

MINISTERIELE OMZENDBRIEF VAN 13 JULI 1994 BETREFFENDE HET SECTORAAL AKKOORD VAN 12 JULI 1994 - VEILIGHEIDSPERSONEEL. ref. B.A.-94/09 (B.S. 21.09.1994)

Aan de Heren Provinciegouverneurs,
Aan de heer Vice-gouverneur van de provincie Brabant.

Voor de kennisgeving :
Aan de colleges van Burgemeester en schepenen

Mijnheer de Gouverneur,

In het Belgisch Staatsblad van 12 juli 1994 verschenen volgende vier koninklijke besluiten van 20 juni 1994:

- Koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie.
- Koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van nacht-, zaterdag- en zondagtoelagen voor het personeel van openbare brandweerdiensten en de gemeentepolitie.
- Koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de toekenning van een diplomatoelage aan sommige personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie.
- Koninklijk besluit tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van vroegere diensten die in de overheidssector door personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentepolitie werden verricht.

Deze koninklijke besluiten betreffen, aldus het ter zake door de representatieve vakorganisaties en de federale minister van Binnenlandse Zaken gesloten protocol, de uitvoering van de algemene baremaherziening voor het veiligheidspersoneel. De toepassing ervan geldt bijgevolg als de voltooiing van de sociale programmatie 1991-1994 (intersectoraal akkoord 59/1) en is derhalve niet strijdig met de wet van 30 maart 1994 die o.m. een loonmatiging tot einde 1996 oplegt.

De onderhandelingen over deze koninklijke besluiten die uitsluitend algemene bepalingen vastleggen werden door de federale minister van Binnenlandse Zaken gevoerd in het federale comité C. In de respectievelijke onderafdelingen in de Gewesten werden de algemene bepalingen verder geconcretiseerd ten einde in de gemeenten, binnen de grenzen van de koninklijke besluiten, een uniforme regeling uit te werken. Hierover werd op 10 juni 1994 een protocol afgesloten.

Het protocol betreffende het veiligheidspersoneel sluit aan op dat van 18 juni 1993 betreffende de overige categorieën van het gemeentepersoneel.

Het akkoord van 18 juni 1993 bepaalt dat de erin uitgewerkte weddeschalen, gekoppeld aan de onderhandelde beleidsmaatregelen inzake het administratief en geldelijk statuut van het personeel, een uniforme toepassing krijgen op het personeel van de provincies en van de lokale besturen.

Wat het veiligheidspersoneel betreft (politie en brandweer) nam de onderafdeling van het Comité C er in dit akkoord van 18 juni 1993 akte van dat de federale overheid ten gevolge van de St.-Michielsakkoorden bevoegd blijft om bij toepassing van art. 189 van de Nieuwe Gemeentewet de algemene bepalingen en de grenzen vast te stellen inzake de bezoldigingsregeling en het statuut van het politie- en brandweerpersoneel.

In die omstandigheden benadrukte de onderafdeling van Comité C de noodzaak aan samenhang in het globale personeelsbeleid van de lokale en provinciale besturen. Zij verzocht de federale minister van Binnenlandse Zaken dat bij de besprekingen inzake de weddeschalen en het statuut van het veiligheidspersoneel (politie en brandweer) maximaal rekening zou worden gehouden met de gemeenschappelijke krachtlijnen van het personeelsbeleid, met



inbegrip van de functionele loopbanen, zoals omschreven in het akkoord van 18 juni 1993, evenwel aangepast aan de eigenheid en de structuur van het veiligheidspersoneel.

Rekening houdend met dit akkoord en met het door de onderafdeling ingenomen standpunt heeft de federale overheid thans bij het vaststellen via de bovenvermelde koninklijke besluiten van de grenzen van de bezoldigingsregeling voor het veiligheidspersoneel minima en maxima bepaald per graad of per groep van graden. Binnen die grenzen kunnen de overheden weddeschalen vaststellen.

Dit systeem biedt, aldus de federale overheid, de mogelijkheid rekening te houden met de regelingen uitgewerkt voor de andere categorieën van het personeel van de lokale overheden; regelingen die van Gewest tot Gewest verschillen.

De mogelijkheid wordt zodoende geboden om voor het politie- en brandweerpersoneel een zo analoog mogelijk niveau en uitbouw van de weddeschalen vast te stellen als voor de andere categorieën van het personeel, binnen de grenzen van de vastgestelde minima en maxima.

Uitvoering gevend aan deze bepalingen werd in het protocol van 12 juli 1994 binnen de grenzen bepaald door de federale overheid, een maximale overeenstemming nagestreefd tussen het veiligheidspersoneel en het overige personeel van de gemeenten. In uitvoering van het akkoord van 18 juni 1993 wordt zodoende een maximale samenhang in het globale personeelsbeleid van de gemeenten behouden.

In de vermelde Vlaamse onderafdeling van Comité C werd net zoals voor het andere personeel onderhandeld over vier documenten: Gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale besturen m.b.t. het veiligheidspersoneel, een technische nota, de weddeschalen en een inschakelingstabel.

De inhoud van deze documenten komt t.a.v. het veiligheidspersoneel in belangrijke mate overeen met hetgeen in het protocol van 18 juni 1993 werd gesteld. Voor een goed begrip wordt hierna toelichting gegeven bij de koninklijke besluiten en bij de documenten waarover in de Vlaamse onderafdeling werd onderhandeld.

Voor een vlotte afhandeling van de administratieve dossiers bij de uitoefening van het administratief toezicht verzoek ik de gemeenten met deze toelichtingen en aanbevelingen rekening te houden.

1. Koninklijke besluiten i.v.m. het geldelijk statuut van het politiepersoneel en de leden van de openbare brandweerkorpsen.

De twee belangrijkste koninklijke besluiten zijn deze over de algemene bepalingen i.v.m. de bezoldiging en over de vergoeding voor nacht,- zaterdag- en zondagprestaties.

Artikel 6 van het koninklijk besluit van 20 juni 1994 over de bezoldiging (weddeschalen) bepaalt het volgende: "Dit besluit treedt in werking op het ogenblik van de toepassing van de algemene weddeschaalherziening op de andere categorieën van het personeel van dezelfde overheid en ten vroegste op 1 januari 1994".

Dit betekent dat voor het personeel dat valt onder de toepassing van artikel 145 van de Nieuwe Gemeentewet en voor het veiligheidspersoneel (politie en brandweer) de ingangsdatum van de toepassing van de nieuwe weddeschalen, gekoppeld aan de invoering van een nieuw statuut voor beide personeelscategorieën dezelfde zal zijn.

Er dient bijgevolg absolute voorrang gegeven te worden aan de invoering van de nieuwe weddeschalen. Dit geldt niet in het minst ten gevolge van de budgettaire weerslag van de algemene weddeschaalherziening.

Het protocol van 12 juli 1994 bepaalt inderdaad uitdrukkelijk dat een absolute voorkeur gaat naar een gelijktijdige toepassing (inschakeling) van de nieuwe weddeschalen op alle categorieën van het personeel, zowel het veiligheidspersoneel als het personeel van de lokale besturen waarop het akkoord van 18 juni 1993 van toepassing is.



De gemeenschappelijke toepassing van de nieuwe weddeschalen heeft voorrang op elke andere maatregel die in uitvoering van het intersectoraal akkoord 1991-1994 (protocol 59/1) kan worden toegepast, indien deze een aanvullend voordeel inhoudt dat niet gemeenschappelijk aan alle categorieën van het personeel van de lokale besturen kan worden toegekend.

Wat het koninklijk besluit inzake de vergoedingen betreft wens ik de aandacht erop te vestigen dat de enige diepgaande wijziging die aan het vergoedingstelsel wordt aangebracht de uitbreiding is van de vergoeding voor zondagprestaties tot de zaterdagprestaties.

De besturen kunnen alle bestaande vergoedingenreglementen voor het personeel van politie en brandweer globaal opnieuw bekijken en een totaal nieuwe regeling uitvaardigen.

Ik wijs erop dat het koninklijk besluit het de gemeenten aldus mogelijk maakt een nieuw vergoedingstelsel in te stellen.

De gemeenten kunnen vrij de vergoedingenpercentages vaststellen binnen de eigen budgettaire mogelijkheden, rekening houdende met de maximum percentages van de toelagen die in het koninklijk besluit zijn aangegeven. Elk nieuw vergoedingenreglement dient vooraf met de vakorganisaties te worden onderhandeld.

