

## Modern HR-beleid: Vlaams Personeelsstatuut aangepast

Nieuws vrijdag 31 januari 2014

### ***Binnenkort zal het VPS (Vlaams PersoneelsStatuut) worden aangepast als gevolg van de korte-termijnacties uit het modern HR-beleid.***

De voorbije maanden stopte ACOD Overheidsdiensten heel wat tijd en energie in zware en volhardende onderhandelingen over het 'modern HR-beleid' van de Vlaamse overheid. Voor ons was er eerder sprake van een modern afbraakbeleid. Op tafel lagen immers 72 voorstellen die diep sneden in de verworvenheden van het personeelsstatuut. Verschillende voorstellen waren erop gericht om de vaste benoeming en het statutair ambt als basisprincipe sterk uit te hollen. Tijdens de onderhandelingen met de overheid hebben we duidelijk laten weten dat forse ingrepen absoluut onaanvaardbaar waren. Een modern HR-beleid moet immers uitmonden in een win-win-situatie voor de overheid én het personeel. Een HR-beleid dat in functie staat van besparingen en afbraak van terechte en werkbare verworvenheden, kon absoluut niet voor ons.

Na enkele onderhandelingsrondes zijn er forse bijstellingen, aanpassingen en schrappingen gebeurd op de oorspronkelijke voorstellen. De Vlaamse regering heeft op haar zitting van 20 december 2013 de aanpassingen principieel goedgekeurd. We wachten nu op het advies van de raad van state. Daarna kan alles definitief aangepast worden in het VPS.

#### **De belangrijkste wijzigingen**

- Er worden een aantal punctuele en technische wijzigingen aangebracht aan de manier waarop de toelage voor een tijdelijke functieverzwarend zal worden berekend en toegekend.
- Contractuele personeelsleden kunnen in het vervolg meedingen naar een statutaire bevorderingsprocedure en kunnen ook aangesteld worden als projectleider. Belangrijk is dat het in deze gaat over contractuele personeelsleden die geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking zoals bedoeld in deel III, hoofdstuk 2 VPS.
- Voortaan kan er een wijziging van de dienstaanwijzing over de entiteiten heen plaatsvinden zonder vacantieverklaring. Er is wel een akkoord nodig van de lijnmanager en het personeelslid. Het geldt bovendien alleen voor personeelsleden die niet herplaatsbaar zijn.
- De bestaande regeling over de valorisatie van publieke ervaring blijft behouden. Dit betekent dat ook na de inwerkingtreding van dit ontwerp alle publieke ervaring gevaloriseerd kan worden.
- De herplaatsing naar een lagere rang blijft mogelijk, maar is begrensd en kan alleen:
  - als het herplaatsingsbureau vaststelt dat de tewerkstelling in de huidige rang niet langer mogelijk is en het personeelslid akkoord gaat met een herplaatsing naar een lagere rang
  - om medische redenen.
- Het recht blijft behouden om beroep in te dienen tegen een negatieve evaluatie van de statutaire proeftijd bij de tweede kamer van de raad van beroep. Het wordt dus niet door een hoorrecht vervangen.
- De carpoolvergoeding wordt omgevormd tot een toelage (gevolg van opmerkingen van zowel de fiscus als de RSZ). Deze toelage zal eenmaal per jaar worden uitbetaald.
- Ontslagregeling: het systeem van verplicht ontslag na twee opeenvolgende onvoldoendes wordt aangepast. Er komt een regeling waarbij het personeelslid ontslagen wordt als hij na een eerste 'onvoldoende' evaluatie opnieuw een onvoldoende krijgt bij één van de twee volgende evaluaties.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael