

Datum 23 juni 2022

## Ontwerp Rechtspositiebesluit en ontwerp decreet

### Inleiding

Op 20 mei 2022 keurde de Vlaamse regering een eerste ontwerp van Rechtspositiebesluit en van decreet goed. Hieronder volgt een eerste screening van de teksten.

### 1. Algemene bepalingen & toepassingsgebied (art. 1-3)<sup>1</sup>

- Artikel 1: enkele tekstuele opmerkingen bij toelage, vergoeding
- Artikel 2: screenen op personeel werkzaam i.k.v. dienstencheques
- Artikel 2 §1: welzijnsverenigingen blijven onder toepassingsgebied vallen.
  - ⇒ Wat ontbreekt: algemene mogelijkheid om af te wijken (1) voor personeel welzijnsverenigingen en (2) voor personeel zorgvoorzieningen van gemeente en OCMW (bijv. afwezigheden, sollicitatieprocedures<sup>2</sup>, toeslagen...)
- Artikel 2 §1, tweede lid: is algemene bepaling, waarom werd dan nog alinea drie (voorzieningen voor personen met een beperking) en alinea vier (voorzieningen jeugdhulp) toegevoegd?
  - ⇒ Is het niet beter om alinea 3 en 4 te schrappen en een definitie te geven van 'zorginstelling' (zorgvoorziening)?
- Artikel 2 §2, 1°: wat ontbreekt: uitsluiting medewerkers die elders hoofdjob uitoefenen (en daarin sociaal beschermd zijn); vaak mensen die slechts enkele uren voor bestuur werken (toezichters scholen, buschauffeurs leerlingenvervoer, monitoren<sup>3</sup>, enz.)
- Artikel 2 §2, 4°: bestuur moet ook kunnen afwijken voor personeel *werkzaam* in federaal gefinancierde gezondheidsinstelling zoals thuisverpleging. Dat is dus ruimer dan gedetacheerd personeel.

### 2. Loopbaan (art. 4-24)

#### 2.1. Graden

#### 2.2. Instroom

<sup>1</sup> Nood aan FAQ over samenloop IFIC met dit Rechtspositiebesluit, bijv. interne procedures schoonmaakpersoneel => geen procedure van interne personeelsmobiliteit meer wanneer deel van doelgroep in IFIC verloond wordt.

<sup>2</sup> Bijv. kortere termijn voor kandidaatstelling.

<sup>3</sup> Volgens de toelichting worden monitoren net als studenten uitgesloten. Uit de ontwerp tekst zelf blijkt dat niet met zoveel woorden.

- Artikel 4 §3, eerste lid: waarom nog indeling in basis- en hogere graden? In het E-niveau is er geen hogere graad.  
Artikel 5 §1, 3°: specifieke functie GAS Belgische nationaliteit problematisch voor aanwerving. Kan voorwaarde wegvallen?
- Artikel 6: probleem: er is weinig gewijzigd in de mogelijkheden om mensen aan te trekken (naast verruiming van beroepservaring naar ervaring). Een *sense of urgency* over de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt: het moet (opnieuw) mogelijk zijn dat gemotiveerde kandidaten die *nog niet* geschikt zijn, door het bestuur (op de werkvloer of met opleiding tijdens proeftijd / inlooperperiode) ingewerkt worden:<sup>4</sup>
  - ⇒ Opnieuw mogelijk maken<sup>5</sup> dat mensen, ook schoolverlaters, tijdens proeftijd / inlooperperiode kans krijgen om diploma of vereiste competenties te halen (bijv. omgevingsambtenaar, preventie-adviseur); dus mogelijk maken dat wordt afgeweken van diploma én ook van de vereiste van corresponderende ervaring om toegang te krijgen
  - ⇒ Ook taalvereiste vormt obstakel: mogelijk maken dat kandidaten worden aangeworven mits ze na zekere tijd voldoen aan de taalvereisten. Hieraan kunnen enkele voorwaarden verbonden worden: vereiste taalkennis is een resultaatsverplichting (wie niet voldoet wordt ontslagen); niet voor loketfuncties; verplichte taalcoaches.<sup>6</sup>
  - ⇒ Mogelijk maken dat proeftijd/ inlooperperiode geldt als selectieproef, dus dat selectieproef geschrapt wordt als extra obstakel (*open hiring*)
- Artikel 7, tweede lid: tegenstrijdigheid tussen tekst (verplichting) en toelichting (mogelijkheid)
- Artikel 9, tweede lid, 7°: selectieprocedure en eraan verbonden termijnen worden meestal niet vastgelegd bij vacantverklaring, hooguit *een periode* (geen termijnen) waarin de selectieproeven plaatsvinden. Wat gaat een bestuur (moeten) doen als de termijnen niet gehaald worden?
  - ⇒ Beter om 'en eraan verbonden termijnen' te schrappen, zodat aanstellende overheid manoeuvreerruimte heeft (is ook belangrijk voor de kandidaat).
- Artikel 11: schriftelijke communicatie over resultaat selectie houdt aangetekende brief in (of afgifte tegen ontvangstbewijs of elektronische melding): dat gebeurt nu niet. Nieuwe regeling houdt zware meerkosten (financieel, administratief) in voor het bestuur.
  - ⇒ Beter "schriftelijk" herformuleren zodat ook mails en brieven mogelijk zijn. Bestuur is immers hoe dan ook verantwoordelijk en draagt bewijslast.
- Artikel 12, 3°: afwijken van reguliere sollicitatieprocedure: waarom voortaan beperking tot *projecten*? En kan termijn van 2 jaar uitgebreid worden tot 3 jaar?

