

Als het initiatief twaalf jaar na datum van de beslissing van de minister die de voorafgaande vergunning verleent slechts gedeeltelijk verwezenlijkt werd, vervalt de voorafgaande vergunning voor de niet-gerealiseerde opnamemogelijkheden.

Tegen dit besluit kan door elke belanghebbende met een aangetekende brief een vordering tot schorsing en/of een beroep tot nietigverklaring worden ingediend bij de Raad van State binnen de 60 dagen na kennisgeving van deze beslissing.

Bij besluit van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin van 1 december 2005 wordt bepaald :

De erkenning onder nummer PE 1805 van het rusthuis « Seniorie Ten Clercken », Lange Dijkstraat 98, te 2060 Antwerpen, beheerd door de B.V.B.A. « Seniorie Ten Clercken », zelfde adres, wordt verlengd met ingang van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2008 voor maximaal 80 woonegelegenheden.

Er wordt akte genomen van de brief van de B.V.B.A. « Seniorie Ten Clercken » van 4 oktober 2005 met betrekking tot de naleving van de geldende brandveiligheidsnormen in de instelling. De B.V.B.A. is volledig verantwoordelijk voor de hierin opgenomen verklaringen en dient de administratie halfjaarlijks in te lichten omtrent de vordering van de werkzaamheden inzake brandveiligheid.

Tegen dit besluit kan door elke belanghebbende met een aangetekende brief een vordering tot schorsing en/of een beroep tot nietigverklaring worden ingediend bij de Raad van State binnen de 60 dagen na kennisgeving van deze beslissing.

Bij besluit van de directeur-generaal van de administratie Gezin en Maatschappelijk Welzijn, namens de Vlaamse minister bevoegd voor de bijstand aan personen, van 25 november 2005 wordt bepaald:

Aan de V.Z.W. « Centra voor Ouderenzorg en Dienstverlening Sint-Vincentius », Gitsbergstraat 17, te 8830 Hooglede (Gits), wordt de voorafgaande vergunning verleend voor de herlocalisatie van 6 woonegelegenheden binnen het rusthuis « Hof Ten Yzer », Dorpplaats 14, te 8647 Lo-Ringene.

Deze voorafgaande vergunning geldt voor vijf jaar en deze geldigheidsduur kan eenmalig verlengd worden met drie jaar op voorwaarde dat uiterlijk twee maanden voor het verstrijken ervan een ontvankelijke aanvraag voor het verkrijgen van een verlenging van de verleende voorafgaande vergunning bij de administratie wordt ingestuurd.

Als de initiatiefnemer binnen de geldigheidsduur van de voorafgaande vergunning de werken die nodig zijn om het initiatief te verwezenlijken niet heeft aangevat, vervalt de voorafgaande vergunning van rechtswege.

Als het initiatief twaalf jaar na datum van de beslissing van de minister die de voorafgaande vergunning verleent slechts gedeeltelijk verwezenlijkt werd, vervalt de voorafgaande vergunning voor de niet-gerealiseerde opnamemogelijkheden.

Tegen dit besluit kan door elke belanghebbende met een aangetekende brief een vordering tot schorsing en/of een beroep tot nietigverklaring worden ingediend bij de Raad van State binnen de 60 dagen na kennisgeving van deze beslissing.

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[C – 2005/36549]

18 NOVEMBER 2005. — Omzendbrief BA 2005/07 betreffende het sectoraal akkoord 2005-2007 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. — Kennisgeving

Aan de gouverneurs,

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden
- de colleges van burgemeester en schepenen
- de voorzitters van de O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de beheerscomités van de O.C.M.W.-ziekenhuizen
- de voorzitters van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome verzorgingsinstellingen (AV's)
- de voorzitters van de verenigingen van O.C.M.W.'s
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome gemeentebedrijven en provinciebedrijven,

Inleiding

Op 28 oktober 2005 sloten de gesprekspartners in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, het onderstaande sectoraal akkoord voor de jaren 2005-2007. Zoals de vorige akkoorden kwam ook dit akkoord, conform de afspraken van de samenwerkingsovereenkomst van 7 juli 2000, tot stand na onderhandelingen tussen de representatieve vakorganisaties, de vertegenwoordigers van de lokale en provinciale werkgevers en de Vlaamse Regering.

Het Vlaamse regeerakkoord voor de periode 2004-2009 stelt als algemene beleidslijn het volgende voorop : « De lokale besturen krijgen meer autonomie om op eigen maat een vernieuwend beleid uit te bouwen en te voeren op het vlak van personeelsbeleid (personeelskader, rekrutering, bevordering, diplomaveristen, salariëring), organisatieontwikkeling, financieel beleid en inhoudelijke keuzen. »

Voor belangrijke aspecten van het personeelsbeleid bieden de afspraken van dit sectoraal akkoord meer bewegingsruimte voor de lokale besturen-werkgevers. Tegelijkertijd scheppen die afspraken ook meer kansen voor het personeel. Dat laatste geldt ook voor de in dienst zijnde contractanten.

Het betreft de volgende afspraken :

- enkele specifieke maatregelen voor het niveau A;
- nieuwe mogelijkheden inzake de toegang tot de betrekkingen.

Het engagement om een systeem van functiewaardering uit te werken, sluit hier eveneens bij aan.

Wat de bestaande vormingsvereisten betreft, wordt de omschrijving van het vereiste minimum aantal uren gebruiksvriendelijker gemaakt. Daarnaast stelt dit akkoord vast hoe lokale besturen, als ze dat wensen, betrekkingen van het niveau E kunnen opwaarderen naar het niveau D.

Het akkoord kent ook extra geldelijke voordelen toe aan het personeel :

- een verhoging van de eindejaarstoelage met het forfaitaire bedrag van 100 euro vanaf 2006;
- de verhoging van het plaatselijk toegekende jaarlijkse bedrag aan maaltijdcheques met 100 euro vanaf 1 januari 2006 en nogmaals 100 euro vanaf 1 januari 2007.

Beide maatregelen zijn verplicht.

De Vlaamse Regering zal op korte termijn ter uitvoering van het Gemeentedecreet en van het Provinciedecreet de minimale voorwaarden inzake de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel vaststellen. Met dat vooruitzicht werden enkele opties afgesproken over bepaalde aspecten van het personeelsbeleid. Die opties zullen vertaald worden in het besluit van de Vlaamse Regering betreffende de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel. Het gaat over :

- het beleid inzake buitengewone prestaties, meer bepaald voor het personeel van het niveau A;
- de mogelijkheid om, in uitzonderlijke situaties, de diplomavereniging bij aanwerving te laten vallen.

Voor het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel zal trouwens het geheel van deze sectorale afspraken een plaats krijgen in het uitvoeringsbesluit rechtspositieregeling.

Het sectoraal akkoord moet uiteraard bekeken worden in het licht van de financiële toestand van de lokale besturen.

