



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

SECTORAAL AKKOORD 2009-2010

Sectoraal akkoord 2009-2010.

Toepassingsgebied :

- de federale overheidsdiensten;
- de programmatorische federale overheidsdiensten;
- het burgerpersoneel van het Ministerie van Landsverdediging;
- de openbare instellingen van sociale zekerheid;
- de instellingen van openbaar nut bedoeld in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993;
- het niet-wetenschappelijk personeel van de federale wetenschappelijke instellingen.

Het akkoord betreffende de tweetaligheid (fiche 5), de kennis van een andere taal (fiche 6), de eindejaarstoelage (fiche 7), de duurzame ontwikkeling (fiche 8), de analyse inzake bedrijfsrestaurants – sociale diensten en maaltijdcheques (fiche 10), de hospitalisatieverzekering (fiche 11), het telewerk (fiche 12), de verloven en dienstvrijstellingen (fiches 14 et 17), de situatie van de contractuelen (fiche 15) en het welzijn (fiche 18) zijn ook van toepassing op het wetenschappelijk personeel van de wetenschappelijke instellingen van de Staat.

De Minister van Ambtenarenzaken en de vertegenwoordigers van de vakorganisaties hebben een akkoord bereikt op de volgende punten :

1. afschaffing van de leeftijdsklassen,
2. herzien de modaliteiten voor overgang naar het niveau A,
3. uniformisering, in niveau B, van de weddeschalen voor de administratief, technisch en financieel deskundigen,
4. aanwerving op basis van competenties verworven buiten diploma mogelijk maken,
5. verhoging van de taalpremies,
6. kennis van een andere taal,
7. verhoging van de eindejaarstoelage (verdere stap naar een dertiende maand),
8. duurzame ontwikkeling,
9. vereenvoudiging van het statuut,
10. analyse inzake bedrijfsrestaurants – sociale diensten en maaltijdcheques,
11. hospitalisatieverzekering,
12. telewerk,
13. functieweging in de niveaus B, C en D in het kader van een pilootproject,
14. aanpassing van de verlofreglementering,
15. situatie van de contractuelen:

- uniformisering van sommige verloven ten gunste van de contractuelen.
 - reflectie over de loopbaan van de contractuelen.
16. de nieuwe loopbanen,
 17. de regelgeving verduidelijken met betrekking tot de dienstvrijstellingen en de opleidingsverloven,
 18. welzijn,
 19. verhoging van de weddeschalen voor niveau D

Het detail van de akkoorden is terug te vinden in bijlage.



Fiche 1. Leeftijdsklassen

Context:

De notie "leeftijdsklasse" werd geschrapt voor de personeelsleden vanaf 1 januari 1994. De leeftijdsklasse blijft echter nog steeds toegepast worden enerzijds op de thans aangeworven ambtenaar die valoriseerbare voorafgaande diensten heeft, gepresteerd voor 1 januari 1994, en anderzijds op de ambtenaar die reeds in dienst was voor 1 januari 1994 en die na deze deze datum toetreedt tot het hogere niveau.

Bovendien wordt de leeftijdsklasse in dit laatste geval gecumuleerd met de toepassing van de 2/3-regel m.b.t. de berekening van de geldelijke anciënniteit in geval van bevordering tot het niveau A. De ambtenaar ondergaat dus een dubbele vermindering wat betreft zijn geldelijke anciënniteit.

Akkoord:

De eventuele impact van de leeftijdsklasse op de niveauovergang wordt voor alle niveaus opgeheven. De andere bepalingen blijven ongewijzigd.



Fiche 2. Modaliteiten voor overgang naar het niveau A

Context:

Om te kunnen overgaan naar het niveau A bestaat de selectie thans uit een gesprek uitgaande van een praktijkgeval dat verband houdt met de functie. Om deel te kunnen nemen aan deze selectie dient de ambtenaar in het bezit te zijn van een brevet waaruit blijkt dat hij geslaagd is voor een proef van algemene vorming + 4 brevetten waaruit blijkt dat hij geslaagd is voor de proeven die betrekking hebben op bepaalde materies.

De procedure is zeer lang en de brevetten lijken niet noodzakelijk te kaderen in het perspectief van de competentieontwikkeling.

Akkoord:

Het stelsel voor de overgang naar het niveau A zal herzien worden volgens de logica van de competentieontwikkeling en –evaluatie. Er zal een grondig overleg plaatsvinden over deze herziening met de vakbondsorganisaties in de drie maanden volgend op het afsluiten van het akkoord. Er zal bijzondere aandacht uitgaan naar de overgangsmaatregelen. De bedoeling is het nieuwe stelsel uiterlijk eind 2010 in werking te stellen.