In dit verband wens ik de besturen er nu reeds op te wijzen dat zij er bij het vaststellen van de vergoedingspercentages rekening mee dienen te houden dat het redelijkheids- en gelijkheidsbeginsel aanleiding kan geven om, na het verstrijken van de wettelijk vastgestelde periode van de loonmatiging, dezelfde voordelen toe te kennen aan andere personeelscategorieën die prestaties verrichten in gelijkaardige omstandigheden.

Ook de weerslag van de toekenning van gelijkaardige vergoedingen aan het O.C.M.W.-personeel op de gemeentelijke toelage zal nauwkeurig moeten worden onderzocht.

Tevens acht ik het aangewezen dat bij de vaststelling van deze vergoedingenpercentages de besturen rekening zouden houden met de aanzienlijke herwaardering van de weddeschalen van zowel het veiligheidspersoneel als het verplegend en verzorgend personeel die naar aanleiding van de algemene weddeschaalherziening werden gerealiseerd.

In die omstandigheden is het noodzakelijk dat de gemeenteraden bij het treffen van hun besluiten over het vaststellen van deze percentages een sluitende financiële verantwoording in hun motivering opnemen.

Voor de gemeenten die een intergemeentelijke politiesamenwerking met naburige gemeenten hebben opgezet, beveel ik sterk aan dat in alle gemeenten die aan de samenwerking deelnemen, een identieke vergoedingenregeling zou worden toegepast.

Tevens acht ik het nuttig erop te wijzen dat uit de tekst van het protocol afgesloten in het federaal Comité C het bestaan van de vergoeding voor de wachtdiensten aan huis voor de officieren (POL 44 van 22 februari 1993) wordt bevestigd en dus deel uitmaakt van de algemene baremaherziening.

Verder wens ik nog aan te geven dat het koninklijk besluit op de diplomabijslag in Vlaanderen zonder uitwerking is omdat deze vergoeding in de nieuwe weddeschalen verrekend werd en dat het koninklijk besluit op de geldelijke valorisatie van vroegere diensten die in de overheidssector door personeelsleden van de openbare brandweerdiensten en van de gemeentelijke politie werden verricht enkel een technische herformulering is van het bestaande koninklijk besluit van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van vroegere diensten die in de overheidssector door sommige leden van het provincie- en gemeentepersoneel werden verricht.



II. Het sectoraal akkoord van 12 juli 1994

A. Inhoud van het akkoord

I. Algemene herziening van de weddeschalen van het personeel van de politie en de openbare brandweerdiensten en gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale besturen - veiligheidspersoneel.

Het sectoraal akkoord omvat een globale gemeenschappelijke regeling voor het politie- en brandweerpersoneel van de lokale besturen, weergegeven in de volgende documenten:

- 1) Een nota inzake gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale besturen m.b.t. het veiligheidspersoneel.
- 2) Een stel nieuwe weddeschalen gemeenschappelijk voor de lokale besturen politie en brandweer, uitgewerkt volgens het stelsel van de functionele loopbanen.
- 3) Een technische nota inzake de toepassing van de weddeschalen en het eraan gekoppelde verloop van de functionele loopbanen.
- 4) Een inschakelingstabel met betrekking tot de overgang naar de nieuwe weddeschalen.

II. Aanvullend voorschot van 1% op de vroegere weddeschalen.

Onder punt II van het protocol wordt gesteld dat ten einde aan elk individueel personeelslid bovenop de reeds toegekende voorschotten in elk geval een minimale weddeverhoging te waarborgen, aan de bevoegde overheden wordt aanbevolen om voorafgaand aan de invoering van de nieuwe weddeschalen en het daarmee samenhangend statuut de vroegere weddeschalen forfaitair te verhogen met 1%.

Tot die verhoging kan niet worden beslist zonder gelijktijdige beslissing over de nieuwe weddeschalen en het aangepast statuut.

Uit deze tekst blijkt dat dezelfde regeling als deze vervat in de omzendbrief van 14 juli 1993 van toepassing is.

In dit verband verwijs ik ook naar mijn toelichting van 8 juni 1994 van dit onderdeel van het akkoord.

III. Toepassingsmodaliteiten.

Deze modaliteiten komen hierop neer dat de besturen prioriteit dienen te geven aan de algemene baremaherziening vooraleer maatregelen te nemen die betrekking hebben op het toekennen van bepaalde nieuwe vergoedingen.

Deze problematiek werd reeds bij de bespreking van de koninklijke besluiten uitvoerig toegelicht.

B. Commentaar

I. Gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelbeleid in de lokale besturen - veiligheidspersoneel.

Net zoals in het gelijknamige document voor de andere personeelscategorieën werden in dit document uitvoerig de begeleidende kwalitatieve maatregelen beschreven die samen met de algemene baremaherziening worden ingevoerd.

Dit document moet daar waar nodig samen gelezen worden met de technische nota en de inschakelingstabel.

De punten waar enige commentaar en/of verduidelijking onontbeerlijk is, worden hierna op dezelfde wijze behandeld als in de omzendbrief van 14 juli 1993 nr. B.A. 93/07.

De nummering is deze van de krachtlijnennota.



3.1 Personeelsformatie en behoeftenplan

1) Opbouw van de formatie

Het spreekt vanzelf dat de formaties van politie en brandweer nog hiërarchischer zullen opgebouwd zijn dan deze van de overige categorieën van het personeel, omdat in de bestaande en ongewijzigd gebleven graden de hiërarchische ondergeschiktheid vervat ligt.

Om deze reden is een onmiddellijke hervaststelling van de formatie zowel voor de politie als voor de brandweer niet verplicht bij de invoering van het nieuwe statuut, zoals dit wel uitdrukkelijk bepaald is voor de andere personeelscategorieën.

Een ernstig personeelsbehoefteonderzoek zoals beschreven in de omzendbrief van 14 juli 1993 zal wel moeten gebeuren bij de eerstvolgende wijziging van de bestaande personeelsformaties van politie en brandweer. Het spreekt vanzelf dat bij dit onderzoek rekening zal gehouden worden met de eventuele onderrichtingen van de federale minister van Binnenlandse Zaken.

2) Financiële weerslag

Hier gelden dezelfde regels als deze vervat in de omzendbrief van 14 juli 1993 nr. B.A. 93/07.

3) Functiebeschrijvingen

Deze functiebeschrijvingen zullen voor het politiepersoneel rekening houden met de wettelijk en reglementair bepaalde bevoegdheden van sommige leden van het politiepersoneel.

Voor de brandweer worden daar waar nodig de onderrichtingen van de federale minister van Binnenlandse Zaken gevolgd.

Aangezien een hervaststelling van de personeelsformatie niet verplicht wordt bij de invoering van het nieuwe stelsel, zullen de functie-beschrijvingen opgemaakt worden op basis van de huidige formatie.

3.6 Functionele loopbaan

In tegenstelling tot de regeling uitgewerkt voor de andere personeelscategorieën gaat de invoering van de functionele loopbaan niet met een vermindering van het aantal graden gepaard.

Ik kan wel mededelen dat de federale minister van Binnenlandse Zaken voor de politie de afschaffing van één van de inspecteursgraden in het vooruitzicht heeft gesteld en dat bij de politieofficieren het aantal weddeschalen afhankelijk van de klasse van de gemeente zoveel mogelijk werd beperkt.

Wegens de soms geringe loonspanning tussen opeenvolgende hiërarchische graden werd in vele gevallen de functionele loopbaan tot twee weddeschalen beperkt.

Bij de brandweer werden ook de graden van het middenkader zoveel als mogelijk gegroepeerd. De basisprincipes van de functionele loopbaan voor politie en brandweer zijn dezelfde als voor het andere personeel met dien verstande dat het uitvaardigen van algemene bepalingen inzake de vorming en het bepalen van de inhoud ervan tot de bevoegdheid van de Koning behoren. Het is aan de gemeenteraad om binnen de grenzen van deze algemene bepalingen de vorming vast te leggen.

Verder wens ik de gemeentebesturen erop te wijzen dat de invoering van functionele loopbanen de unieke mogelijkheid biedt om een totaal vernieuwd personeelsbeleid te voeren.

3.12 Vorming

Zoals reeds eerder onder de rubriek functionele loopbaan gesteld, is enkel de federale overheid (de Koning) bevoegd om zowel voor de politie als voor de brandweer vormingsvereisten vast te stellen. De Gewesten worden door de federale minister van Binnenlandse zaken bij deze vaststelling betrokken.



Ingevolge deze bevoegdheidsregeling is het thans niet mogelijk bijzondere overgangbepalingen inzake de vorming vast te stellen.