Sinds 2004 is de toename van de gemeentelijke middelen op de eerste plaats het gevolg van de verhoging van het Gemeentefonds en van plaatselijke belastingverhogingen. Rekening houdend met de inflatie, de stijging van de personeelsuitgaven in diverse sectoren en de vermindering van de overige ontvangsten (federale belastingverlaging, afbouw Eliaheffing vanaf 2007), is een zuinige en doelmatige inzet van die nieuwe middelen essentieel om financiële problemen te vermijden. Voor de provincies gaat de indexering van het Provinciefonds bovendien pas later in. Voor de O.C.M.W.'s blijft de exploitatie van de gezondheidsinstellingen een belangrijke uitgavenpost.

Het Dexia-rapport *De financiën van de Vlaamse gemeenten : simulatie 2005-2009* waarschuwt er dan ook voor dat er, bij een ongewijzigd beleid, problemen kunnen ontstaan om de begrotingen in evenwicht te houden.

Die vaststelling heeft geleid tot een voorzichtig beleid inzake de sectorale afspraken. De tewerkstelling in de lokale sector en de financiering van de pensioenen van de vastbenoemde personeelsleden zijn bovendien het best gediend met een gezonde financiële toestand van de lokale besturen.

Er worden geen financiële engagementen aangegaan voor het lopende jaar. De begrotingen 2005 zijn immers nagenoeg uitgevoerd en de invoering van maatregelen met terugwerkende kracht is niet wenselijk. De geldelijke voordelen voor het personeel gaan dus in vanaf het jaar 2006. De meeruitgaven die er het gevolg van zijn, kunnen zodoende nog verwerkt worden in de begroting en de meerjarenplanning voor 2006 en 2007.

Toepassingsgebied van het sectoraal akkoord 2005-2007

Het sectoraal akkoord 2005-2007 is van toepassing op de volgende lokale overheden :

- de gemeenten en de autonome gemeentebedrijven;
- de O.C.M.W.'s, de O.C.M.W.-ziekenhuizen, de autonome verzorgingsinstellingen (AV) en de verenigingen van O.C.M.W.'s;
- de provincies en de autonome provinciebedrijven;
- de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Het akkoord geldt echter niet voor de personeelscategorieën waarvoor de federale overheid bevoegd is : de lokale politie en het operationeel personeel van de brandweer. Voor het brandweerpersoneel verwijzen we naar het koninklijk besluit van 22 december 2003 betreffende de eindejaarstoelage voor de leden van de openbare brandweerdiensten. Het akkoord geldt evenmin voor het gesubsidieerd onderwijspersoneel.

Voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen (ziekenhuizen, ROB en R.V.T....) is de toekenning van de verhoging van de eindejaarstoelage niet cumuleerbaar met de zogenaamde attractiviteitspremie die de federale overheid in het protocol 148/2 van 18 juli 2005 houdende het sectoraal akkoord voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren – publieke sector, in het comité A heeft afgesproken. De attractiviteitspremie vervangt voor hen de verhoging van de eindejaarstoelage.

Het sectoraal akkoord 1999-2001 koppelde de toekenning van maaltijdcheques aan het personeel van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen aan de federale financiering. Hetzelfde geldt voor de verhogingen in 2006 en 2007 van het jaarlijkse bedrag van de maaltijdcheques in het onderstaande sectoraal akkoord. De federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen zullen de maaltijdcheques toekennen ten laatste zodra de federale financiering daartoe volstaat. De Vlaamse Regering, de werkgeversdelegatie en de representatieve vakorganisaties verbinden zich ertoe om de integrale financiering van de gezondheidsinstellingen te bepleiten op federaal niveau.

De nieuwe geldelijke voordelen van dit sectoraal akkoord zijn van toepassing op het personeel van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, tenzij er hierover al een regeling zou bestaan die gelijk is aan of gunstiger is dan de regeling die hier afgesproken wordt.

Punt 1 Enkele specifieke maatregelen voor het niveau A

1.1 Gemiddelde wekelijkse arbeidsduur - beleid inzake 'buitengewone prestaties' voor personeelsleden van het niveau A

Toelichting

Personeelsleden van het niveau A en titularissen van de zogenaamde wettelijke graden worden nog vaak geacht 'onbeperkt beschikbaar' te moeten zijn voor hun werkgever.

In het verleden ging men ervan uit dat ze niet konden genieten van de achtendertig uren werkweek, die voor het overheidspersoneel afgesproken was in een intersectoraal akkoord van sociale programmatie 1979. Ook de wettelijke bepalingen inzake de arbeidstijd (Arbeidstijdwet van 14 december 2000), worden nog vaak over het hoofd gezien.

De opvatting waarbij een in arbeidsduur onbegrensde inzet verwacht wordt, geeft aanleiding tot vragen naar een extra beloning daarvoor. Het niveau A is daarvan echter uitgesloten op grond van het feit dat de lokale sector zich in het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 heeft verbonden tot de toepassing van het koninklijk besluit van 12 februari 1963 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens buitengewone prestaties. Voor de zogenaamde wettelijke graden gelden de beperkingen van de bestaande organieke wetgevingen. Die blijven nog een tijd van toepassing.

In dit sectoraal akkoord wordt het misverstand inzake de arbeidstijd voor het personeel van het niveau A weggewerkt en wordt een lacune in de regeling opgevuld. De optie die erin vastgesteld wordt, zal overigens deel uitmaken van een nieuwe samenhangende regeling voor het geheel van het personeel (alle niveaus) ter vervanging van het genoemde koninklijk besluit van 12 februari 1963.

Afspraak

Zoals voor het overige personeel gaat men ook voor het personeel van niveau A uit van het uitzonderlijke karakter van buitengewone prestaties. Alleen dat uitgangspunt is in overeenstemming met de letter en de doelstellingen van de arbeidstijdwetgeving. De Arbeidstijdwet van 14 december 2000 begrenst die arbeidstijd tot gemiddeld achtendertig uren per week binnen een referentieperiode van vier maanden.

De regeling voor de 'beloning' bij overschrijding van de maximale arbeidstijd moet hierbij aansluiten. De onderstaande regeling voor het personeel van het niveau A volgt die logica :

— De voltijds werkende personeelsleden van het niveau A die uitzonderlijk verplicht worden tot buitengewone prestaties die de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur voor een referentieperiode van vier maanden overschrijdt, hebben recht op inhaalverlof dat gelijk is aan de arbeidstijdoverschrijding.

— Indien de personeelsleden het inhaalverlof door omstandigheden buiten hun wil niet kunnen nemen binnen de wettelijke referentieperiode van vier maanden, hebben ze recht op de uitbetaling van een uurloon (1/1976e van het jaarsalaris) per uur arbeidstijdoverschrijding.