Fiche 3. Loopbaan niveau B – Uniformisering van de weddeschalen voor de administratief, technisch en financieel deskundigen

Context:

Versterking van de koopkracht voor de ambtenaren met de graad van administratief deskundige.

De administratief deskundigen worden bezoldigd in de weddeschalen BA. Deze weddeschalen zijn lager dan de weddeschalen BT.

Noch de functies, noch de functiefamilies worden per graad gerangschikt.

Het verschil in verloning tussen de BA's en de BT's-BF's lijkt de overplaatsing naar de graad BT van bepaalde functies die evenwel onder het administratieve domein lijken te vallen, te kunnen teweegbrengen.

Een andere verontrustende vaststelling is de geringe aantrekkelijkheid van de loopbaan BA voor de ambtenaren van niveau C. De weddeschaal CA3/CT3 is immers nog steeds voordeliger dan de weddeschaal BA1 (tussen 1186,06 EUR en 4657,44 EUR). De weddeschaal CA2/CT2 is dan weer voordeliger dan de weddeschaal BA1 gedurende de eerste 2 jaar anciënniteit en vervolgens vanaf het 15de jaar anciënniteit. Tot slot ligt het maximumbedrag van de weddeschaal CA1/CT1 hoger dan dat van BA1.

Akkoord:

De weddeschalen BA worden afgestemd op de weddeschalen BT/BF.



Fiche 4. Aanwerving op basis van competenties verworven buiten diploma mogelijk maken

Context:

De federale overheid blijft zich richten op een verhoging van de competenties vereist van haar medewerkers. Zo voorzag het recente sectoraal akkoord afgesloten met de representatieve organisaties van de penitentiair beampten erin het aanwervingsniveau op te trekken van D naar C.

Een andere vaststelling is dat een groot aantal personen, met name in de leeftijdsgroepen die problemen ondervinden om zich te integreren in de arbeidsmarkt, beschikken over competenties, waar ze, om diverse redenen, geen certificering voor behaald hebben in de vorm van een diploma van het overeenstemmende niveau.

Zich deze competenties ontzeggen, schaadt de efficiëntie, in het bijzonder wat betreft functies die moeilijk aan te werven vallen en eveneens de voorbeeldrol die de federale overheid wenst te vervullen inzake sociale promotie.

Wat Selor kan valideren, dat is niet een beroepservaring die elders is verworven, wat met name onmogelijk is gezien het gelijkheidsbeginsel, maar dat zijn wel de generieke competenties waarvan een kandidaat blijk geeft tijdens een proef die met dat doel wordt georganiseerd. Meestal is het dankzij zijn beroepservaring dat de kandidaat die competenties heeft verworven.”

Akkoord:

De minister van Ambtenarenzaken kan afwijken van de diplomavereiste, op voorstel van de afgevaardigd bestuurder van het selectiebureau van de federale overheid, voor de kandidaten die houder zijn van een getuigschrift van generieke competenties verworven buiten het diploma dat toegang geeft tot het niveau waarop de graad of de klasse zich situeert waartoe de functie behoort waarvoor de selectie georganiseerd wordt. De oproep tot de kandidaten maakt melding van deze afwijking.

Selor reikt het getuigschrift van generieke competenties verworven buiten het diploma uit. Het getuigschrift is vijf jaar geldig.

Elke afwijking, zoals bedoeld in het eerste lid, zal met de vakorganisaties onderhandeld worden.



Fiche 5. Verhoging van de taalpremies

Context:

De bedragen van de tweetaligheidspremies, zoals ze op 1 december 2008 naar boven toe werden aangepast, bedragen:

bewijs	B,C en D	A
art. 8 of art. 9 § 1	20,00	30,00
art. 8 en artikel 9, § 1 of art. 9 § 2 of art. 9 § 3 of art. 11	35,00	50,00
art. 7 of art 12 of art 13 of art 14 of art. 11 en art. 9 § 1	65,00	80,00

De wijziging van deze proeven heeft als effect dat de proeven en het administratieve niveau niet langer verbonden zijn. Een volledige herziening is dus noodzakelijk, evenals overgangsmaatregelen aan de hand waarvan men van het ene stelsel naar het andere kan overgaan.