3.13 Vormingsrecht en vormingsplicht

De besturen zullen zowel wat de politie als brandweer betreft een regeling uitwerken die de voorrang van sommige personeelsleden regelt om een bepaalde vorming te bezorgen (bv. het brevet van inspecteur t.o.v. de verplichte vorming voor de toekenning van de weddeschaal van PB3).

3.14 Evaluatie

Ook bij de politie en brandweer zal de evaluatie een cruciale rol spelen in het doorlopen van de functionele loopbanen.

Op basis van de onder 3.6 vermelde functiebeschrijvingen zullen de evaluatiecriteria vastgelegd worden.

3.19 Inschakelingsmodaliteiten

Hier wordt verwezen naar de toelichtingen vermeld in de omzendbrief van 14 juli 1993.

Wat betreft punt b) 3) wens ik nog de aandacht erop te vestigen dat wat het weddesupplement voor de adjunct-politiecommissaris betreft deze personeelsleden dit complement voor de vergelijking van hun wedde niet meer in aanmerking kunnen nemen indien zij bij een gewijzigd vergoedingstelsel voor de prestatievergoeding kiezen.

(K.B. van 20 juni 1994)

3.20 Inwerkingtreding nieuwe weddeschalen en statutaire bepalingen

Hier gelden dezelfde principes als voor de andere categorieën van het personeel met dien verstande dat wegens de specifieke indeling van de graden van de politie en brandweer de toepassing van een invoeringsdatum per niveau mij niet haalbaar lijkt.

Het spreekt vanzelf dat alle invoeringsdata voor alle personeelscategorieën dezelfde zullen zijn.

Voor een goed begrip stip ik nog aan dat voor alle rubrieken van de krachtlijnennota die niet van enige commentaar werden voorzien, kan verwezen worden naar de tekst van de omzendbrief van 14 juli 1993.

II. Weddeschalen

Betreffende de weddeschalen dient vooraf een technische opmerking te worden gemaakt. De minima van de weddeschalen B4 (hoofdpolitielassistent) en PB5 (aanvangsschaal hoofdinspecteur) liggen lager dan het minimum vermeld in het KB van 20 juni 1994.

Om het parallellisme met het andere personeel te handhaven werd dit minimum niet opgetrokken. Het betreft immers twee weddeschalen van bevorderingsgraden waarvan het minimum niet wordt toegepast, zodat geen enkel personeelslid hierdoor kan worden benadeeld.

Alle weddeschalen werden vastgesteld volgens basisindex 138,01 en bevatten alle voorschotten die voorheen werden toegekend of konden worden toegekend met inbegrip van de bijkomende 1% op 1 januari 1994.

Ter informatie kan aan de besturen worden meegedeeld dat de budgettaire meerkost bij een eerste inschakeling procentueel vergelijkbaar is met de meerkost voor het gewone personeel.

Het is duidelijk dat een wijziging van het vergoedingstelsel de meerkosten aanzienlijk zal beïnvloeden. De besturen worden verzocht hiermede rekening te houden. (cfr. Rubriek I).



III. Technische nota

De aandacht wordt erop gevestigd dat de anciënniteitsregeling om de functionele loopbanen te doorlopen, verschilt van deze van het andere personeel omdat bij politie en brandweer geen onmiddellijke en noemenswaardige vermindering van het aantal graden wordt doorgevoerd.

Deze anciënniteitsregeling is gebaseerd op het groeperen van een aantal graden die hiërarchisch te begeven zijn (bv. agent en inspecteursgraden).

De diensttijd die gelijk loopt met de opleiding (politiegraden van aspirant) wordt niet in aanmerking genomen voor de schaalanciënniteit omdat slechts een beperkt aantal taken mogen uitgeoefend worden door deze personeelsleden.

Het is ook hier aangewezen net zoals voor het andere personeel de loopbanen in het administratief statuut op te nemen.

Verder wordt bijzondere aandacht gevraagd voor de bijzondere bepalingen inzake bevordering voor de graden van adjunct-commissaris, adjunct-commissaris-inspecteur en adjunct-commissaris-hoofdinspecteur die door de gemeenteraden kunnen worden vastgesteld.

Deze bepalingen gelden enkel en alleen ingeval van bevordering en ingeval de nieuwe weddeschaal gelijk of ongunstiger is dan de schaal in de vorige graad.

De regeling voor de dienstjaren gepresteerd in de graden van inspecteur, hoofdinspecteur en hoofdinspecteur 1e klasse is evenwel bij alle bevorderingen van toepassing.

IV. Inschakelingstabel

De toelichtingen voor de andere categorieën van het gemeentepersoneel zijn hier even belangrijk.

Het is dus enkel en alleen deze tabel die in aanmerking komt voor de eventuele perekwatie van de pensioenen.

C. Begeleiding en administratief toezicht

Hier gelden dezelfde bepalingen als vervat in de omzendbrief van 14 Juli 1993 met dien verstande dat de personeelsformaties niet onmiddellijk dienen te worden herzien.

Het spreekt vanzelf dat de combinatie van wettelijke en reglementaire bepalingen met de inhoud van dit akkoord lang niet zoveel ruimte voor aanvulling laat als dit voor het andere personeel het geval was.

Ik verzoek u, Mijnheer de Gouverneur, de besturen van onderhavige omzendbrief en de bijhorende documenten in kennis te stellen en te zorgen voor een spoedige publicatie ervan in het provincieblad.

Volledigheidshalve zend ik aan alle besturen rechtstreeks een afschrift van onderhavige onderrichtingen toe ten einde hen in de gelegenheid te stellen reeds met de voorbereiding van de noodzakelijk te nemen maatregelen te kunnen starten.



GEMEENSCHAPPELIJKE KRACHTLIJNEN VOOR EEN SAMENHANGEND PERSONEELSBELEID IN DE LOKALE BESTUREN VEILIGHEIDSPERSONEEL

1. Historiek

1.1. Algemeen

Ten gevolge van de sectorale onderhandelingen betreffende het personeel van de lokale en regionale sector van de Vlaamse Gemeenschap, werd op 9 juli 1992 een akkoord afgesloten voor de jaren 1992 en 1993. Dit akkoord strekt ertoe dat de intersectorale overeenkomst van sociale programmering voor de jaren 1991-1994, afgesloten voor het geheel van de overheidssector, eveneens van toepassing kan worden gemaakt op het personeel van de lokale en regionale besturen.

Concreet werd aan de bevoegde overheden van de regionale en lokale besturen de volgende aanbeveling gericht:

- a) De weddeschalen mogen overeenkomstig het intersectoraal akkoord van 21 mei 1991 in de periode 1992-1993 worden verhoogd met maximaal 5%, waarvan:
 - 3% op 1 november 1992
 - 2% op 1 november 1993
- b) Een bijkomende jaarlijkse vakantiedag mag worden toegekend vanaf 1992.

In het kader van de eigen beslissingsbevoegdheid van de besturen, zal de toezichthoudende overheid zich evenwel niet verzetten tegen andere toepassingsmodaliteiten inzake percentages of tegen een andere spreiding in de tijd van de schaalverhogingen dan hierboven aanbevolen, op voorwaarde dat per 1 november 1993 een verhoging van de weddeschalen met 5% niet wordt overschreden.

Uiteraard moeten de besturen die ertoe besluiten de verhogingen geheel of ten dele toe te passen, daartoe de nodige middelen op hun begroting uittrekken en de weerslag ervan verwerken in een sluitend meerjarig financieel beleidsplan dat bij de begroting wordt gevoegd.

Bij het sectoraal akkoord werd eveneens bepaald dat de weddeschaal-verhogingen waartoe de besturen binnen de hierboven bepaalde grenzen konden besluiten, moeten worden beschouwd als voorschotten op een latere algemene weddeschaalherziening, waarvan sectoraal werd overeengekomen dat die van toepassing wordt samen met een aantal nog concreet uit te werken kwalitatieve maatregelen op het vlak van het administratief en geldelijk statuut van het personeel, waarvan de krachtlijnen als volgt worden omschreven:

- het uitwerken van een grotere uniformiteit in de weddeschalen, zodat die gelden voor al het personeel van de lokale en regionale sector;
- een sluitende procedure inzake de algemene toepassing van toekomstige sectorale overeenkomsten;
- de indeling van het personeel in 5 niveaus en het vaststellen van een maximaal aantal rangen per niveau overeenkomstig het koninklijk besluit van 22 november 1991 tot bepaling van de algemene principes van het statuut;
- de mogelijkheid tot invoering van vlakke loopbanen, gekoppeld aan een ernstige evaluatie;
- de objectivering van de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden van het personeel;
- de rationalisatie van een aantal niet wettelijk geregelde toelagen.