Deze afspraak geldt alleen voor personeelsleden die aan de Arbeidstijdwet van 14 december 2000 onderworpen zijn en dus niet voor de personeelsleden van de lokale sector die onder het toepassingsgebied van de Arbeidswet van 16 maart 1971 vallen. Ze zal verwerkt worden in een globale regeling voor het geheel van het personeel ter vervanging van het bestaande koninklijk besluit van 12 februari 1963 betreffende de toekenning van een vergoeding wegens buitengewone prestaties.

1.2 Mogelijkheid om de salarisschalen van de aanvangsgraden los te koppelen van de organisatiestructuur (plat of piramidiaal)

Toelichting

De salarisschalen en functionele loopbanen van de aanvangsgraden van het niveau A zijn afhankelijk van de keuze van het bestuur voor een platte of een piramidale organisatiestructuur. Als er in de interne organisatie een tussengraad A4a of A8a is, dan liggen de salarisschalen van de aanvangsgraden lager.

Deze koppeling blijkt in de praktijk soms onhandig te zijn en te leiden tot ongewenste neveneffecten.

Afspraak

Besturen die dat wensen, kunnen afstappen van de bestaande regeling waarbij de salarisschalen van de aanvangsgraden van het niveau A afhankelijk zijn van het al dan niet bestaan van de tussengraden A4a en A8a.

Die besturen kunnen daarbij zelf een keuze maken tussen de twee bestaande salarisschalen en functionele loopbanen voor de gewone aanvangsgraad en de bijzondere aanvangsgraad.

2. Specifieke waardering van opdrachthouderschap

Toelichting

Het bestaande beloningsbeleid laat niet toe om personeelsleden in dienst die belast worden met de eindverantwoordelijkheid voor en de uitvoering van een in de tijd beperkte opdracht die de functie merkkelijk verzwaart, gepast te belonen.

Een voorbeeld kan dit punt verduidelijken. Een personeelslid in de basisgraad van het niveau A met salarisschaal A2a krijgt de opdracht om binnen de termijn van drie jaar een welomschreven project te verwezenlijken. Het personeelslid krijgt daarvoor de eindverantwoordelijkheid. De opdracht behelst extra taken en verantwoordelijkheden zoals : hiërarchische verantwoordelijkheid voor medewerkers, samenwerking met externe actoren, communicatieverantwoordelijkheid, coördinatie en voortgangscntrole, inhoudelijke aansturing van het project... Het gaat in dit voorbeeld niet om steeds terugkerende schommelingen in arbeidsdruk en afwisseling in taken en functievereisten, die overigens onvermijdelijk zijn, maar om een wijziging van de functie-inhoud als zodanig voor een langere tijd. Het personeelslid krijgt hiervoor echter geen extra beloning.

Die tijdelijke verzwaring (voor de duur van de opdracht) van taken en functie-eisen kan niet beloond worden door de toekenning van een mandaat of van een toelage voor een hogere functie. Het mandaatstelsel heeft immers een andere finaliteit en de toekenning van een hogere functie is strikt gekoppeld aan het bestaan van een vacature die voorlopig vervuld wordt in afwachting van een definitieve bezetting.

Er wordt een oplossing aangereikt die bestaat in de tijdelijke toekenning van een hogere salarisschaal. Daarbij wordt een keuze gemaakt uit de bestaande salarisschalen voor graden met een vergelijkbare zwaarte als het concrete opdrachthouderschap. Op die manier geniet het personeelslid een meer billijke beloning.

Daarnaast wordt uiteengezet hoe het opdrachthouderschap zoals hierboven omschreven, toegekend wordt aan een personeelslid.

De regeling geldt alleen voor de niveaus A, B en C.

Afspraak

De lokale besturen kunnen in dienst zijnde personeelsleden van niveau A, B of C die belast worden met een in de tijd beperkte opdracht die de functie die ze vervullen inzake taakhoud, verantwoordelijkheden en functie-eisen aanzienlijk verzwaart, voor de duur van die opdracht belonen met de toekenning van een hogere salarisschaal. Die hogere salarisschaal stemt overeen met die van een graad met vergelijkbare zwaarte als de opdracht. Het personeelslid dat na afloop van de opdracht terugvalt op de vroegere functie-inhoud, krijgt zijn vroegere salarisschaal (en functionele loopbaan) terug. Wel wordt de schaalanciënniteit die tijdens de uitvoering van de opdracht werd opgebouwd in de hogere salarisschaal, overgedragen naar die vroegere schaal.

Voor de toekenning van een opdracht zoals hierboven beschreven, doet de aanstellende overheid een interne oproep tot kandidaten. Daarbij worden de opdracht en de daarvoor vereiste competenties zorgvuldig omschreven en meegedeeld. De aanstellende overheid toetst de kandidaturen aan de opdracht. De uiteindelijke toekenning van de opdracht aan een bepaald personeelslid is onderworpen aan de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen.

Het opdrachthouderschap wijzigt de aard van het dienstverband niet.

Punt 3. Ruimere toegang tot de betrekkingen : wie komt in aanmerking voor deelname aan de aanwervings- en bevorderingsprocedures en onder welke voorwaarden ?

Toelichting

Bestaande toestand

De opeenvolgende sectorale akkoorden sinds 1993 hebben de aanwerving in bevorderingsgraden mogelijk gemaakt en uitgebreid.

Het sectoraal akkoord van 1997-1998 stelde de bevorderingsgraden van het niveau A en van het niveau B open voor aanwerving, zowel voor kandidaten uit de overheidssector als voor kandidaten uit de privé-sector. De vervulling via aanwerving was echter enkel mogelijk als er geen interne kandidaten waren die aan de bevorderingsvoorwaarden voldeden, of als er geen geslaagde kandidaten waren voor de bevorderingsprocedure.

Het sectoraal akkoord 2002 breidde de mogelijkheid van aanwerving in bevorderingsgraden uit tot de bevorderingsgraad van het niveau C en van het niveau D, maar beperkte die mogelijkheid tegelijkertijd tot kandidaten met ervaring in een ander openbaar bestuur. De verplichting om voorrang te geven aan de bevorderingsprocedure viel weg doordat het alternatief enkel bestond uit een gelijktijdige aanwervings- en bevorderingsprocedure.

De mogelijkheid om bevorderingsbetrekkingen via een externe procedure (aanwervingsprocedure) te vervullen, werd in het sectoraal akkoord 2002 ook beschouwd als een extra kans voor contractanten bij de lokale besturen om via de externe aanwervingsprocedure toegang te krijgen tot een betrekking van een hogere rang en daarin dan ook benoemd te worden.

In de huidige stand van zaken zijn er lokale besturen die alleen toepassing maken van de sectorale akkoorden 1993 en 1997-1998. Andere besturen maken toepassing van het sectoraal akkoord 2002, waarbij de beperking tot kandidaten van een ander openbaar bestuur ook geldt voor de bevorderingsgraden van het niveau A en B.