Tot slot is het dermate belangrijk tweetalige ambtenaren te hebben in de federale overheid dat er een nieuwe inspanning geleverd dient te worden.

Akkoord:

Er wordt voorgesteld voortaan de volgende categorieën te onderscheiden, ongeacht het administratieve niveau:

Beoogde proef	1 december 2009	1 december 2010
artikel 8	20 €	20 €
artikel 9, § 1, elementaire kennis of artikel 10	35 €	40 €
artikel 9 § 2, elementaire kennis of artikel 14, tweede lid of artikel 9 § 1 elementaire kennis en artikel 8	40 €	50 €
artikel 9 § 1, voldoende kennis of artikel 11	50 €	60 €
artikel 14, eerste lid	80€	90€
artikel 9 § 2, voldoende kennis of artikel 12 of artikel 13 of artikel 9 § 1 voldoende kennis en artikel 11	95€	110 €

Wat artikel 7 betreft wordt voorgesteld de volgende categorieën te onderscheiden:

	1 december 2009	1 december 2010
Niveau D	65 €	75 €
Niveau C	70 €	80 €
Niveau B	95 €	110 €
Niveau A	95 €	110 €

De volgende overgangsmaatregelen zullen worden toegepast:

Getuigschriften uitgereikt voor de inwerkingtreding van het nieuwe besluit	Gelijkgesteld met
artikel 8	artikel 8
artikel 10	artikel 10
artikel 9, § 1, niveau D, C, B	artikel 9, § 1, elementaire kennis
artikel 9, § 1, niveau A	artikel 9, § 1, voldoende kennis
artikel 9 § 2, niveau D, C en B of artikel 14, niveau D, C en B of artikel 14, niveau A	artikel 9 § 2, elementaire kennis of artikel 14, tweede lid artikel 14, eerste lid
artikel 9 § 2, niveau A, of artikel 12 of artikel 13	artikel 9 § 2, voldoende kennis of artikel 12 of artikel 13 of artikel 14, eerste lid

Een bijzondere overgangsmaatregel zal worden voorzien voor de ambtenaren van niveau A die het getuigschrift artikel 8 of artikel 9, § 1, vóór 5 februari 2009 hadden bekomen : deze zullen de premie van 30 € behouden.

Er wordt bovendien voorgesteld dat de leden van de strategische cellen, van de beleidscellen en van de secretariaten van de Ministers dezelfde premies bekomen, op dezelfde voorwaarden.



Fiche 6. Kennis van een andere taal

Context:

Op dit ogenblik wordt een tweetaligheidspremie uitsluitend toegekend voor de kennis van een van de drie landstalen.

Akkoord:

Er zal een werkgroep samengesteld worden om te onderzoeken in welke mate en volgens welke modaliteiten de kennis van een andere taal verloond kan worden onder strikte naleving, wat de drie landstalen betreft, van de taalwetten.

Enkele van de op te lossen problemen:

- de nuttige talen;
- het (de) kennisniveau(s);
- de beslissingsbevoegdheid (welke ambtenaren moeten ze behalen);
- de verenigbaarheid met de taalwetten;
- de certificering of/en de aanvaarde getuigschriften;
- de bedragen;

Een eerste vergadering van de werkgroep zal plaatsvinden binnen de 3 maanden volgend op het afsluiten van het sectoraal akkoord. De werkgroep zal een timing van zijn werkzaamheden opstellen.



Fiche 7. Verdere stappen naar een dertiende maand.

Context:

In het sectoraal akkoord 2007-2008 kwamen de minister van Ambtenarenzaken en de vakbondsorganisaties overeen dat er tijdens de onderhandelingen over het volgende sectoraal akkoord maatregelen genomen zouden worden m.b.t. de eindejaarstoelage « die zullen leiden tot het markeren van fasen naar een volwaardige dertiende maand voor alle categorieën van ambtenaren ».

Na de herwaardering van 2008 vertegenwoordigt de eindejaarstoelage het volgend percentage van een volwaardige dertiende maand :

Niveau A					
	A1 (-A2)	A2	A3	A4	A5
Minimum stat/contr	53,99%	50,28%	44,79%	42,14%	40,05%
Maximum stat	41,83%	41,83%	40,22%	38,90%	37,86%
Maximum contr	45,49%	43,68%	41,70%	39,91%	

Niveau B			
	BA	BT/BF	BI
Minimum stat/contr	63,52%	60,74%	59,92%
Maximum stat	47,12%	45,85%	44,91%
Maximum contr	53,32%	50,82%	50,44%