Een technische werkgroep ad hoc, samen te roepen op initiatief van de Vlaamse minister van Openbare Werken, Ruimtelijke Ordening en Binnenlandse Aangelegenheden en samengesteld uit vertegenwoordigers van de Vlaamse minister van Openbare Werken, Ruimtelijke Ordening en Binnenlandse Aangelegenheden, van de Administratie Binnenlandse Aangelegenheden, van de representatieve vakbonden en van de lokale en provinciale besturen, zal de bovenvermelde maatregelen concreet uitwerken.

Naar aanleiding van het rapport van deze technische werkgroep en de onderhandelingen gevoerd in de Vlaamse onderafdeling van het Comité C werd op 18 juni 1993 een protocol afgesloten dat ten aanzien van het veiligheidspersoneel volgende bepalingen bevat:



"Inzake de toepassing van het akkoord op het veiligheidspersoneel (politie en brandweer) neemt de onderafdeling akte van het standpunt van de federale minister van Binnenlandse Zaken dat :

- ten gevolge van het Sint-Michielsakkoord de federale overheid bij toepassing van artikel 189 van de Nieuwe Gemeentewet zich voorneemt de algemene bepalingen inzake het statuut van het politie- en brandweerpersoneel bij Koninklijk Besluit vast te leggen, zodat die bepalingen gemeenschappelijk zijn voor het gehele land;
- ter zake wordt overlegd met de gewesten, zodat er in de gewestelijke onderafdelingen van Comité C beraadslaagd kan worden over de verhouding en de samenhang tussen het gemeentepersoneel in zijn geheel enerzijds en de algemene normen voor het personeel van politie en brandweer anderzijds;
- de federale minister de besprekingen in de onderafdelingen afwacht ten einde een zekere coherentie tussen de weddeschalen van alle geledingen van het personeel te betrachten

Rekening houdend met dit standpunt wijst de onderafdeling van Comité C op de noodzaak aan samenhang in het globale personeelsbeleid van de lokale en de regionale besturen.

Daarom verzoekt zij de federale minister van Binnenlandse Zaken dat bij de besprekingen inzake de weddeschalen en het statuut van het veiligheidspersoneel (politie en brandweer) maximaal rekening zou worden gehouden met de gemeenschappelijke krachtlijnen van het personeelsbeleid met inbegrip van de systematiek van de functionele loopbanen, zoals beschreven in dit akkoord, evenwel aangepast aan de eigenheid en de structuur van het veiligheidspersoneel."

Er werden onderhandelingen afgesloten in het nationale Comité C met de federale minister van Binnenlandse Zaken over vier ontwerpen van KB die de revalorisatie van het geldelijk statuut van het veiligheidspersoneel op het oog hebben. De algemene weddeschaalherziening maakt hier deel van uit.

Deze algemene baremaherziening wordt door de federale minister van Binnenlandse Zaken zo opgevat dat in het K.B. voor elke graad of soms groep van graden een minimum en een maximum werd vastgesteld.

De eigenlijke schalen en alles wat niet specifiek door de Koning met algemene bepalingen wordt geregeld op het vlak van administratief en geldelijk statuut van de veiligheidsdiensten kan door de Gewesten onder de vorm van een aanbeveling worden ingevuld.

Hetzelfde geldt voor alle regelingen die binnen de grenzen van de algemene bepalingen vallen.

Deze aanbevelingen worden uitgewerkt rekening houdende met de afspraken die gemaakt werden in het sectoraal akkoord van 9 juli 1992.

1.2. Parallellisme tussen het statuut van het veiligheidspersoneel en het statuut van het andere personeel.

De vier documenten die deel uitmaken van het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 worden eveneens opgemaakt, doch aangepast aan de specifieke situatie van het veiligheidspersoneel.

Voor zover het wettelijk en reglementair mogelijk is en rekening houdende met de reglementaire bevoegdheid van de Koning en de minister van Binnenlandse Zaken ter zake worden dezelfde principes als voor het andere personeel toegepast.

Voor het veiligheidspersoneel geldt inderdaad ook dat de verbetering van het geldelijk statuut gepaard gaat met een verbeterde werking van de politie- en brandweerkorpsen om zodoende beter de veiligheid van de burger te waarborgen.

De algemene baremaherziening moet ook bij de gemeentepolitie gepaard gaan met een verhoging van de kwaliteit van de dienstverlening.



Wat in het bijzonder de brandweer betreft, moet de herziening van het geldelijk statuut gekoppeld aan kwalitatieve maatregelen eveneens leiden tot een zo groot mogelijke verbetering van de dienstverlening aan de bevolking.

Daartoe worden binnen het personeelsbeleid en in samenhang met de maatregelen voor het overige personeel voor de veiligheidsdiensten eveneens functionele loopbanen gecreëerd, gebaseerd op anciënniteit, evaluatie en eventueel vorming zoals in de gemeenschappelijke krachtlijnen voor het ander personeel opgenomen is. De vorming wordt ingeschakeld indien zij bij KB is vastgelegd of de vastlegging ervan in het vooruitzicht werd gesteld door de federale minister van Binnenlandse Zaken.

Voor de evaluatie gelden dezelfde voorwaarden als deze vermeld in de gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid. Daar waar reglementair bepaald zal uiteraard het advies van de korpschef ingelast worden.

Dit wil zeggen dat de evaluatie gekoppeld wordt aan functie-omschrijvingen en een instrument wordt van een verantwoord personeels-beleid.

2. Een samenhangend personeelsbeleid

Het tot stand komen van een algemene weddeschaalherziening gekoppeld aan beleidsmatige maatregelen op het statutaire vlak en geldend voor het geheel van het personeel van de lokale en provinciale besturen dient te kaderen in een globaal concept waarin nieuwe kansen worden geboden voor een dynamisch beleid in de lokale besturen. *Deze principes gelden eveneens onverkort* voor het personeel van de veiligheidsdiensten.

2.1. Herwaardering van het openbaar ambt (inclusief veiligheidspersoneel)

De efficiënte uitvoering van het overheidsbeleid vergt een grondige verbetering van de kwaliteit van de dienstverlening.

Dat kan niet worden verwezenlijkt zonder voldoende vakbekwaam en gemotiveerd personeel.

Een efficiënt management en een modern en aangepast personeelsbeleid zijn de bouwstenen van een daadwerkelijke herwaardering van het openbaar bestuur.

Een kwaliteitsverbetering van het openbaar bestuur is niet mogelijk zonder een algemeen kader waarin een objectivering van het personeelsbeleid, motivatie van de individuele ambtenaar en responsabilisering van de administratie tot hun recht kunnen komen.

Een betere verloning van de ambtenaar is daarvan een onlosmakelijk element, al is het zeker niet het enige.

Een goede werking van de administratie is niet mogelijk zonder gekwalificeerd personeel en het is duidelijk dat een belangrijke kostprijs heeft. Indien men er niet in slaagt de ambtenaar behoorlijk te vergoeden, dan leidt dit noodzakelijkerwijze ertoe dat waardevol personeel niet langer tot het openbaar bestuur zal worden aangetrokken.

De belangrijke inspanningen die de federale overheid reeds heeft gedaan om de vorming en de opleiding van het veiligheidspersoneel te optimaliseren zijn een belangrijke steun voor een efficiënt lokaal veiligheidsbeleid en worden bij de algemene weddeschaalherziening mede in aanmerking genomen.

Er mag niet uit het oog verloren worden dat onregelmatige prestaties en een zwaardere maatschappelijke belasting van de personeelsleden inherent zijn aan de uitoefening van het ambt.

2.2. Het personeelsbeleid binnen een evenwichtig financieel kader

Gezonde financiën zijn een basisvoorwaarde voor bestuurskrachtige gemeenten. Zonder evenwichtige financiën is er geen samenhangend beleid mogelijk. In concreto is voor de meeste gemeenten de beschikbare ruimte uiterst beperkt.

De personeelskosten zijn de belangrijkste gemeentelijke uitgaven, wat logisch is in een eerstelijns-dienstverlenende organisatie voor de burger. Het personeel is het belangrijkste



kapitaal van het lokale bestuur. Bij financiële moeilijkheden is het personeel vaak een belangrijk slachtoffer.

Een betere honorering van de ambtenaar moet daarom in alle geval betaalbaar blijven voor de gemeenten en provincies.

Wat het veiligheidsbeleid betreft, geldt zeker dat de veiligheid van de burger een belangrijke kostprijs heeft die evenwel niet tot een ontsporing van de gemeentefinanciën mag leiden. Dat zou de dienstverlening aan de burger ten zeerste in het gedrang brengen.