Probleemstelling

De argumenten die vroeger geleid hebben tot de openstelling van bevorderingsbetrekkingen voor aanwerving, blijven ook nu nog overeind.

Voorbeelden van situaties waarin een ruimer rekruteringsveld wenselijk is, zijn :

- er zijn geen statutaire kandidaten in de lagere graad die aan de voorwaarden voor de bevorderingsbetrekking voldoen;
- de interne statutaire arbeidsmarkt is beperkt hetzij in aantal, hetzij wat het profiel van de kandidaten betreft :
 - er zijn maar enkele kandidaten;
 - er zijn wel kandidaten die aan de formele voorwaarden voldoen, maar geen kandidaten die aan het vooropgestelde competentieprofiel voldoen;
 - de betrekking is taakhoudelijk zo geëvolueerd, dat de inbreng van externe ervaring wenselijk is.

Tot nu toe werden waardevolle interne contractanten wegens hun contractueel dienstverband meestal uitgesloten van deelname aan de bevorderingsprocedure. Als contractuele betrekkingen deel uitmaken van de organieke personeelsformatie, dan is dat niet correct.

Met het Gemeentedecreet en het Provinciedecreet ontstaat er immers een nieuw wettelijk kader. In beide decreten worden de situaties opgesomd waarin personeelsleden in contractueel dienstverband kunnen worden aangesteld. Die mogelijkheden beperken zich niet tot louter tijdelijke fenomenen. Als gevolg daarvan zullen er ook contractuele betrekkingen ingesteld worden die beantwoorden aan permanente personeelsbehoeften. De contractuele betrekkingen die beantwoorden aan permanente personeelsbehoeften, worden bovendien in de personeelsformatie opgenomen. Dat kunnen, als dat functioneel aangewezen is, ook betrekkingen zijn in een zogenaamde bevorderingsgraad. Een en ander is vergelijkbaar met de contractuele betrekkingen die met toepassing van artikel 55 van de organieke O.C.M.W.-wet in de O.C.M.W.-formaties vastgesteld worden.

Oplossing

In de plaats van het naast mekaar bestaan van onderling inconsistente regelingen van verschillende sectorale akkoorden en rekening houdend met het Gemeentedecreet en het Provinciedecreet, gaat de voorkeur uit naar het aanreiken van een algemeen kader, dat vertrekt van een meer open toegang tot alle betrekkingen van de personeelsformatie, dus ook van de betrekkingen die in het bestaande loopbaanstelsel aangeduid zijn als bevorderingsbetrekkingen. In dat kader ligt de nadruk bovendien niet zozeer op de voorwaarden waaraan kandidaten moeten voldoen voor ze aan een selectieprocedure mogen deelnemen, maar wel op de selectieprocedure zelf als basis voor de uiteindelijke keuze van de kandidaat.

Ruimere toegangsmogelijkheden tot de betrekkingen bij de lokale besturen vertegenwoordigen een belangrijke meerwaarde, zowel voor werknemers als voor werkgevers. De kansen voor personeelsleden in dienst, zowel de contractuele als de vastbenoemde, om zich kandidaat te stellen voor een betrekking van een hogere rang, worden erdoor uitgebreid. De werkgevers van hun kant hebben de keuze tussen een groter aantal kandidaten, wat de kwaliteit van de aanstellingen ten goede kan komen.

Het alternatief kan als volgt samengevat worden.

Als een lokaal bestuur een vacature op de personeelsformatie heeft, kan het bestuur voor de vervulling daarvan de keuze maken tussen :

- intern rekruteren, waarbij alleen de interne arbeidsmarkt wordt geraadpleegd. Met die interne arbeidsmarkt worden zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden binnen het bestuur bedoeld;
- extern rekruteren, waarbij de externe arbeidsmarkt geraadpleegd wordt. Interne kandidaten (zowel statutaire als contractuele), die aan de voorwaarden voldoen, hebben eveneens toegang tot de procedure;
- intern en extern rekruteren, waarbij gelijktijdig de interne en externe arbeidsmarkt geraadpleegd worden.

Besturen krijgen zo meer keuzemogelijkheden, die ze eenvoudigweg kunnen overnemen in de rechtspositieve regeling voor hun personeel of die ze kunnen aanvullen. Hoe een en ander kan, wordt hieronder uiteengezet.

Afspraak

1. Algemeen kader

1.1 Loopbaanstelsel

Alle betrekkingen zijn ingedeeld in een van de niveaus A, B, C, D of E. Voor de niveaus A, B en C stemt het niveau overeen met een bepaalde diplomavereiste. Voor de niveaus D en E is er geen dwingende diplomavereiste. Per niveau worden de betrekkingen vervolgens gesitueerd in een basisgraad of aanvangsgraad van dat niveau of in een graad van datzelfde niveau die van een hogere hiërarchische rang is.

Het overzicht van de niveaus en de graden is als volgt :

Niveau A

- 1 basisgraad of aanvangsgraad (administratief of technisch) : A1a
- 1 bijzondere aanvangsgraad (burgerlijk ingenieur, arts, apotheker...) : A6a
- eerste hiërarchisch hogere graad : A4a, resp. A8a
- tweede hiërarchisch hogere graad : A5a, resp. A9a
- derde hiërarchisch hogere graad : A10a

Niveau B

- 1 basisgraad of aanvangsgraad : B1
- 1 hiërarchisch hogere graad : B4

Niveau C

- 1 basisgraad of aanvangsgraad : C1
- 1 hiërarchisch hogere graad : C4

Niveau D

- 1 basisgraad of aanvangsgraad : D1
- 1 hiërarchisch hogere graad : D4

Niveau E

- 1 basisgraad of aanvangsgraad : E1

Met het oog op de gebruiksvriendelijkheid en de duidelijkheid zal deze indeling vertaald worden in rangen per niveau.

1.2 Hoe en voor wie zijn de aldus ingedeelde betrekkingen toegankelijk?

Algemene bepalingen

1° Alle betrekkingen op de personeelsformatie, zowel die in statutair dienstverband als die in contractueel dienstverband (cfr. Gemeentedecreet, Provinciedecreet en artikel 55 O.C.M.W.-wet), zijn ongeacht hun indeling als aanvangsgraad of als hogere graad binnen het niveau toegankelijk :

- hetzij door aanwerving;
- hetzij door bevordering;
- hetzij door een gelijktijdige aanwervings- en bevorderingsprocedure.

De bevoegde overheid bepaalt bij de openverklaring van een betrekking via welke procedure de vacante betrekking vervuld zal worden.

2° Bij de keuze voor een aanwervingsprocedure wordt een oproep tot kandidaatstelling gericht aan personen extern aan het bestuur. Interne kandidaten die aan de voorwaarden voldoen, hebben echter eveneens toegang tot de aanwervingsprocedure.