Niveau C		
	CA	CT
Minimum stat/contr	65,44%	65,44%
Maximum stat	49,32%	49,32%
Maximum contr	53,18%	53,18%

Niveau D			
	DA	DT	DT1
Minimum stat/contr	69,13%	68,23%	69,13%
Maximum stat	55,60%	52,13%	
Maximum contr	60,64%	59,52%	65,97%

Akkoord :

De eindejaarstoelage van elk federaal personeelslid met 7% van zijn brutomaandloon verhogen met de volgende 2 correcties :

- de verhoging wordt op €150 gebracht als het resultaat van de berekening geïndexeerd lager ligt dan dit bedrag;
- de verhoging wordt tot €300 beperkt als het resultaat van de berekening geïndexeerd hoger ligt dan dit bedrag.

Deze bedragen zullen vanaf 2010 geïndexeerd worden.



Fiche 8. Duurzame ontwikkeling

Context:

Er wordt thans een vergoeding van 0,15 EUR per km toegekend aan de personeelsleden die zich per fiets verplaatsen van hun woonplaats naar hun werkplaats of voor dienstopdrachten.

Het bedrag van de vergoeding voor fietsgebruik dat fiscaal is vrijgesteld werd naar 0,20 EUR gebracht.

Akkoord:

In het kader van een milieubeschermingsbeleid wordt voorgesteld:

- de kilometervergoeding op te trekken naar 0,20 EUR per km;
- een werkgroep op te richten die is samengesteld uit de belangrijkste actoren, onder wie de FOD mobiliteit en vervoer en de POD duurzame ontwikkeling, die zich buigt over het bevorderen van het gebruik van de fiets (fietsenstallingen, wasfaciliteiten,...) en van elke vorm van mobiliteit die meer verenigbaar is met duurzame ontwikkeling;
- de initiatieven en projecten ondersteunen met een krediet van €500.000.

Een eerste vergadering van de werkgroep zal plaatsvinden binnen de 6 maanden volgend op het afsluiten van het sectoraal akkoord.



Fiche 9. Vereenvoudiging van het statuut

Context:

Om een tiental wijzigingen te verwezenlijken diende het koninklijk besluit van 19 november 2008 houdende vereenvoudiging van verscheidene reglementaire bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel een dertigtal verschillende besluiten te wijzigen. Dit is een van de vele bewijzen van het doolhof waarin de ambtenaren hun weg dienen te vinden wanneer ze de regels die op hen van toepassing zijn willen begrijpen.

Deze extreme complexiteit schaadt tevens de efficiënte werking van de personeelsdiensten. Ze is vaak de oorzaak van geschillen, daar de bepalingen van de diverse besluiten soms weinig verenigbaar lijken.

Akkoord:

Een ontwerp van geïntegreerde code van de federale overheid zal eind 2010 aan de Ministerraad worden voorgelegd.

Het project zal besproken worden in een technische groep alvorens geagendeerd te worden op de Ministerraad.



Fiche 10.	Analyse inzake bedrijfsrestaurants – sociale diensten en maaltijdcheques
----------------------	---

Context:

In 2002 werd een lange analyse verricht inzake bedrijfsrestaurants en sociale voordelen. Sindsdien is de situatie aanzienlijk geëvolueerd.

Daar het sociale diensten betreft varieert de organisatie ervan aanzienlijk tussen de verschillende overheidsdiensten en andere federale instellingen.

Er heerst tevens een zekere verwarring wat betreft de maaltijdcheques. De veralgemeende invoering ervan werd in 2008 beschouwd als zijnde totaal irrealistisch vanuit budgettair oogpunt.

De tegemoetkoming in de kosten van de hospitalisatieverzekering is een ander belangrijk aspect van de sociale voordelen verschaft door de federale staat aan zijn personeelsleden. Ze komt aan bod in fiche 11.

Niet alles is tegelijkertijd mogelijk en er moeten keuzes worden gemaakt. De keuze tussen de bedrijfsrestaurants en de maaltijdcheques is niet louter een kwestie van geld, maar tevens een kwestie van arbeids-, klantvriendelijkheids- en gezondheidsvoorwaarden.

Akkoord:

Een grondige analyse hervatten van alle sociale voordelen in de verschillende overheidsdiensten en instellingen met een bijzondere aandacht voor de verschillende beheersvormen van de verschillende sociale diensten en bestaande bedrijfsrestaurants en de bestede middelen met het oog op een uniform beheer in de toekomst.