Een weddeschaalverhoging van 1% heeft voor de gemeenten van het Vlaamse Gewest budgettaire weerslag die geraamd kan worden op 650 miljoen frank. Voor de O.C.M.W. kan die weerslag globaal worden geschat op 400 miljoen frank.

Het is duidelijk dat budgettaire ruimte voor weddeschaalverhogingen in veel besturen moeilijk te vinden zal zijn.

Men moet zich bewust zijn van die financiële problematiek. De gemeenten zullen, in het kader van hun eigen beslissingsbevoegdheid, daartoe in de nodige budgettaire middelen moeten voorzien.

De Vlaamse overheid wenst een nieuwe impuls te geven aan het gemeentelijk beleid door het lokale openbaar bestuur als basis van de democratie te herwaarderen. Het lokale niveau onderhoudt inderdaad het dichtste contact met de burger. Daarnaast zal zij de gezonde financiële basis van de gemeenten structureel ondersteunen door zekerheid te bieden inzake een aanvaardbaar bedrag van middelen die zij aan de gemeenten ter beschikking stelt voor de financiering van hun bestuur.

Dit dichtste contact met de burger is in het kader van de veiligheidsproblematiek bijzonder belangrijk zodat er voor de gemeenten een zeer belangrijke taak is weggelegd.

Om de financiële toestand gezond te houden, zullen de gemeenten dan ook belangrijke beleidskeuzen moeten maken.

2.3. Een evenwichtig verloningsbeleid binnen het openbaar bestuur

Het is maatschappelijk noodzakelijk dat er een evenwicht bestaat in de honorering van de ambtenaren binnen de lokale besturen. Het is niet aangewezen dat de wedden van de ambtenaren van de gemeenten onderling op fundamentele wijze uit mekaar groeien.

Wat de vaststelling van de **weddeschalen** betreft, wordt daarom geopteerd voor een beperking van het aantal schalen en voor uniformiteit tussen de verschillende besturen.

Tegen de geschetste achtergrond namelijk:

- de noodzakelijke herwaardering, ook geldelijk, van het openbaar ambt;
- de noodzaak om een verhoging van de weddelasten betaalbaar te houden voor de besturen;
- het maatschappelijk belang dat de spanning tussen de uitbetaalde wedden in de verschillende overheden en de verschillende gemeenten onderling beperkt blijft;

moet een evenwicht gevonden tussen de geschetste krachtlijnen.

In het kader van het sectoraal akkoord 92-93 werden een aantal algemene uitgangspunten bepaald die in het kader van de algemene weddeschaalherziening nader moeten uitgewerkt worden.

Voor het nader uitwerken van deze principes wordt rekening gehouden met de eigenheid en de specificiteit van de veiligheidskorpsen, met name de ingebouwde hiërarchische structuur.

Daar waar het K.B. tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie een



vereenvoudiging en een uniformisering aangeeft, zullen deze principes maximaal in de ontworpen regeling worden ingepast.

De uniformiteit in het geldelijk statuut voor de veiligheidsdiensten is in het kader van samenwerkingsverbanden zeker noodzakelijk.

3. Krachtlijnen voor een gemeenschappelijk administratief en geldelijk statuut van het veiligheidspersoneel

Het personeel is de kwalitatieve produktiefactor binnen de gemeentelijke overheidsorganisatie. Een herwaardering van het openbaar bestuur vergt daarom aanpassingen in het statuut van het personeel waardoor motivatie, objectivering en responsabilisering van de administratie beter tot hun recht komen.

De daartoe uitgewerkte krachtlijnen betreffen een **gemeenschappelijk minimaal kader** voor het geheel van het veiligheidspersoneel van de lokale overheden, dat in het licht van het uitgetekende beleid verplicht worden gevolgd. De ter zake bevoegde overheden zullen het **administratief toezicht** op de besluiten die hun worden voorgelegd eveneens uitoefenen, rekening houdend met deze krachtlijnen en met alle andere wettelijke en reglementaire bepalingen ter zake.

De krachtlijnen voor het veiligheidspersoneel vinden hun maatschappelijke en juridische **verantwoording in de algemene rechtsbeginselen van behoorlijk bestuur**: onpartijdigheid en objectiviteit, gelijke toegang tot het openbaar ambt, redelijkheid, zorgvuldigheid en algemene plicht tot motivering van het overheidshandelen.

De krachtlijnen betreffen een gemeenschappelijk minimaal kader inzake het administratief en geldelijk statuut van het veiligheidspersoneel. De besturen zullen **dit kader vrij aanvullen**, rekening houdend met de grootte van het bestuur, specifieke situaties, omvang van het personeelsbestand en de functionele organisatie van hun korpsen.

Zodoende zullen de besturen het geheel van de instrumenten om hun personeelsbeleid gestalte te geven, uitwerken in **het administratief en geldelijk statuut**. Minstens de elementen van de gemeenschappelijk bepaalde krachtlijnen zullen **in dat statuut worden geregeld** binnen de wettelijke en reglementaire vormen:

- de werving van het personeel
- het stelsel van de functionele loopbaan
- de bevorderingsregeling van het personeel met aandacht voor het reglementair bepaalde advies van de korpschef
- de veralgemeende objectieve evaluatie
- opleiding, bijscholing en vorming van het personeel
- de regeling inzake wedden en vergoedingen.

De besturen zullen de minimale regels, zoals bepaald in de krachtlijnen, verder uitwerken rekening houdende met de wettelijke en reglementaire bepalingen en de door de federale overheid verspreide aanbevelingen.

3.1. Personeelsformatie en behoeftenplan

3.1.1. Het personeel, ingebed in de globale organisatie van de veiligheidsdiensten

Het personeelsbeleid is geen op zichzelf staande aangelegenheid maar moet op een dynamische wijze in de globale gemeentelijke organisatie van het veiligheidsbeleid worden ingepast.

Binnen een vernieuwde beleidsaanpak zullen de lokale besturen daarom bij een eerste herziening van de formatie na de algemene baremaherziening een globaal personeelsbehoefteplan uitwerken, waarin, rekening houdend met het te vervullen takenpakket, de noden aan personeel op basis van functiebeschrijvingen worden vastgesteld. De gemeenten houden hier rekening met alle door de federale overheid uitgevaardigde onderrichtingen.



Het personeelsbehoefteplan geeft het aantal betrekkingen/ personeelsleden weer dat de lokale besturen noodzakelijk achten voor het geheel van de dienstverlening op het vlak van de veiligheid.
Ook de dienstregeling zal bij het bepalen van het aantal personeelsleden een rol spelen.

Het personeelsbehoefteplan vormt de basis voor het opmaken van de personeelsformatie en zal het verantwoordingsstuk zijn bij de uitoefening van het administratief toezicht op de formaties. Het plan is een dynamisch gegeven dat aanpasbaar is in functie van nieuwe of vervallen initiatieven.

3.1.2. Verantwoording van de formatie en het behoeftenplan

Het personeelsbehoefteplan en de formatie wordt **gemotiveerd** via:

- 1) **organogram** (schematische voorstelling van de organisatie die aanpasbaar is in functie van wijzigingen in het behoeftenplan) - er wordt rekening gehouden met de hiërarchische opbouw
- 2) **functiebeschrijvingen**
- 3) **prestatiegegevens** (die zoveel mogelijk gekwantificeerd worden en een indicatie geven betreffende het niveau (kwaliteit) van de dienstverlening) - cfr. dienstregeling
- 4) **de financiële haalbaarheid** van de volledige opvulling van het personeelsbehoefteplan.

Onder functiebeschrijving wordt verstaan de nauwkeurige weergave van de inhoud, de taken en het profiel van elke betrekking, rekening houdend met alle wettelijke en reglementaire bepalingen.

Het profiel omvat alle essentiële karakteristieken van de functie op verschillende gebieden:

- niveau van verantwoordelijkheid: leidinggevend, uitvoerend, beleidsadviseur, controlerend ...
- aard van de uit te voeren taken: administratief, technisch, handenarbeid ...
- vereiste vaardigheden: leidinggevende kwaliteiten, organisatietalent, communicatievaardigheid, schriftelijk uitdrukkingsvermogen, teamgeest, zelfstandigheid, precisie ..
- kwalificatievereisten: kennisvereisten, studierichtingen of specifieke diploma's of brevetten, polyvalentie of specialisatie.

3.2. Indeling van het personeel:

Het personeel wordt ingedeeld in vijf niveaus.

Tot eenzelfde niveau behoren het geheel van de graden in de hiërarchie waarvoor bij de aanwerving eenzelfde diplomaniveau vereist is, overeenkomstig de bepalingen van het KB van 22 november 1991 (bijlage I bij het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel).