<sup>4</sup> De beleidsgroep verkiest de hierboven voorgestelde generieke regeling boven alternatieven als een aanstelling in een lagere functie met een contract van bepaalde duur voor wie ondertussen een opleiding volgt (elk personeelslid moet immers ingewerkt worden, zelfs wie het diploma en/of de Nederlandse taal voldoende spreekt).

<sup>5</sup> Cf. huidig artikel 17 §1 Rechtspositiebesluit Gemeente- en Provinciepersoneel 7 december 2007.

<sup>6</sup> Deze vraag komt van diverse besturen (groot, klein) verspreid over heel Vlaanderen. Het gaat niet alleen om personeelsbeleid maar ook om inclusief sociaal beleid. Soms zijn de gemeente en het OCMW voor volwassen anderstaligen de enige plaatsen om Nederlands te oefenen.

## 2.3. Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

- Artikel 13 en artikel 14 eerste zin: waarom ongunstige en negatieve gevolgen koppelen aan opvolging en feedback (waarvoor dan een beroepsprocedure moet uitgewerkt worden)? Druist in tegen HR-instrumenten van opvolging en feedback. In toelichting zelf wordt trouwens enkel verwezen naar evaluatie op dit punt? Graag 'opvolging en feedback' schrappen in de artikelen 13 en 14 (niet juridisch regelen).
- Artikel 14 tweede zin: vooraf horen personeelslid. Maar op dit algemeen beginsel van behoorlijk bestuur (ABBB) bestaan uitzonderingen, bijv. bij hoogdringendheid of als de feiten vaststaan.
  - ⇒ Kan dat dan mee opgenomen worden in de bepaling? Of beter nog: hoorplicht schrappen en in toelichting vermelden, want is ABBB.

## 2.4. Doorstroom<sup>7</sup>

- Artikel 17 §1, vierde lid, 4° (en ook art. 17 §3, 1°; art. 18 §3, eerste lid, 4°; art. 19 §1, tweede lid, 4°): veronderstelt dat (interne) kandidaat al bij kandidaatstelling voldoet aan vereisten van de nieuwe functie en maakt dus het werken met een inlooptraject onmogelijk
  - ⇒ De vereiste "voldoen aan de competentievereisten voor de functie" schrappen
- Artikel 17 §3, 3°: we vragen dat medewerkers die al geruime tijd bij bestuur werken ook mogen deelnemen aan interne sollicitatieprocedures (ook in artikelen 18 §2, eerste lid en 19 §3).
- Artikel 18: kan regiomobiliteit hieronder ook verstaan worden? (geen of geen gedetailleerde bepalingen in decreet nodig)
- Artikel 18 §2, tweede lid: algemeen en financieel directeur niet uitsluiten van externe personeelsmobiliteit
- Artikel 20 §3: waarom enkel spreken over *statutaire* mandaathouders?<sup>8</sup>