Fiche 11.	Hospitalisatieverzekering
----------------------	----------------------------------

Context:

De personeelsleden van de FOD's, POD's en een aantal instellingen van openbaar nut evenals hun gezinsleden kunnen zich aansluiten bij een collectieve verzekering voor hospitalisatie en gezondheidszorgen.

Wat de uitbetaling van de premie betreft varieert de tegemoetkoming van de overheidsdiensten tussen de organisaties onderling.

Akkoord:

De kost voor de personeelsleden voor 75 % dekken

Een overleg zal georganiseerd worden op de voorwaarden van de hospitalisatieverzekering vanaf 2011, op basis van een grondige analyse van de verschillende mogelijkheden.



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

**Fiche
12.**

Telewerk

Context:

Het KB van 22 november 2006 *betreffende het telewerk in het federaal administratief openbaar ambt* bepaalt dat elke organisatie in januari van elk jaar een jaarverslag over het aantal telewerkers, de duur van het telewerk en alle nuttige inlichtingen voor de globale evaluatie van telewerk dient te bezorgen aan de minister van Ambtenarenzaken.

Akkoord:

Het verslag werd rondgedeeld.

Een werkgroep zal de mogelijkheden om het telewerkkader te verruimen onderzoeken en zal andere arbeidsvormen onderzoeken, inclusief de « satellietkantoren ».



Fiche 13.	Pilootproject: functieweging in de niveaus B, C en D
----------------------	---

Context:

Hoewel de functiecartografie inmiddels goed ingeburgerd is op het niveau A blijven de andere niveaus georganiseerd volgens het stelsel van de functiefamilies.

Tot op heden werd geen enkele functie van de niveaus B, C en D gewogen.

Het beschikken over wegingen zou de coherentie van het hele systeem kunnen vergroten.

Akkoord:

Via de theoretische weging van een aantal functies van de niveaus B, C en D, onder meer deze van controleur of van preventieadviseur, de mogelijkheid evalueren het wegingsmodel op deze niveaus te gebruiken

Indien de resultaten overtuigend zijn, een cartografiemodel voorstellen dat gebaseerd is op generieke functies voor de niveaus B, C en D



Fiche 14. Aanpassing van de verlofreglementering

1. Levenskeuze-neutraal maken van de verlofreglementering

Context:

Bij het omstandigheidsverlof, uitzonderlijk verlof voor overmacht, het vaderschapsverlof als omzetting van het moederschapsverlof bestaan er volgens de huidige reglementering nog een aantal verschillen tussen enerzijds gehuwden en samenwonenden en anderzijds tussen koppels bestaand uit partners van hetzelfde geslacht en van verschillend geslacht.

1) Bijv. een ambtenaar-vader krijgt 10 werkdagen volledig bezoldigd vaderschapsverlof. De **echtgenote van de moeder** (= meemoeder) krijgt geen verlof bij de bevalling van haar partner.

Een contractueel personeelslid-vader krijgt ook 10 werkdagen vaderschapsverlof waarvan 3 werkdagen bezoldigd zijn door de werkgever en de resterende 7 werkdagen worden betaald door de ZIV.

2) Bijv. een personeelslid krijgt 4 werkdagen bezoldigd verlof wanneer hij in het huwelijk treedt. Voor het laten registreren van een akte van **wettelijke samenwoning** op de burgerlijke stand voorziet het verlofbesluit geen verlof. Sinds 2004 wordt wel de interpretatie gehanteerd waarbij het huwelijk en het wettelijk samenwonen gelijkgesteld worden voor het toekennen van dit verlof. Met het oog op de uniforme toepassing en de duidelijkheid van deze bepaling is het aangewezen om dit ook in de tekst te vermelden.

3) Momenteel kan een ambtenaar een verlof krijgen voor het overlijden van een kind en de echtgenoot van dat kind. Er wordt geen omstandigheidsverlof toegekend voor **het overlijden van de samenwonende partner van het kind**.

Ter vergelijking: In het koninklijk besluit van 28 augustus 1963 betreffende het behoud van het normaal loon van de werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten (minimum verlof voor werknemers uit de privésector) wordt een verlof van 3 dagen toegekend bij het overlijden van het kind van de werknemer, de echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende van het kind. Vlaamse ambtenaren hebben geen omstandigheidsverlof voor het overlijden van de samenlevende partner van het kind van de ambtenaar.