- niveau A - Universitair onderwijs of daarmee gelijkgesteld en Hoger Onderwijs buiten de Universiteit van het lange type
- niveau B - Hoger onderwijs van het korte type
- niveau C - Hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld
- niveau D - Lager secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld
- niveau E - geen diplomavereiste

3.3. Beperking van het aantal graden

Het formuleren van voorstellen inzake de vaststelling van het aantal graden en de eventuele beperking ervan behoort tot de bevoegdheid van de federale minister van Binnenlandse Zaken. Aan eenzelfde graad kunnen meerdere weddeschalen worden verbonden.



3.4. Uniformiteit in de weddeschalen

Er wordt geopteerd voor **uniformiteit** in de weddeschalen tussen de verschillende besturen. Het loopbaanstelsel van de ambtenaren wordt geharmoniseerd. Deze harmonisatie werd reeds *in de hiërarchische loopbanen verwerkt in het K.B. van de federale overheid.*

3.5. Invoering van een algemene en systematische personeelsevaluatie

Binnen de statutaire bepalingen wordt op basis van vooraf vastgestelde criteria een veralgemeende **evaluatie** van elk personeelslid ingevoerd. *Deze evaluatie houdt daar waar nodig rekening met het reglementair vereiste advies van de korpschef.*

3.6. Functionele loopbanen

Er wordt gekozen voor het systeem van de **functionele loopbaan** gekoppeld aan een objectief **evaluatiesysteem**.

Dit stelsel biedt de mogelijkheid dat waardevolle veiligheidsambtenaren kunnen doorstoten naar een hogere weddeschaal.

Hierdoor wordt het mogelijk aan elke ambtenaar een **loopbaan-perspectief** te bieden, wat belangrijk is voor de motivatie van het personeel.

Het principe van de functionele loopbaan opent dus loopbaan-perspectieven voor elke veiligheidsambtenaar zonder onderscheid ongeacht beperkingen opgelegd door de personeelsformatie.

Uiteraard kan een doorstroming in functionele loopbaan evenwel geen automatisme zijn, maar wordt gekoppeld aan een objectieve evaluatie.

Ook de vorming neemt daarbij een belangrijke plaats in.

Het stelsel van de functionele loopbanen biedt ook uitzicht voor het probleem dat in vele besturen de leeftijdsstructuur van het personeel zodanig homogeen is dat sommigen gedurende hun carrière geblokkeerd blijven ingevolge het feit dat de hogere graden volledig zijn ingenomen door leeftijdsgenoten.

De functionele loopbaan wordt doorlopen via de toekenning binnen eenzelfde graad van de tweede en de derde weddeschaal, rekening houdend met anciënniteit, vorming en een gunstige evaluatie. De evolutie van de loopbaan verloopt, afgezien van eventuele bevordering naar een hogere graad, binnen de minimum- en maximum-weddeschaal van een graad.

Voor de bepalingen inzake de inhoud en de organisatie van de vorming is de Koning bevoegd.

Aan het bekomen van de tweede en de derde weddeschaal worden **binnen elke graad** minimale voorwaarden gesteld inzake **schaalanciënniteit** en eventueel **vorming**. Daarnaast moet het personeelslid beschikken over een gunstige evaluatie bij de toekenning van de tweede of de derde weddeschaal in de functionele loopbaan.

Deze voorwaarden bieden ruimte om ervaring en aanvullende kennis, inzet en creativiteit te belonen.

3.7. Werving van personeel

Werving is slechts mogelijk in de graden waarvoor dit bij K.B. is geregeld.

3.8. Objectivering van wervingen en bevorderingen

Voor het personeel van de brandweer wordt aanbevolen de regels vervat onder dezelfde rubriek (3.8) in de krachtlijnen voor het gewoon personeel maximaal toe te passen.

3.9. Benoemingen in vast verband

Deze benoemingen gebeuren volgens de bij K.B. vastgelegde regels waaronder het advies van de korpschef. De korpschef zal het evaluatiedossier aanwenden voor het formuleren van het advies. De voorgeschreven procedure wordt gevolgd (M.B. van 8 juni 1993).

Voor de brandweer zal de gemeenteraad in de vast te leggen regels dezelfde basisregels



toepassen zoals voor het gewone personeel.

3.10. Bevordering binnen eenzelfde niveau

Deze bevorderingen gebeuren volgens bij K.B. vastgelegde regels die in het administratief statuut werden opgenomen. Indien bij K.B. geen regels werden vastgelegd, gebeuren de bevorderingen volgens de in het administratief statuut opgenomen bepalingen. Het evaluatiestelsel wordt door de korpschef gebruikt voor het formuleren van zijn advies.

3.11. Niveau-overschrijdende bevordering

Zowel voor de politie als voor de brandweer gelden de bij K.B. vastgestelde regels.

3.12. Vorming

*De voorwaarden inzake vorming worden geregeld bij K.B..
De al dan niet vereiste georganiseerde vorming wordt in de technische nota bij de functionele loopbanen vermeld.*

3.12.1. Overgangsmatregelen

Eventuele overgangsmatregelen moeten in de desbetreffende K.B.'s worden geregeld.

3.13. Vormingsrecht en vormingsplicht

Hier gelden dezelfde regels als voor de andere categorieën van het gemeentepersoneel.

Voor zover niet vastgesteld in het administratief statuut legt de korpschef onder het gezag van de burgemeester in overleg met de vormingsverantwoordelijke de modaliteiten vast w.o. al het personeel in de mogelijkheid wordt gesteld de vorming te volgen die vereist is voor de functionele loopbaan.

Voor de brandweer oefent de gemeentesecretaris onder het gezag van het schepencollege die bevoegdheid uit in overleg met de vormingsverantwoordelijke en de korpsoverste.

3.14. De evaluatie

Een adequate en systematische evaluatie van het personeel is de hoeksteen van het stelsel van de functionele loopbaan, waardoor een effectieve beoordeling van de geleverde prestaties kan gebeuren en waardoor ruimte ontstaat om de inzet en de creativiteit van het personeel te waarderen en te belonen.

Elke ambtenaar wordt aan een evaluatieprocedure onderworpen en zijn loopbaanverloop wordt er in grote mate door bepaald. De evaluatie maakt bijgevolg een wezenlijk onderdeel uit van het statuut.

De raad regelt de veralgemeende evaluatie van al het personeel volgens een vastgestelde periodiciteit.

De evaluatie gebeurt op basis van door de raad te bepalen **vooraf vastgelegde criteria**, waarvan het raam gemeenschappelijk is voor alle besturen. De gemeenschappelijke bepalingen worden door de raad aangevuld, rekening houdend met de eigenheid van het bestuur.

De zorgvuldigheid vereist dat in elke evaluatieprocedure volgende elementen worden vastgesteld:

- de evaluatiemomenten en de periodiciteit van de evaluatie,
- de beoordelaar(s),
- het verloop van de evaluatie,
- de evaluatiecriteria.

Hier gelden volgende bepalingen als gemeenschappelijk raamwerk voor alle besturen :



3.14.1 Evaluatiemomenten en periodiciteit van evaluatie :

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen twee vormen van evaluatie.

- a) De evaluatie m.b.t. de rechtspositie van het personeelslid namelijk :
 - De evaluatie(s) tijdens de stageperiode voor de statutaire ambtenaren;
Op basis van deze evaluaties formuleert de korpschef zijn advies dat bepalend is voor de al dan niet vaste benoeming of bevordering.
- b) De periodieke evaluatie binnen de loopbaan :
 - deze gebeurt volgens een door de raad vastgestelde periodiciteit tijdens de functionele loopbaan van het personeelslid. De laatste evaluatie moet gunstig zijn om de tweede of de derde weddeschaal in de functionele loopbaan te bekomen.

De periodieke evaluatie is een van de elementen bij de bevorderingsprocedure in de hiërarchische loopbaan, zowel bij bevordering binnen hetzelfde niveau als bij niveau-overschrijdende bevordering.

Een tweejaarlijkse evaluatie wordt aanbevolen.

3.14.2. De beoordelaars

De evaluatie gebeurt door hiërarchische chefs. Zij wordt uitgevoerd door tenminste twee hiërarchische chefs, waaronder bij voorkeur de naasthogere chef.

Waar dit gemotiveerd wordt op basis van de hiërarchische positie van een personeelslid of de beperkte omvang van het personeelsbestand, kan de evaluatie worden toevertrouwd aan één hiërarchische chef.

Bij de aanduiding van de hiërarchische chefs zal er rekening gehouden worden met de omstandigheid dat deze chefs de personeelsleden kunnen beoordelen in zowel hun taken van administratieve als van gerechtelijke politie.