Bij de keuze voor een bevorderingsprocedure wordt een oproep gericht tot interne kandidaten. Met interne kandidaten worden zowel de contractanten als de statutaire personeelsleden bedoeld die bij het bestuur in dienst zijn. Zij komen in aanmerking voor een bevordering, zowel in een betrekking in statutair dienstverband als voor een betrekking in contractueel dienstverband.

3° **Elke aanwerving of bevordering in een betrekking op de personeelsformatie**, dus zowel in een betrekking in contractueel dienstverband als in een betrekking in statutair dienstverband, wordt voorafgegaan door een **selectieprocedure**.

De selectieprocedure moet toelaten te beoordelen of de kandidaten beantwoorden aan de selectiecriteria die vastgesteld werden op basis van de functiebeschrijving, meer bepaald op basis van de taakinhoud en het competentieprofiel.

Als het bestuur kiest voor een gelijktijdige aanwervings- en bevorderingsprocedure, moet de selectieprocedure gelijktijdig en identiek zijn voor de interne en de externe kandidaten.

1.3 Specifieke toegangsvoorwaarden

1° Om toegang te krijgen tot de aanwervingsprocedure moeten kandidaten :

- voldoen aan de algemene toelatingsvoorwaarden;
- voldoen aan de diplomavereisten die gelden voor het niveau waarin de betrekking gesitueerd is of aan een specifieke diplomavereiste of aan de vereiste inzake expertise;
- voor betrekkingen in een hiërarchisch hogere graad van niveau A en in de hiërarchisch hogere graad van niveau B, een minimum aantal jaren ervaring hebben;
- voor betrekkingen in de hiërarchisch hogere graad van niveau C en van niveau D, een minimum aantal jaren ervaring hebben in een ander openbaar bestuur.

2° Om toegang te krijgen tot de bevorderingsprocedure moeten kandidaten :

- in statutair of in contractueel verband aangesteld zijn binnen het bestuur in een betrekking van een lagere graad;

- een minimum aantal jaren anciënniteit of ervaring hebben;
- in voorkomend geval, voldoen aan de specifieke diplomavereiste (niveau B, gespecialiseerde functies) of gevraagde expertise (expertfuncties).

3° Om toegang te krijgen tot een gelijktijdige aanwervings- en bevorderingsprocedure moeten

- de externe kandidaten voldoen aan de voorwaarden opgesomd in punt 1°;
- de interne kandidaten voldoen aan de voorwaarden in punt 2° of 1°. Met interne kandidaten worden zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden die in dienst zijn van het bestuur, bedoeld.

2. Mogelijke variaties

De bevoegde overheden kunnen dit algemeen kader eenvoudigweg overnemen in de rechtspositieregeling van hun personeel en daarvan toepassing maken. Ze kunnen er ook voor opteren om dit algemeen kader verder aan te passen naargelang de prioriteiten in hun personeelsbeleid. Volgende variaties zijn mogelijk.

1° De bevoegde overheden kunnen alle of bepaalde hiërarchische graden binnen het niveau definiëren als bevorderingsgraden, die alleen toegankelijk zijn via een bevorderingsprocedure, zoals beschreven in 1.3.2°. In dat geval komen alleen interne statutaire en contractuele kandidaten in aanmerking voor deelname aan de bevorderingsprocedure.

Ze kunnen ook bepalen dat de statutaire betrekkingen in een dergelijke bevorderingsgraad alleen toegankelijk zijn voor statutaire personeelsleden en dat contractuele betrekkingen in een bevorderingsgraad alleen toegankelijk zijn voor contractanten.

2° De bevoegde overheden kunnen aanvullende voorwaarden vaststellen voor de deelname aan de aanwervingsprocedure, aan de bevorderingsprocedure of aan de gelijktijdige aanwervings- en bevorderingsprocedure. Die voorwaarden kunnen slaan op vorming, evaluatie of bijkomende kwalificaties. De aanvullende voorwaarden moeten gelijk zijn voor alle kandidaten, zowel de externe als de interne. Ze kunnen hetzij voor alle betrekkingen vastgesteld worden, hetzij voor afzonderlijke betrekkingen.

De bevoegde overheden stellen hun keuze vast in de rechtspositieregeling van het personeel. In het kader van een motiverend HR-beleid wordt evenwel de optie waarbij eerst de interne arbeidsmarkt (bevorderingsprocedure) wordt geraadpleegd, aanbevolen.

Punt 4. Functiewaardering

Toelichting

Het bestaande stelsel van graden, salarisschalen en functionele loopbanen is gebaseerd op een eenvoudige indeling van de graden in niveaus en hiërarchische rangen. Daarnaast erkent het bestaande stelsel enkele specifieke functiegroepen, bijvoorbeeld de expertfuncties en de staffuncties.

Die eenvoud houdt tegelijkertijd beperkingen in. Dat wordt door sommige besturen ervaren als een gebrek aan mogelijkheden voor een correcte waardering van de functies en een billijke beloning van de functiehouders. Daaruit ontstaat de vraag naar een systeem van functiewaardering, dat genuanceerder is dan het bestaande stelsel.

De mogelijke invoering van een systeem van functiewaardering vraagt echter een grondige voorbereiding. Daartoe worden hier concrete engagementen afgesproken.

Afspraak

Een systeem van functiewaardering wordt uitgewerkt onder begeleiding van externe deskundigen en met rechtstreekse betrokkenheid van de Vlaamse overheid en de vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers. Het doel is tegen 30 juni 2006 te komen tot een gemeenschappelijk referentiekader en gemeenschappelijke procedureregels voor functieweging op het lokale niveau.

Punt 5. Minimum aantal uren vorming

Toelichting

Het sectoraal akkoord 2002 stelde een beter algemeen kader vast voor het lokale vormingsbeleid als onderdeel van het competentie management. Een aantal bestaande bepalingen over de vorming werden daartoe vervangen.

Het minimum aantal uren vorming per stap in de functionele loopbaan werd behouden als structurele garantie voor de inbedding van het vormingsbeleid in de lokale organisatie. Het minimumaantal uren heeft voor de personeelsleden ook de betekenis van het gemeenschappelijke ijkpunt voor de doorstroming in de functionele loopbaan: het geeft voor alle personeelsleden met dezelfde graad en dezelfde functionele loopbaan de ondergrens aan inzake de vormingsvereiste.

Om te vermijden dat dit cijfermatige criterium in de praktijk leidt tot een formalistisch gebruik, waarbij het tellen van vormingsuren belangrijker wordt dan de kwaliteit en het nut van de vormingsactiviteiten zelf, is het raadzaam om een soepele toepassing ervan mogelijk te maken zonder dat dit leidt tot een uitholling van de vormingsvereisten. Dat kan door de vaststelling van het minimum aantal uren zoals weergegeven in de gecoördineerde krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen, te herformuleren.

