indien de Vlaamse Regering nog geen standpunt heeft bereikt over de consensustekst, is de onderhandelingstermijn te verlengen.

Een vertegenwoordiger van de VVSG deelt mee dat er – rekening houdende met de vooropgesteld planning – een raad van bestuur is samengeroepen op woensdag 19 oktober 2022. Op die raad van bestuur zou de VVSG het standpunt bepalen in het voorliggende dossier. Ook de VVSG betreurt de manier van onderhandelen. Het is lastig werken op die manier. De sociale partners worden “het bos ingestuurd”.

Alle sociale partners gaan niet akkoord met de gang van zaken. Ofwel worden vandaag standpunten bekendgemaakt, ofwel niet maar dan kunnen de onderhandelingen niet worden afgesloten.

Hoe kan er een standpunt worden ingenomen als er niet geweten is waaraan zal tegemoet gekomen worden?

Een lid van de overheidsdelegatie herhaalt dat alle amendementen gekend zijn en dat er kan worden afgerond. De Vlaamse Regering neemt de amendementen in overweging en zal finaal beslissen over de tekst van het kaderbesluit.

Er werd op vraag van de sociale partners tijd gegeven om een compromisvoorstel uit te werken en de onderhandelingstermijn te verlengen. De vooropgesteld timing werd op dat moment door alle partners goedgekeurd. De onderhandelingstermijn werd uitgeput en verschillende keren verlengd.

Er is binnen de overheidsdelegatie nog geen consensus bereikt over de compromistekst van de sociale partners. Het standpunt van de Vlaamse Regering is momenteel de tekst zoals die voorlag voor de eerste principiële goedkeuring.

De voorzitter verduidelijkt dat de voorvergadering wordt afgesloten en vraagt het standpunt van de werkgeversorganisaties.

Een vertegenwoordiger van de VVSG zegt dat het logisch is dat ze achter de compromistekst staan, gezien ze die zelf mee onderhandeld hebben. Er wordt herhaald dat een onderhandeling eigenlijk maar kan worden afgesloten als het standpunt van alle partijen, en dus ook het standpunt van de overheidsdelegatie, gekend is. Hij vraagt hoe het nu verder moet met dit dossier?

Een vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro vraagt waarom de voorzitter nu geen uitspraak kan doen over de voorgelegde teksten. De voorzitter antwoordt dat het de Vlaamse Regering is die finaal zal beslissen.

De vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro formuleert geen officieel standpunt.

Een vertegenwoordiger van de VVP kan alleen maar de andere werkgeversvertegenwoordigers bijtreden en bevestigen dat dit geen manier van werken is. Voor de VVP is het problematisch dat wordt gezegd dat als er geen consensus wordt bereikt door de Vlaamse Regering over de voorstellen van de sociale partners, men dan terug naar de basistekst grijpt.

De vakbonden weigeren een standpunt in te nemen zolang de definitieve teksten niet worden opgeleverd.

De voorzitter sluit de voorvergadering.

Zowel werkgeversorganisaties als werknemersvertegenwoordigers verlaten de vergaderzaal.

### Onderhandeling

De voorzitter stelt vast dat alle vertegenwoordigers van de vakorganisaties de vergadering verlaten hebben.

- 1. voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid**

De onderhandelingen over voorliggend dossier die op 29 juni 2022 werden opgestart, worden formeel afgesloten.

- 2. ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen**

De onderhandelingen over voorliggend dossier die op 29 juni 2022 werden opgestart, worden formeel afgesloten.

Vervolgtraject: praktische afspraken:

- **Woensdag 19 oktober 2022:** de aangepaste teksten van het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, en van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen worden aan alle leden van het comité C1 bezorgd.
- **Ten laatste maandag 24 oktober 2022 om 16 uur:** de sociale partners bezorgen hun standpunten en opmerkingen over de beide bovengenoemde ontwerpen aan het secretariaat ter voorbereiding van de protocollen en de eindverslagen bij het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, en van het ontwerp van besluit

van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

- **Dinsdag 25 oktober 2022:** het secretariaat bezorgt digitaal een ontwerp van de eindverslagen en de protocollen bij het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, en van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen aan die afgevaardigden met ondertekeningsbevoegdheid.
- **Woensdag 26 oktober 2022:** fysieke ondertekening van de eindverslagen en/of protocollen door de afgevaardigden met ondertekeningsbevoegdheid voorafgaandelijk aan de vergadering van de technische werkgroep over de telewerkpolicy (van 9:30 tot 12 uur) in de perszaal van het kabinet Somers (Arenberggebouw – derde verdieping - Arenbergstraat 7, 1000 Brussel).

De voorzitter sluit de vergadering om 16:50.

Petra Desmedt secretaris comité C1	Lieselot Vanhoutte voorzitter Comité C1
---------------------------------------	--