Het uitvoerend orgaan van het bestuur wijst op voorstel van het hoofd van het personeel de beoordelaars aan voor de verschillende diensten of afdelingen van het bestuur.

Het bestuur zorgt er tevens voor dat de beoordelaars voldoende inzicht verwerven inzake de wijze waarop de beoordeling op een eenduidige wijze voor al het personeel wordt uitgevoerd.

Daar waar nodig maakt de korpschef wat het politiepersoneel betreft van de geformuleerde evaluatie gebruik om zijn advies te formuleren.

3.14.3. Het verloop van de evaluatie

De raad bepaalt de wijze waarop de evaluatie geschiedt. Met het oog op een zorgvuldig verloop van de procedure worden **minimaal** de hierna volgende krachtlijnen gevolgd. Rekening houdend met het aantal te evalueren personeelsleden en met specifieke omstandigheden vult de raad de procedure aan.

- a) De beoordelaars maken, rekening houdend met een beoordelings-gesprek, een beschrijvende kwalitatieve evaluatie. Een loutere kwotering op basis van rubrieken voldoet niet aan deze voorwaarde. De evaluatie heeft betrekking op de periode sinds de vorige evaluatie. Het resultaat van de evaluatie is uitsluitend gunstig of ongunstig. Gunstige evaluatie is een voorwaarde voor het bekomen van een volgende weddeschaal binnen de functionele loopbaan en/of voor bevordering.
- b) De beoordeling wordt aan de betrokkene meegedeeld, toegelicht en besproken. Deze kan zijn opmerkingen maken binnen een reglementair vastgestelde termijn. Deze opmerkingen maken deel uit van het dossier. Deze beoordeling wordt definitief, behoudens beroep van de betrokkene bij het uitvoerend orgaan van het bestuur.



- c) Het personeelslid van de politie kan tegen de gegeven evaluatie in beroep gaan bij de burgemeester die een definitieve evaluatie uitspreekt.

Enkel bij dit beroep is de bijstand van een verdediger naar keuze van het personeelslid toegelaten.

Zo de raad zulks regelt, beslist de burgemeester na advies van een daartoe opgerichte beroepscommissie, waarvan de raad de samenstelling bepaalt.

Voor het brandweerpersoneel neemt het schepencollege de definitieve beslissing.

- d) Het personeelsdossier van het betrokken personeelslid bevat de duidelijke vermelding wie de eindevaluatie heeft uitgesproken; enkel de eindbeoordeling wordt vermeld.
- e) In het statuut moeten de gevolgen van de evaluatie duidelijk worden omschreven.
- f) Het personeelslid heeft de volledige inzage in het dossier met betrekking tot zijn beoordeling en kan er op zijn verzoek een afschrift van bekomen.

Deze minimale procedure is niet toepasbaar op de topambtenaren van het bestuur (secretaris en ontvanger).

Zij worden beoordeeld door het uitvoerend orgaan van het bestuur volgens dezelfde principes en waarborgen die gelden voor het overige personeel. Zij kunnen binnen een reglementair bepaalde termijn hun opmerkingen aan het dossier toevoegen. Tegen de beslissing van het uitvoerend orgaan van het bestuur kan de betrokkene beroep instellen bij de vertegenwoordigde raad van het bestuur dat dan een definitieve evaluatie uitspreekt.

Voor de politie wordt de korpschef geëvalueerd door de burgemeester. Er is geen beroep mogelijk bij de gemeenteraad.

Voor de korpschef van de brandweer is dit het schepencollege. Hier is wel een beroep mogelijk bij de gemeenteraad.

3.14.4. Evaluatiecriteria

De raad neemt de evaluatiecriteria en de evaluatiemodaliteiten op in het administratief statuut.

De evaluatie moet in nauwe relatie staan met de verwachte doelstellingen. Daarom worden minimaal de volgende concrete richtlijnen gevolgd.

- a) De beoordelaars maken een beschrijvende kwalitatieve evaluatie van het personeelslid die geen loutere kwotering is op basis van rubrieken.
- b) Een functioneringsgesprek met het personeelslid is een verplicht onderdeel van de evaluatie.
- c) De evaluatie houdt een toetsing in aan de taakomschrijving en aan de functiebeschrijving van de betrekking die het personeelslid inneemt en die als dusdanig bij de personeelsformatie is gevoegd.
- d) Zowel kennis als vaardigheden en prestaties worden geëvalueerd. Rekening houdend met de specifieke vereisten voor de verschillende functies worden de evaluatiecriteria in het statuut vastgesteld (vb. kennis, kunde, motivatie, prestaties, communicatievaardigheid, omgaan met het publiek en met de werkomgeving, rapportering, leiding geven).
- e) De gestelde vormingsvereisten en de vrijwillig genoten aanvullende vorming maken deel uit van de evaluatie.
- f) In geval van een (voorlopig) negatieve evaluatie is het aangewezen concrete afspraken te maken tot verbetering van de functionering, waarna een toetsing wordt afgesproken na een concrete periode.



3.14.5. Advies van de korpschef van de gemeentepolitie

De korpschef brengt advies uit in alle gevallen waar dit bij wet of een koninklijk besluit uitdrukkelijk vereist is.

De korpschef baseert zich voor dit advies op het evaluatiedossier van het betrokken personeelslid. Het ministerieel besluit van 8 juni 1993 betreffende het met reden omklede advies van de korpschef van de gemeentepolitie dat z.m. de te volgen procedure regelt is integraal van toepassing.

Een tussentijdse en bijkomende evaluatie kan door de korpschef gevraagd worden indien hij dit noodzakelijk acht om zijn advies uit te brengen.

3.15. Toepassing van de bezoldigingsregeling

Het KB van 3 december 1975 tot vaststelling van de grens van de algemene bepalingen betreffende de geldelijke valorisatie van de vroegere diensten die in de overheidssector door sommige leden van het provincie- en gemeentepersoneel werden verricht, blijft van toepassing, *tot het door een K.B. getroffen bij toepassing van artikel 189 wordt vervangen.*

Voor de toepassing van dit KB dient rekening te worden gehouden met volgende organieke richtlijnen:

- alle weddeschalen behoren tot de leeftijdscategorie 18 jaar
- bij overgang naar een weddeschaal van het niveau A blijft de geldelijke anciënniteit onveranderd (het bestaande onderscheid tussen A en B-weddegroepen wordt afgeschaft).

Bij de inwerkingtreding van het nieuwe stelsel zal de raad inzake de bezoldigingsregeling volgende maatregelen treffen:

- 1) Het reglement over de in aanmerkingneming van privé-jaren wordt buiten werking gesteld voor de toekomst.
- 2) De fictieve anciënniteitsbonificatie (economische biënnale) wordt afgeschaft.
- 3) De selectieschalen worden opgeheven.
- 4) In het geldelijk statuut wordt ingeschreven dat bij bevordering of benoeming binnen hetzelfde korps (hiërarchische loopbaan) een personeelslid geen lagere wedde kan bekomen dan in zijn vorige graad.

3.16. Toelagen en vergoedingen

Alle niet bij wet, besluit of omzendbrief met algemene draagwijdte geregelde toelagen zijn in de nieuwe weddeschalen geïncorporeerd. Daarom zullen de bevoegde overheden deze toelagen opheffen met ingang van de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe weddeschalen. *De personeelsleden kunnen deze toelagen en vergoedingen enkel behouden ten persoonlijke titel en tot de nieuwe regeling voordeliger is.*

Bij de aanvaarding van het nieuwe stelsel zal de bevoegde overheid dientengevolge, rekening houdende met de omstandigheid dat in het nieuwe stelsel alle voordelen verwerkt zijn in de weddeschalen, de volgende maatregelen treffen:

- 1) *Het reglement over de diplomabijslag wordt buiten werking gesteld voor alle ambtenaren die onder het nieuwe stelsel vallen.*
- 2) *Alle niet bij wet, besluit of omzendbrief geregelde toelagen worden bij besluit afgeschaft. Niet geregelde nieuwe toelagen kunnen niet worden ingevoerd.*

Effectief gemaakte en bewezen kosten bij de uitoefening van het ambt blijven vatbaar voor vergoeding.

3.17. Arbeidsregeling

Een aanpassing van de weddeschalen met een daaraan gekoppelde doorstroming in een functionele loopbaan vergt van het personeel anderzijds een verhoogde inzet, rendabiliteit en beschikbaarheid.

In samenspraak met de vertegenwoordigers van het personeel kan ter zake voor de besturen een



minimale gemeenschappelijke regeling worden uitgewerkt.