Voor deeltijdse personeelsleden gelden dezelfde vormingsvereisten als voor voltijdse personeelsleden. Zij moeten immers aan dezelfde toegangsvoorwaarden voor de betrekkingen en aan dezelfde functievereisten voldoen. Ze moeten net zoals hun voltijdse collega's up-to-date blijven. Bij prestatierégimes met een erg gering aantal werkuren per week, stellen de geldende minima voor de vorming echter praktische problemen. Ook dat vraagt om een specifieke oplossing.

Rekening houdend met het bestaande externe vormingsaanbod en met de vrij grote deeltijdse tewerkstelling in het niveau E, wordt het minimumaantal uren vorming per stap in de functionele loopbaan voor dat niveau verminderd. Bovendien zijn individuele coaching en opvolging van de personeelsleden van het niveau E even belangrijk als gezamenlijke vormingsactiviteiten.

Afspraak

1° Om een formalistische omgang met het minimum aantal uren vorming te vermijden en soepelheid mogelijk te maken bij de toepassing ervan, wordt de formulering van de ondergrens voor de vormingsvereisten opener.

In de plaats van een loutere formulering in exacte uren, wordt voor elke functionele loopbaan de formulering gebruikt « een vormingspakket dat X uren (= bestaande uren voor A, B, C en D) benadert ».

2° Voor het niveau E wordt het minimumaantal uren vorming voor elke stap van de functionele loopbaan verminderd.

Het minimumaantal uren vorming voor het niveau E benadert 56 uren voor de overgang van de schaal E1 naar de schaal E2 en 56 uren voor de overgang van de schaal E2 naar de schaal E3.

3° Voor deeltijdse werknemers wordt het minimumaantal uren vorming proportioneel verminderd naar rata van de prestatiebreuk, op voorwaarde dat het personeelslid:

- tewerkgesteld is in een deeltijdse betrekking van slechts enkele uren per week,
- tewerkgesteld is in een deeltijdse betrekking en in dezelfde graad ook tewerkgesteld is in een deeltijdse betrekking bij een ander lokaal bestuur.

Punt 6. Geldelijke voordelen voor het personeel

6.1 Verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2006

Afspraak

Vanaf het jaar 2006 wordt de forfaitaire toeslag op de eindejaarstoelage, die krachtens het sectoraal akkoord 2002 is toegekend, verhoogd tot het bedrag van **248,74 euro** per jaar.

Vanaf 2006 wordt de eindejaarstoelage derhalve als volgt berekend :

— het bedrag van het forfaitaire gedeelte wordt eerst berekend volgens de geldende regels van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de schatkist bezoldigd ambt;

— dat bedrag wordt vervolgens verhoogd met een forfaitair bedrag van 148,74 EUR (sectoraal akkoord 2002) + 100 euro (sectoraal akkoord 2005-2007) = **248,74 euro**

— het aldus verkregen totale bedrag wordt opgeteld bij het variabele gedeelte van de eindejaarstoelage.

6.2 Verhoging van het jaarlijkse bedrag inzake de toekenning van maaltijdcheques

Afspraak

Elke lokale overheid-werkgever zal het **bedrag dat ze momenteel binnen het eigen bestuur jaarlijks per personeelslid voor eigen rekening toekent aan maaltijdcheques, verhogen met 100 euro vanaf 1 januari 2006 en nogmaals verhogen met 100 euro vanaf 1 januari 2007**. Het jaarlijks bedrag ten laste van het bestuur per personeelslid neemt dus ten opzicht van het huidige bedrag met 200 euro toe vanaf 1 januari 2007. Dit geldt voor de personeelsleden die onder de toepassing van deze maatregel vallen (zie supra toepassingsgebied).

De verhogingen mogen er echter niet toe leiden dat het maximumbedrag voor de tussenkomst van de werkgever in de nominatieve waarde van de maaltijdcheque vastgesteld in de sociale en fiscale wetgeving, wordt overschreden.

Punt 7. Herwaardering van betrekkingen van het niveau E naar het niveau D : hoe gaat men te werk ?

Toelichting

Uit cijfergegevens blijkt dat de tewerkstelling in het niveau E in de lokale sector vrij omvangrijk is. Dat hangt, althans gedeeltelijk, samen met de werkgelegenheidsmaatregelen. De schrapping van het niveau E in het gemeenschappelijk stelsel van de niveaus als zodanig, zoals gebeurde bij bepaalde hogere overheden, is voor de lokale sector derhalve geen haalbare kaart.

Toch zijn er heel wat lokale overheden die binnen hun bestuur de betrekkingen van het niveau E, of een aantal ervan, willen schrappen en opwaarderen naar het niveau D. Die wens sluit aan bij inspanningen die ze hebben geleverd inzake vorming en coaching van het personeel van het niveau E en de jobverrijking die daarvan het resultaat is. Naar taakinhoud en profiel veranderen de betreffende functies van aard en worden ze vergelijkbaar met functies van het niveau D.

De wijziging van de niveausituering van statutaire betrekkingen is op zich niets nieuws. In dit sectoraal akkoord geven we informatie over hoe de herwaardering van het niveau E naar het niveau D in zijn werk gaat, zowel voor statutaire als voor contractuele betrekkingen.

Het hoeft geen betoog dat de opwaardering van betrekkingen van het niveau E naar het niveau D voor de betrokken personeelsleden een extra loopbaanperspectief en een hoger loon betekent.

Afspraak

Als een lokaal bestuur betrekkingen van het niveau E wil opwaarderen naar het niveau D, dan gaat dat als volgt in zijn werk.

1° Voor statutaire betrekkingen van het niveau E in de bestaande personeelsformatie

De functiebeschrijving van de op te waarden betrekking of betrekkingen wordt aangepast inzake taakinhoud en profiel, zodat ze overeenstemt met betrekkingen van het niveau D.

De bestaande personeelsformatie wordt gewijzigd. In de personeelsformatie worden er evenveel bestaande betrekkingen van het niveau E als men wenst op te waarden naar het niveau D, uitdovend gemaakt. Een gelijk aantal betrekkingen wordt toegevoegd aan het aantal betrekkingen van het niveau D. Bij de nieuwe betrekkingen van het niveau D wordt een blokkeringsmechanisme vastgesteld. Dat wil zeggen dat de feitelijke vervulling van die nieuwe betrekkingen van het niveau D afgeblokt wordt tot de afloop van een niveau-overschrijdende bevorderingsprocedure voor personeelsleden van het niveau E.

De personeelsleden van het niveau E die slagen voor die niveau-overschrijdende bevorderingsprocedure, worden benoemd in de nieuwe statutaire betrekkingen van het niveau D. Zij krijgen de eerste schaal van de functionele loopbaan op de salaristrap die overeenstemt met hun geldelijke anciënniteit. Hun schaalanciënniteit start echter vanaf nul.

Wie niet slaagt, behoudt zijn betrekking van het niveau E in de uitdovende formatie.