Akkoord:

Met het oog op een neutrale toepassing van de verlofreglementering inzake de levenskeuzes, wordt gelijkgesteld met:

1° het huwelijk, het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of gelijk geslacht die samenleven als koppel;

2° de echtgenoot van de ambtenaar, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie de ambtenaar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;

3° de echtgenote van de ambtenaar, de persoon, van verschillend of gelijk geslacht, met wie de ambtenaar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;

4° de vader, de persoon van het vrouwelijk geslacht getrouwd met de moeder of met haar samenleeft als koppel, op dezelfde woonplaats.

2. Pleegzorgverlof

Context:

Het **opvangverlof** in toepassing van artikel 36bis van het koninklijk besluit van 19 november 1998 is een volledig bezoldigd verlof van 4 of 6 weken voor de statutaire en contractuele personeelsleden die een kind jonger dan 10 jaar opnemen in hun gezin in het kader van de pleegvoogdij of na een rechterlijke beslissing tot plaatsing in een opvanggezin. Dit verlof moet worden opgenomen worden bij het begin van de plaatsing van het kind in een gezin om de aanpassing van het kind aan het opvanggezin goed te laten verlopen.

Zowel contractuele als statutaire personeelsleden hebben eveneens recht op een **onbezoldigd ouderschapsverlof** van 3 maanden voor kinderen die geplaatst worden in hun gezin in het kader van de pleegzorg in toepassing van artikel 34 van het koninklijk besluit van 19 november 1998. Het verlof moet worden opgenomen voordat het kind de leeftijd van 10 jaar bereikt heeft. Hierbij worden geen bijkomende voorwaarden opgelegd rond het tijdstip waarop of redenen waarom het verlof kan opgenomen worden.

Het **pleegzorgverlof** van 6 werkdagen is enkel van toepassing op contractuele personeelsleden en niet op vastbenoemde personeelsleden (wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 30quater; uitgebreid door het KB van 27 oktober 2008). Dit verlof kan genomen worden onder bepaalde omstandigheden als *een minderjarige of een persoon met een handicap* geplaatst wordt in het gezin van het personeelslid in het kader van de pleegzorg door de rechtbank, door een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van l'Aide à la Jeunesse of door het Comité Bijzondere Jeugdbijstand. Er is geen leeftijdsgrens vermeld voor het pleegkind of pleegvast.

Het verlof kan genomen voor bepaalde verplichtingen, opdrachten en situaties bepaald door artikel 4 van het KB van 27 oktober 2008:

- a) alle soorten van zittingen bij gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;
- b) contacten van de pleegouder of het gezin met de ouders of voor het pleegkind of de pleeggast belangrijke derden;
- c) contacten met de dienst voor pleegzorg.

Dit verlof is onbezoldigd maar de contractueel ontvangt een RVA-uitkering

Akkoord:

Er wordt voorgesteld het pleegzorgverlof ook aan de statutaire personeelsleden toe te kennen. Dit pleegzorgverlof wordt bezoldigd voor alle personeelsleden.

Het opvangverlof wordt pro rata verminderd indien het werd genomen voor een kind voor wie een pleegzorgverlof ook werd of wordt toegekend, ofwel in het kader van de statutaire regelgeving ofwel in dit van de arbeidsovereenkomstenwet. Het bekomen van een opvangverlof sluit, voor hetzelfde kind, het verder bekomen van pleegzorgverlof uit.

3. Jaarlijks vakantieverlof

De bijkomende verlofdag die in het sectoraal akkoord 2007 – 2008 werd toegekend, wordt integraal behouden bij deeltijdse prestaties.



Fiche 15. Situatie van de contractuelen

1. Uniformisering van sommige verloven ten gunst van de contractuelen

Context:

Contractuele personeelsleden hebben volgens de huidige reglementering **geen** recht op:

1. Omstandigheidsverlof bij de geboorte van een kind (10 werkdagen bezoldigd verlof)
2. Uitzonderlijk verlof voor het begeleiden van personen met een handicap (5 werkdagen per kalenderjaar)

Een contractueel (mannelijk) personeelslid heeft bij de geboorte van een kind wel recht op een vaderschapsverlof van tien werkdagen in toepassing van de arbeidsovereenkomstenwet (art. 30, §2) waarvan er drie ten laste vallen van de werkgever en de zeven resterende dagen betaald worden door het ziekenfonds (aan 82% van het begrensd loon).