## 3. Verloning (art. 25-46)

### 3.1. Salaris en salarisschalen

- Artikel 25: besturen krijgen lokale autonomie<sup>9</sup> binnen volgende grenzen: (1) indeling in 5 niveaus (2) koppeling scholingsvereiste (3) minimum maandloon publieke sector (=

<sup>7</sup> Uit artikel 23 §2 ontwerp BVR leiden we af (1) dat de proeftijd niet meer verplicht is maar evenmin verboden en (2) dat besturen geen teller van schaalanciënniteit meer moeten bijhouden, maar dat het begrip blijft bestaan (om te bepalen wanneer personeelslid doorschaalt naar volgende salarisschaal in functionele loopbaan).

<sup>8</sup> Bovendien nog vraag naar meerekenbaarheid van de salarisschaal in de mandaatfunctie voor het personeel (Vlaanderen moet hiervoor contact opnemen met Federale Pensioendienst om KB uit te lokken); is vraag die buiten scope van dit BVR valt maar wel naar aanleiding van dit ontwerp-BVR gesteld wordt.

<sup>9</sup> Dat betekent dat de FPD de salarisschalen van elk bestuur zal moeten programmeren voor de impact op de ambtenarenpensioenen.

nieuw) (4) niet boven salarisschaal algemeen directeur (5) begin- en eindsalaris gespreid over maximum 27 trappen en gekoppeld aan prestatieniveau

- ⇒ Laat toe om salarisschalen op te trekken; laat ook toe om belang van anciënniteit in loopbaanevolutie te milderen; laat eveneens toe om nieuwe functionele loopbanen te creëren, bijv. op het A-niveau, al willen meeste besturen niet tegen elkaar uitgespeeld worden en een opbod van salarissen vermijden (bijv. omgevingsambtenaar)
- ⇒ Spreiding over maximum 27 trappen = te weinig (cf. hogere wettelijke pensioenleeftijd & aan het werk houden van medewerkers; cf. ook IFIC-barema's)
- ⇒ Verplichte koppeling van de opbouw van geldelijke anciënniteit aan prestatieniveau schrappen, want dit prijst ons als werkgever uit de markt (geen enkele werkgever in België doet dat). De vereiste om minstens naar verwachting te presteren alvorens men naar een volgende salaristrap gaat, staat overigens ook haaks op het facultatieve karakter van evaluatie. Ten slotte levert die vereiste interne tegenstrijdigheden op: cf. artikel 27 §2: tegenstrijdigheid in opbouw geldelijke anciënniteit voor wie geen prestaties levert - bijv. loopbaanonderbreking of onbetaald verlof: het volstaat dat men zich in die situatie bevindt - enerzijds, en anderzijds voor personeelslid in dienst dat prestaties levert: hij of zij moet minstens naar verwachting presteren voor volgende salaristrap.
- ⇒ Er kan uiteraard wel een passage toegevoegd worden dat salaris vastgesteld wordt op basis van geldelijke anciënniteit (cf. formulering artikel 112, tweede lid Rechtspositiebesluit 7 december 2007). Een alternatief is dat er, bijv. in artikel 13, expliciet bepaald wordt dat er geen evaluatie nodig is voor het bereiken van de volgende salaristrap zoals bepaald in artikel 25, vierde lid, 1°.
- Artikel 27 §2, tweede lid: niet-valorisatie van *deeltijds* onbetaald verlof volgens artikel 47 §2, tweede lid, 14° wordt overruled door artikel 28 (verplichte valorisatie) => beter "14" schrappen in artikel 27 §2.

### 3.2. Theoretisch budget<sup>10</sup>

- Kunnen nog andere zaken als theoretisch budget omgeruild worden? Bijv. nieuwe toelage, in geld of in tijd op te nemen?