2° Voor 'organieke' contractuele betrekkingen

Dezelfde werkwijze als hierboven uiteengezet is van toepassing voor contractuele betrekkingen op de organieke personeelsformatie (bijvoorbeeld betrekkingen van het niveau E en D, ingesteld in het kader van artikel 55 van de bestaande organieke O.C.M.W.-wet).

3° Voor betrekkingen van het gesco-contingent

Als er net dezelfde gesco-functies bestaan binnen het bestuur als de statutaire betrekkingen van het niveau E die men wil opwaarderen, en die gesco-functies hebben precies dezelfde jobverrijking, wijziging van taakinhoud en van het functieprofiel ondergaan, dan is het normaal dat ze eveneens geherwaardeerd worden. In dat geval geldt immers het gelijkheidsbeginsel.

In de meeste statuten staat dat er voor de toegang tot gesco-functies van het niveau D geen selectieproef moet worden afgelegd, terwijl dat voor statutaire betrekkingen wel moet. Bij de uitvoering van de herwaardering van de gesco-functies van het niveau E naar het niveau D kan het bestuur dat onderscheid niet behouden. De herwaardering moet immers aan dezelfde voorwaarden gebeuren. Het bestuur zal voor deze vorm van opwaardering de plaatselijke regels zo aanpassen dat de gesco's van het niveau E moeten slagen voor dezelfde selectieproef als die waarvoor de statutaire personeelsleden van het niveau E moeten slagen. De toegang tot die selectieproef is wel beperkt tot de interne contractanten van het niveau E.

Financiële haalbaarheid

De kostprijs van deze herwaarderingsoperatie mag niet uit het oog verloren worden. De uitvoering ervan zal bepaald worden door de financiële ruimte waarover het plaatselijk bestuur beschikt.

Punt 8. Aanwerving zonder diplomavereiste - aandachtspunt voor de toekomstige rechtspositieregeling**Probleemstelling**

Het loopbaanstelsel situeert alle betrekkingen in een niveau. Met uitzondering van de niveaus E en D stemt de niveau-indeling overeen met een kwalificatiepeil, dat uitgedrukt wordt in een diploma van een bepaald onderwijsniveau. De taakinhoud en het profiel van een functie bepalen de niveausituering ervan (en niet het diploma).

Inhoudelijk betekent de niveausituering dat er een verband gelegd wordt tussen de concrete taakinhoud van een betrekking en het daarbij behorende competentieprofiel, met een kwalificatiepeil of, anders gezegd, een scholingsgraad. Dat kwalificatiepeil of die scholingsgraad staan voor een niveau van intellectuele capaciteiten, algemene of vaktechnische bagage, geleerde vaardigheden... Een diploma betekent bovendien een maatschappelijk aanvaarde, formeel geregelde vorm van erkenning van capaciteiten en competenties.

Voor aanwerving in de niveaus A, B en C moeten de kandidaten steeds voldoen aan de diplomavereiste die beantwoordt aan het niveau van de betrekking. Voor een bevordering wordt in principe geen diplomavereiste gesteld, tenzij voor het niveau B of voor gespecialiseerde functies.

Er is echter vraag naar de mogelijkheid om bij wijze van uitzondering bij aanwerving af te wijken van de met het niveau van de betrekking overeenstemmende diplomavereiste. In dat geval worden de kandidaten louter geselecteerd op basis van een competentiescreening en valt het diploma als toegangsfilter weg. Rekening houdend met de bestaande regels hierover geldt deze vraag voor de niveaus A, B en C.

De weglating van de diplomavereiste impliceert geenszins dat van de algemene toegangsvoorwaarden voor de betrekkingen wordt afgeweken. Die blijven onverkort van toepassing (nationaliteitsvereiste; burgerlijke en politieke rechten...). Het gaat ook niet om de afschaffing van de niveau-indeling of van de diplomavereisten als zodanig, wel om een uitzondering op de regel.

Motieven om de aanwerving zonder diplomavereiste mogelijk te maken

De vraag om bij wijze van uitzondering de aanwerving mogelijk te maken zonder diplomavereiste, louter op basis van competenties, beantwoordt aan een maatschappelijke behoefte.

Als het mogelijk is rekening te houden met competenties die verworven werden via werkervaring, beroepsopleiding, vrijwilligerswerk, zelfstudie... in de plaats van alleen met een diploma, dan kunnen personen zonder erkend diploma of met een ander diploma dan het gevraagde, aan hun trekken komen op de arbeidsmarkt. Waardevolle kandidaten kunnen dan solliciteren voor functies waarvoor ze anders wegens de diplomavereiste niet in aanmerking zouden komen, hoewel ze alle capaciteiten in huis hebben voor een goede uitoefening ervan.

Enkele voorbeelden illustreren dat :

— de self made-informatici zonder informaticadiploma die een vakbeheersing hebben die gelijkwaardig is aan die van hun gediplomeerde collega's;

— technici die hun stiel grondig beheersen op basis van werkervaring, al dan niet aangevuld met een beroepsopleiding, maar die niet in het bezit zijn van het overeenstemmende vaktechnische diploma;

— personen die op een heel ander domein ervaring en kennis hebben opgedaan en willen werken dan het werkdomein dat overeenstemt met hun diploma;

— personen die perfect op een hoger niveau kunnen presteren, maar voor wie de diplomavereiste een drempel vormt;

— kandidaten van buitenlandse afkomst die definitief tot het verblijf en tot de arbeidsmarkt in België toegelaten zijn, maar die een buitenlands diploma hebben dat niet of nog niet gelijkgesteld werd.

Dit zijn voorbeelden vanuit het werknemersperspectief. Werkgevers van hun kant ondervinden rekruteringsmoeilijkheden voor bepaalde jobs of belemmeringen voor het diversiteitsbeleid.

Randvoorwaarden

De vervulling van betrekkingen bij de overheid moet in eerste instantie uitgaan van het algemeen belang en de goede dienstverlening.

De wijze van aanwerven mag bovendien niet strijdig zijn met het grondwettelijk verankerde gelijkheidsbeginsel. Dat impliceert dat de toegangsvoorwaarden binnen dezelfde toegangsprocedure voor alle kandidaten gelijk zijn en dat alle kandidaten bij het doorlopen van die procedure op gelijke wijze behandeld worden.

De opeenvolgende sectorale akkoorden hebben die principes geconcretiseerd. De aanwervingen gebeuren op grond van objectieve criteria en van een zorgvuldige, professionele procedure. Aan de algemene principes die daarover werden vastgesteld in het sectoraal akkoord 1999-2001 en die werden geïntegreerd in de gecoördineerde krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid bij de lokale en regionale besturen, wordt niet geraakt.