Akkoord:

Er wordt voorgesteld om het stelsel van het vaderschapsverlof dat momenteel van toepassing is op de statutaire personeelsleden, ook van toepassing te maken op contractuele personeelsleden. Dit zou betekenen dat de contractuelen de keuze hebben om gebruik te maken van het stelsel vaderschapsverlof zoals geregeld in het federaal verlofbesluit of zoals geregeld in de arbeidsovereenkomstenwet¹.

Daarnaast wordt het uitzonderlijk verlof voor het begeleiden van personen met een handicap van toepassing gemaakt op contractuele personeelsleden. Bovendien wordt het uitzonderlijk verlof voor het begeleiden van personen met een handicap uitgebreid met de mogelijkheid om maatschappelijk kwetsbare mensen te begeleiden tijdens vakantie-reizen en verblijven en de mogelijkheid om sporters met een handicap te begeleiden naar de paralympische spelen.

¹ Dit is naar analogie met de regeling rond het adoptieverlof waarbij het contractueel personeelslid ook moet kiezen tussen het adoptieverlof (openbare sector) en adoptieverlof (privésector) maar kan beide verloven niet cumuleren (KB 19 november 1998, artikel 1, § 3, 7°).

2. Reflectie over de loopbaan van de contractuelen

Context:

Het statuut blijft de regel in het openbaar ambt. Dat neemt niet weg dat er in bepaalde omstandigheden de overheid overgaat tot de indienstneming van contractuelen.

De situatie van de contractuelen zorgt voor heel wat problemen, ook al zijn er grote vorderingen gemaakt.

Akkoord:

Binnen de drie maanden na het sluiten van het sectoraal akkoord een werkgroep oprichten die zich zal buigen over de loopbaan van de contractuelen, welke ook de wettelijke basis van hun indienstneming is, onder meer :

- het besluit inzake de bijkomende en specifieke opdrachten;
- een stelsel invoeren betreffende de rechten en plichten, dat aangepast is aan contractuelen;
- de mogelijkheden inzake de verhoging in weddeschaal, de overgang naar de statutaire loopbaan en de loopbaanbegeleiding;
- elk dossier waarover de werkgroep zich zou willen buigen.



Fiche 16.	De nieuwe loopbanen
----------------------	----------------------------

Context:

De loopbaan, zoals deze resulteert uit de hervormingen van 2002 en 2004, werpt een aantal moeilijkheden op:

- de gecertificeerde opleidingen zijn de enige sleutel tot loopbaanontwikkeling;
- de duur tussen sommige baremaverhogingen is te lang, wat niet motiverend werkt voor de personeelsleden;
- het verlies van de competentieontwikkelingspremie bij niet slagen voor een nieuwe gecertificeerde opleiding werkt demotiverend;
- de organisatie van de gecertificeerde opleidingen kent belangrijke vertragingen en moeilijkheden;
- de ontwikkelcirkels hebben de beoogde doelstellingen niet bereikt.

Akkoord:

De loopbaan hervormen volgens de onderstaande krachtlijnen :

1. de budgetneutraliteit van de nieuwe loopbaan;
2. de verdeling tussen enerzijds de anciënniteit en anderzijds de bevordering tot de hogere weddeschaal, onder meer het aantal schalen van een graad of een klasse en de noodzakelijkheid om de bevordering tot de hogere weddeschaal motiverend te maken;
3. de voorwaarden voor de overgang naar de hogere schaal;
4. de evaluatie van het dagelijkse werk en de hiervoor vereiste competenties;

5. de verantwoordelijkheid van de hiërarchische meerderen in de loopbaanbegeleiding en de ondersteuning van de personeelsleden;
6. de voorwaarden voor de overgang naar het hogere niveau of de hogere klasse en de noodzakelijkheid om dit financieel interessant te maken.
7. de overgangsmaatregelen.

In het kader daarvan :

1. de invoering van aangepaste opleidingsprogramma's worden voor de leidinggevenden/medewerkers van alle niveaus;
2. de ontwikkeling van een objectief en transparent evaluatiesysteem;
3. een transversale aanpak van de FOD P&O met het oog op het auditeren en, indien nodig, het optimaliseren van het evaluatieproces in de diverse organisaties;
4. ondersteuning door de FOD P&O van de stafdiensten P&O in hun begeleidende en ondersteunende rol bij de implementatie van de nieuwe loopbaan binnen hun eigen organisatie;
5. de toekenning van een aanvullend budget (niet recurrent) van €500.000 om bij te dragen tot de uitvoering van deze acties.

Over deze hervorming zal een grondig overleg plaatsvinden in een werkgroep van comité B, dat zal aanvangen binnen de drie maanden volgend op het afsluiten van het sectoraal akkoord.