### 3.3. Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

- Artikel 35 §1, tweede lid (vakantiegeld): we denken dat het woord 'niet' ontbreekt.
- Artikel 35 §2 (als uitzondering op §1, begrijpen we): **vakantiegeld** voor schoolverlaters in vakantieregeling publieke sector: beperken tot statutairen want contractanten krijgen uitkering RVA (cf. jeugdvakantie)
- Artikel 36, derde lid: beperking **eindejaarstoelage** tot 105% van maandloon => dit was niet zo afgesproken in het sectoraal akkoord
- Artikel 36, vierde lid, tweede zin: berekening **eindejaarstoelage** bij onvolledige prestaties is mogelijk tegenstrijdig met artikel 37 (bijv. adoptieverlof) => beter deze zin schrappen.

---

<sup>10</sup> In voorbeeld RPR iets zeggen over loopbaansparen.

- Artikel 36, vijfde lid: **attractiviteitspremie** wordt ook toegekend in ziekenhuizen en thuisverplegingsdiensten => door besturen zelf te regelen in toepassing van artikel 2 §2, 4°?
- Artikel 37, tweede lid (eindejaarstoelage): we denken dat het woord 'niet' ontbreekt.
- Artikel 44: In plaats van het A-niveau uit te sluiten, willen we voorstellen om "de personen die een leidende functie uitoefenen of een vertrouwenspost bekleden" uit te sluiten. De redenering is immers dat het gaat om mensen die hun eigen arbeidsrooster en dus ook hun eigen overuren kunnen creëren. Deze herformulering is ook IFIC-proof (en dus transposeerbaar voor diensten waarin de IFIC-categorieën toegepast worden). Bijkomend lezen we dat de personeelsleden van niveau A worden uitgesloten van toelage voor onregelmatige prestaties (art. 45) maar *voortaan* ook van overurenregeling (art. 46). Is dat wel de bedoeling?
- Artikel 46: personeelsleden die onder arbeidsduurregeling Arbeidswet vallen moeten uitgesloten worden (andere overurenregeling).<sup>11</sup>

## 4. Verloven en afwezigheden (art. 47-68)

### 4.1. Algemene bepalingen

### 4.2. Jaarlijkse vakantiedagen

- Artikel 52: kan bestuur differentiëren tussen personeelscategorieën en bijv. ene groep 30 vakantiedagen geven en de andere groep 35 vakantiedagen? We vragen dat een bestuur voor alle personeelsleden kan kiezen tussen 26 en 35 vakantiedagen. Concreet vragen we om artikel 52, tweede lid te schrappen.
- Artikel 53 tweede lid: we denken dat hier het woord 'niet' ontbreekt.

### 4.3. Feestdagen

- Artikel 55 §1: kan bestuur differentiëren tussen personeelscategorieën en bijv. ene groep 11 feestdagen geven en andere groep 14?
- Artikel 55 §1, derde lid: beter spreken van "andere normale inactiviteitsdag van een voltijds personeelslid" (cf. Feestdagenwet) i.p.v. spreken van "zaterdag"
- Artikel 55 §2 eerste lid: kan volgens ons geschrapt worden en evt. in toelichting opgenomen worden, want voegt tegenover artikel 55 §1 niets toe.

### 4.4. Gezinsverloven

### 4.5. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Cf. huidig artikel 104 OCMW-Rechtspositiebesluit, eerste zin. Dus graag in artikel 46 toevoegen: "Dit artikel is evenmin van toepassing op de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen."

<sup>12</sup> Artikel 63 §3: vraag naar enkele voorbeelden van berekening, bijv. iemand neemt 1/5 ouderschapsverlof en wordt arbeidsongeschikt

- Artikel 62-65: jammer genoeg geen afstemming van systeem statutairen op dat van contractanten. Cf. artikel 63 §2: deeltijdse werkhervatting zal wellicht niet gebruikt worden zolang men ziektekrediet heeft
- Artikel 63 §1: re-integratie enkel mogelijk in voltijds arbeidsregime? Wat als men niet voltijds werkte voorafgaand aan arbeidsongeschiktheid?