Sinds de inwerkingtreding van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen moeten alle individuele administratieve rechtshandelingen met rechtsgevolgen op individuele burgers bovendien formeel met redenen omkleed zijn. Die wet verplicht de overheden ertoe elke benoeming of aanstelling formeel te motiveren. De wijze waarop dat moet gebeuren, wordt uiteengezet in de omzendbrief B.A. 2000/08 van 17 november 2000 houdende de toepassing van de wet van 29 juli 1991 betreffende de uitdrukkelijke motivering van de bestuurshandelingen op besluiten van provinciale en gemeentelijke overheden en O.C.M.W.'s.

Als een bestuur de diplomavereiste voor de vervulling van een bepaalde vacature wil weglaten, dan moeten de competenties en het relatieve gewicht ervan voor de aanvang van de selectieprocedure duidelijk vertaald worden in selectiecriteria. Elke verwijzing naar een diploma moet daarbij vermeden worden. Dat laatste geldt ook voor de oproep tot kandidaatstelling. Zo rijzen er geen misverstanden bij de kandidaten, bij degenen die hen beoordelen en bij de personen die bevoegd zijn voor de uiteindelijke keuze van de kandidaat.

Beperkte draagwijdte

Voor een groot aantal functies kan men de diplomavoorwaarden hoe dan ook niet afschaffen. Dat blijkt duidelijk uit de onderstaande opsomming :

— wettelijk gereguleerd beroepen : bijvoorbeeld, ingenieur, architect, maatschappelijk assistent... ..;

— gezondheidsberoepen : de federale overheid heeft in de organieke ziekenhuiswet en de uitvoeringsbesluiten daarvan de medische functies, de zorgfuncties en de paramedische functies afgebakend en omschreven en de toegang tot die beroepen geregeld.

— expertfuncties : bijvoorbeeld jurist

— functies in het kader van een subsidieregeling van de Vlaamse Gemeenschap : het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap eist een diploma voor een aantal functies. Soms is er alleen sprake van de koppeling van een functie aan een bepaald niveau. Deze opmerking geldt voor sectoren zoals sport, cultuur, bibliotheekwezen, welzijn. De vereisten maken deel uit van een erkennings- of subsidieregeling.

Voorbeelden :

- bibliothecaris (niveau A of B);
- cultuurfunctionaris (niveau A of B);
- sportfunctionaris (niveau A of B);
- deskundige in animatie en activatie (niveau B of C);

— functies in het kader van Vlaamse decretale bepalingen : een voorbeeld hiervan is de gemeentelijke stedenbouwkundige ambtenaar.

Selectie op basis van competenties

Selectiebureaus in de private en de openbare sector beschikken over selectiedeskundigen die op een professionele wijze competenties kunnen meten. Om actief te kunnen zijn op de arbeidsmarkt moeten die selectiebureaus door de Vlaamse overheid op basis van decretaal bepaalde criteria erkend zijn. Ze moeten handelen binnen bepaalde gedragsnormen en een deontologische code respecteren. Veel erkende selectiebureaus zijn ook gekwalificeerd om zogenaamde niveau- of capaciteitstests af te nemen en te beoordelen.

Selectiedeskundigen kunnen zo nagaan of een kandidaat de capaciteiten heeft om op hetzelfde niveau te functioneren als iemand met een bepaald scholingsniveau. Ze kunnen bijvoorbeeld doelgericht kandidaten opsporen die in staat zijn te functioneren op universitair niveau of op het niveau van het hoger onderwijs van het korte type. Dat is een potentieelinschatting. De testen die daartoe gebruikt worden noemt men niveau- of capaciteitstests. Als de diplomavereniging wegvalt, zullen die niveau- of capaciteitstests een vaste plaats krijgen in een selectie op basis van competenties.

De afspraak van dit sectoraal akkoord wil recht doen aan deze randvoorwaarden en aandachtspunten, en wil garanties inbouwen voor kwaliteitsvolle aanwervingen en betrouwbare selectieprocedures. Tegelijkertijd komt ze echter tegemoet aan de maatschappelijke vraag naar extra kansen voor toegang tot de betrekkingen bij de overheid voor personen die daarvan anders wegens de diplomavereniging uitgesloten zijn.

Afspraak

— De indeling van betrekkingen in niveaus blijft principieel behouden als kenmerk van het loopbaanstelsel in de betekenis zoals hierboven omschreven. Voor de aanwerving in een betrekking geldt een diplomavereniging, die overeenstemt met het niveau waarin de betrekking is gesitueerd. Dat is de algemene regel.

— De bevoegde overheid kan echter bij wijze van uitzondering en gemotiveerd afwijken van de voor het niveau van de betrekking geldende diplomavereniging voor de betrekkingen of functies die cumulatief aan de volgende voorwaarden voldoen.

1° voor een goede vervulling van de functie is :

- geen specifiek diploma vereist of noodzakelijk;
- het algemene kwalificatieniveau en het potentieel belangrijker dan een diploma;

2° het bezit van een diploma is bovendien niet op grond van een subsidieregeling of een wettelijke bepaling vereist.

— De aanwerving geschiedt op basis van :

- de algemene toelatingsvereisten (blijven geldig);
- een minimumvereiste inzake ervaring;
- een functiebeschrijving, met een zorgvuldig opgesteld functieprofiel dat de minimale capaciteiten en competenties nodig voor de uitoefening van de functie, vaststelt;
- de vooraf vastgelegde selectiecriteria. Daarbij wordt niet naar diplomabezit verwezen.
- een selectie door een externe instantie, die minstens een niveau- of capaciteitstest zoals hierboven beschreven als filter bevat, naast de nodige functiegerichte competentietests. Die externe instantie moet door de Vlaamse Gemeenschap erkend zijn.

Dit voorstel heeft enkel betrekking op aanwerving in de niveaus A, B en C en niet op de bevordering in deze niveaus. Voor de betrekkingen die gesitueerd worden in het niveau D of E, geldt er trouwens geen diplomavereniging.

Voor deze vorm van aanwerving op basis van competenties wordt een coördinerende en superviserende rol toegewezen aan Jobpunt Vlaanderen of zijn rechtsopvolger om zo tot een goede gemeenschappelijke aanpak te komen.

De omzendbrief over het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt voor kennisgeving gestuurd naar alle lokale overheden. Hij kan ook geraadpleegd worden op het internetadres : <http://www.binnenland.vlaanderen.be>

M. KEULEN,

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering

Mevr. I. VERVOTTE,

Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Departement Leefmilieu en Infrastructuur

[C – 2005/36566]

Personeel. — Eervol ontslag. — Pensioen

Bij besluit van het afdelingshoofd van de afdeling Personeel van het departement Leefmilieu en Infrastructuur van 13 september 2005 wordt aan de heer Jozef, Leonard Kenis, met ingang van 1 december 2005, eervol ontslag verleend uit zijn ambt van adjunct van de directeur.

De betrokkene wordt ertoe gemachtigd met ingang van deze datum zijn aanspraak op rustpensioen te doen gelden en de eretitel van zijn ambt te voeren.