**Fiche
17.**

**De regelgeving verduidelijken met
betrekking tot de dienstvrijstellingen en de
opleidingsverloven**

Context:

De toepassing van de maatregelen betreffende de dienstvrijstellingen en de verloven in het kader van de opleidingen heeft veel vragen uitgelokt.

Overigens zijn bepaalde verschillen ontstaan inzake dienstvrijstellingen.

De belangrijke inspanning die de Overheid levert voor het afronden van dit sectoraal akkoord in een bijzondere moeilijke toestand, verantwoordt een bijkomende inspanning van elk personeelslid.

Akkoord:

1. Herzien van de bepalingen met betrekking tot de dienstvrijstellingen en de opleidingsverloven in het « verlof » besluit volgens de hierna volgende principes:
 1. Opleidingen zijn een bevoorrecht middel om de competenties van de ambtenaren te ontwikkelen.
 2. De overheid wenst de competentieontwikkeling van de ambtenaren te ondersteunen in het kader van de ontwikkelcirkels en de evaluatiecyclus.
 3. Opleidingen bestaan er in verschillende vormen: opleidingen in het bijzijn van een opleider, opleidingen op afstand, opleidingen met de ondersteuning van pedagogische tools.
 4. Elke opleidingsactiviteit die in onderling akkoord is afgesproken tussen de ambtenaar en zijn hiërarchische meerdere en die binnen de federale overheid georganiseerd wordt, wordt beschouwd als dienstactiviteit. Deze opleidingsactiviteiten zullen nooit aanleiding geven tot een bijkomende dienstvrijstelling.
 5. Voor wat betreft de opleidingsactiviteiten gevolgd buiten de federale overheid, mag een dienstvrijstelling, beperkt tot 120 uur per jaar toegekend worden door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde. De dienstactiviteit

mag niet toegekend worden wanneer de opleidingsactiviteit niet overeenkomt met de behoeften van de dienst of de gewenste ontwikkeling van de medewerker. Bovendien, wanneer de omvang van de opleiding onverenigbaar is met het belang van de dienst, dan kan de dienstvrijstelling slechts slaan op een deel van de opleidingsduur.

2. Deelname aan een door Selor georganiseerde proef die tegemoet komt aan de behoeften van het federaal administratief openbaar ambt, geeft aanleiding tot een dienstvrijstelling die beperkt is tot de tijd vereist om deel te nemen aan de proef. Als de ambtenaar met verlof was op het tijdstip van de proef, wordt hem een inhaalrust van dezelfde duur toegekend. Er mag hem geen bijkomende dienstvrijstelling toegekend worden, bijvoorbeeld in het kader van de voorbereiding van de proeven.
3. De voorzitter van het directiecomité kan dienstvrijstellingen toekennen om de ambtenaren in staat te stellen deel te nemen aan:
 - a. een sportactiviteit georganiseerd door de administratie of de sociale dienst;
 - b. een festiviteit ter gelegenheid van het nieuwe jaar.
4. De dienstvrijstelling voor het geven van bloed, plasma of bloedplaatjes wordt een verlof, volgens de nadere regels die het voorwerp zullen uitmaken van een overleg met de vakorganisaties.
5. Er kan door de voorzitter van het directiecomité of de leidende ambtenaar geen enkele andere dienstvrijstelling van collectieve aard worden toegekend in welke vorm dan ook.
6. Een dienstvrijstelling van algemene aard zal toegekend worden bij een ministeriële omzendbrief voor 14 mei 2010, 12 november 2010, 3 juni 2011, 22 juli 2011 en 31 oktober 2011.



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

**Fiche
18.**

Welzijn

Akkoord :

Een werkgroep zal geïnstalleerd worden binnen de drie maanden volgend op het sectoraal akkoord met het oog op het ondersteunen van de ontwikkeling van een effectief en geïntegreerd beleid inzake het welzijn. De werkgroep zal de resultaten van de weging van de functie van preventieadviseur ook onderzoeken.



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

Fiche 19.	Verhoging van de weddeschalen voor niveau D
----------------------	--

Context

Het personeelslid van niveau D verliest zijn integratiepremie van 100,00 EUR wanneer hij een premie voor competentieontwikkeling geniet.

Akkoordl :

Er wordt voorgesteld deze integratiepremie van 100,00 EUR te integreren in de weddeschalen van niveau D. Deze maatregel heeft geen terugwerkende kracht.