#### 4.6. Onbezoldigd verlof

- Artikel 66: het onbetaald verlof is nu al omvangrijk, nu wordt het (onbetaald) verlof om dwingende reden bovendien uitgebreid tot statutair personeel. Waarom zoveel onbetaald verlof? Waarom onbetaald verlof verplicht maken?  
Cf. Het Vlaamse zorgkrediet is in de plaats gekomen van de niet-gemotiveerde loopbaanonderbreking, waarom dan bovendien onbetaald verlof opleggen?  
Cf. VVSG-standpunt: “We vragen meer lokale beleidsruimte inzake verloven en afwezigheden waarbij aard van dienstverlening bepalend moet zijn en binnen grenzen die gelden voor private (social profit-)sector”.  
⇒ Graag enkel onbetaald verlof als gunst.

#### 4.7. Andere verloven en afwezigheden

- Artikel 67 §1 en §2: verlof voor opdracht en dienstvrijstellingen: waarom zo zeer gedetailleerd; waarom hier geen lokale autonomie laten spelen?
- Artikel 67 §3, 2°: (verlof om dwingende reden) gaat over 10 dagen onbetaald verlof waar contractanten tot nu toe al recht op hadden. Werd in de praktijk door besturen soms ‘genegeerd’ omdat we al zoveel verlof hebben. Wordt nu uitgebreid naar statutairen, besturen zijn hiermee niet echt gelukkig.  
Cf. VVSG-standpunt: “We vragen meer lokale beleidsruimte inzake verloven en afwezigheden waarbij aard van dienstverlening bepalend moet zijn en binnen grenzen die gelden voor private (social profit-)sector”.

### 5. Slotbepalingen (art. 69-82)

### 6. Ontslagregeling statutair personeel (voorontwerp van decreet)

- Artikel 8 (voegt artikel 194/1 in voorontwerp van decreet) Voor de beëindiging van de hoedanigheid van statutair ambtenaar is de arbeidsovereenkomstenwet van overeenkomstige toepassing.  
We denken dat het nuttig is om de impact hiervan uit te klaren in een FAQ:  
⇒ Bestuurlijk toezicht: bij vernietiging beslissing bestuur: geen re-integratie maar evt. schadevergoeding (cf. zoals bij contractanten)

- ⇒ Verplichting bestuur om bij ontslag statutair nodige werkgevers- én werknemersbijdragen te storten wanneer ontslag eenzijdig gegeven wordt<sup>13</sup>, zelfs al beging personeelslid (zware) fout<sup>14</sup>; wet 20.07.1991
- ⇒ Recht op werkloosheids- resp. arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, al kan je soms tijdelijke schorsing riskeren wanneer je zelf schuld hebt aan je ontslag (RVA en ziekenfonds doen onderzoek)
- ⇒ Ambtenarenpensioen: wanneer opzegtermijn statutair vervangen wordt door verbrekingsvergoeding, telt ze momenteel voor opbouw ambtenaren- noch werknemerspensioen mee (opzegtermijn telt wel mee voor het ambtenarenpensioen). De analyse van de Federale Pensioendienst terzake werd op 23.06.2022 al per mail bezorgd aan mevrouw Lieselot Vanhoutte (kabinet van de minister van binnenlands bestuur, Bart Somers).
- ⇒ Ontslag wordt als tuchtsanctie geschrapt, maar afzetting blijft bestaan. Ontslag is onomkeerbaar; afzetting is wel omkeerbaar.
- ⇒ Na decreet: bijkomende bepalingen in BVR nuttig / nodig (1) over werkverlating (wellicht niet meer nodig) of (2) over verlies hoedanigheid ambtenaar (wellicht wel nodig)
- ⇒ Indien decreetswijziging niet zou lukken: BVR aanvullen met ontslagmogelijkheden statutair personeel bij “dringende reden” en bij “noodwendigheden voor werking van het bestuur”

---

<sup>13</sup> Niet bij vrijwillig ontslag: Ria JANVIER, Minder sociale afscherming van het overheidspersoneel, deel 1, *TSR* 2016/4, randnr. 53.

<sup>14</sup> Grondwettelijk Hof, arrest nr. 103/2008.