3.18. Inschakelingsmodaliteiten

- a) 1) De omschakeling van de oude weddeschalen naar de nieuwe per graad vastgestelde schalen gebeurt volgens de in bijlage opgenomen inschakelingstabel.
Enkel deze inschakelingstabel zal eventueel een weerslag hebben op de lopende rust- en overlevingspensioenen.
- 2) Voor de personeelsleden tewerkgesteld bij besturen die een specifiek baremastelsel hebben, wordt een aangepaste inschakelingstabel uitgewerkt zoals vermeld in de documenten. Zij kunnen in overgangsstelsel van gelijkaardige maatregelen genieten.
- b) Bij de individuele inschakeling van de in dienst zijnde personeelsleden wordt rekening gehouden met volgende richtlijnen:
- 1) Elk personeelslid geniet bij de inschakeling in het nieuwe baremastelsel, ongeacht het tijdstip van inschakeling en ongeacht de schaal, ten minste een wedde die gelijk is aan deze die vóór de herziening van toepassing was, met inbegrip van de CAO die door de gemeenteraad werd toegestaan bij toepassing van de omzendbrief van 11 augustus 1992.
 - 2) Het vroegere geldelijk statuut blijft behouden tot de nieuwe weddeschaal gunstig wordt. Na de overschakeling naar het nieuwe stelsel is een terugkeer naar een schaal in het oude stelsel niet meer mogelijk.
 - 3) Onder wedde dient te worden verstaan de wedde in de schaal die overeenstemt met de graad van het personeelslid in het oude stelsel eventueel enkel verhoogd met de diplomabijslag of het weddecomplement. Deze wedde wordt vergeleken met de wedde in het nieuwe baremastelsel. De vergelijking gebeurt met de wedde aan 100% (eventueel verhoogd met de diplomabijslag \wedge 100%).
 - 4) Bij de inschakeling wordt voor de in dienst zijnde personeelsleden hun geldelijke anciënniteit gelijkgesteld met schaalanciënniteit.
 - 5) Na een eerste evaluatieperiode die afgesloten wordt met een gunstige evaluatie kan het personeelslid doorschuiven naar de volgende weddeschaal in de functionele loopbaan op voorwaarde dat het voldoet aan de vereiste inzake anciënniteit en eventueel vorming.
 - 6) De personeelsleden die volgens de in bijlage gevoegde inschakelingstabel een nieuwe weddeschaal van een bevorderingsgraad bekomen, worden met hun anciënniteit ingeschakeld in de eerste schaal van de bevorderingsgraad.

Bijlage: inschakelingstabel per graad en niveau.

3.19. Inwerkingtreding nieuwe schalen en statutaire bepalingen

In uitvoering van het intersectoraal akkoord van 13 juni 1991 en aansluitend op het akkoord van 9 juli 1992 richt de minister de hiernavolgende aanbeveling tot de betrokken overheden:

- 1) De bevoegde raden worden uitgenodigd tot het gelijktijdig treffen van besluiten tot uitvoering van het akkoord, gesloten met de vertegenwoordigers van het personeel en van de gemeenten en provincies, in casu:
de invoering van nieuwe weddeschalen ter vervanging van de vroegere schalen.
de intrekking van de verschillende vergoedingen conform de krachtlijnen.
de vaststelling van het statuut, rekening houdend met de bepalingen die, overeenkomstig de krachtlijnen, gemeenschappelijk zijn voor het veiligheidspersoneel van alle besturen.
- 2) In het kader van hun beslissingsbevoegdheid zullen de raden besluiten tot de gelijktijdige vaststelling van het administratief en geldelijk statuut van het personeel met de daaraan gekoppelde weddeschalen, rekening houdend met de gemeenschappelijke krachtlijnen voor het geheel van het veiligheidspersoneel in de lokale besturen. De datum van inwerkingtreding



wordt in dat besluit door de raad vastgesteld met dien verstande dat de weddeschalen met terugwerkende kracht kunnen worden toegepast, doch ten vroegste op 1 januari 1994.

De ingangsdatum van de weddeschalen mag niet vroeger liggen dan deze voor de inwerkingtreding van het administratief statuut.

- 3) De toezichthoudende overheid stemt enkel in met de in sub 1 en 2 bedoelde besluiten in geval haar beslissingen worden voorgelegd over zowel de weddeschalen als de statutaire bepalingen.
- 4) Aansluitend op hun beslissingen ter zake, moeten de besturen de nodige middelen op hun begroting uittrekken. De gemeenten verwerken de weerslag ervan in een sluitend meerjarig financieel beleidsplan dat bij de begroting wordt gevoegd.
- 5) Daar de nieuwe schalen en de erbij horende basisbepalingen inzake het administratief en geldelijk statuut gemeenschappelijk zijn voor het veiligheidspersoneel van de lokale overheden, dat onder de toepassing van dit akkoord valt, verbinden de vakorganisaties zich ertoe naar de plaatselijke overheden zelf geen voorstellen te richten die strijdig zijn met het gemeenschappelijk akkoord.
- 6) In het kader van de uniformiteit in de weddebepalingen voor het personeel zal de toezichthoudende overheid niet instemmen met raadsbesluiten die op het vlak van de weddeschalen strijdig zijn met de bijlagen bij de krachtlijnennota.



Bijlage: Technische nota inzake administratieve voorwaarden en weddeschalen.

| | Pb1 | Pb2 | Pb2bis | Pb3 | Pb4 | Pb4bis |
|-----------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| Minimum | 545000 | 573000 | 641000 | 641000 | 671000 | 671000 |
| Maximum | 885000 | 919000 | 960000 | 1000000 | 1030000 | 1020000 |
| verhoging | 24000 | 24000 | 25000 | 25000 | 25000 | 25000 |
| 0 | 545000 | 573000 | 641000 | 641000 | 671000 | 671000 |
| 1 | 569000 | 597000 | 666000 | 666000 | 696000 | 696000 |
| 2 | 569000 | 597000 | 666000 | 666000 | 696000 | 696000 |
| 3 | 593000 | 621000 | 691000 | 691000 | 721000 | 721000 |
| 4 | 593000 | 621000 | 691000 | 691000 | 721000 | 721000 |
| 5 | 617000 | 645000 | 716000 | 716000 | 746000 | 746000 |
| 6 | 617000 | 645000 | 716000 | 716000 | 746000 | 746000 |
| 7 | 641000 | 669000 | 741000 | 741000 | 771000 | 771000 |
| 8 | 641000 | 669000 | 741000 | 741000 | 771000 | 771000 |
| 9 | 665000 | 693000 | 766000 | 766000 | 796000 | 796000 |
| 10 | 665000 | 693000 | 766000 | 766000 | 796000 | 796000 |
| 11 | 689000 | 717000 | 791000 | 791000 | 821000 | 821000 |
| 12 | 689000 | 717000 | 791000 | 791000 | 821000 | 821000 |
| 13 | 713000 | 741000 | 816000 | 816000 | 846000 | 846000 |
| 14 | 713000 | 741000 | 816000 | 816000 | 846000 | 846000 |
| 15 | 737000 | 765000 | 841000 | 841000 | 871000 | 871000 |
| 16 | 737000 | 765000 | 841000 | 841000 | 871000 | 871000 |
| 17 | 761000 | 789000 | 866000 | 866000 | 896000 | 896000 |
| 18 | 761000 | 789000 | 866000 | 866000 | 896000 | 896000 |
| 19 | 785000 | 813000 | 891000 | 891000 | 921000 | 921000 |
| 20 | 785000 | 813000 | 891000 | 891000 | 921000 | 921000 |
| 21 | 809000 | 837000 | 916000 | 916000 | 946000 | 946000 |
| 22 | 809000 | 837000 | 916000 | 916000 | 946000 | 946000 |
| 23 | 833000 | 861000 | 941000 | 941000 | 971000 | 971000 |
| 24 | 833000 | 861000 | 941000 | 941000 | 971000 | 971000 |
| 25 | 857000 | 885000 | 960000 | 960000 | 996000 | 996000 |
| 26 | 857000 | 885000 | | 960000 | 996000 | 996000 |
| 27 | 885000 | 919000 | | 1000000 | 1030000 | 1020000 |



| | Pb5 | Pb6 | Pb7 | Pb8 | Pb9 | Pb10 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Minimum | 747000 | 821000 | 645000 | 810000 | 810000 | 838000 |
| Maximum | 1070000 | 1180000 | 1045000 | 1100000 | 1200000 | 1318000 |
| Verhoging | 23000 | 25000 | 28000 | 20000 | 31000 | 40000 |
| | | | | | | |
| 0 | 747000 | 821000 | 645000 | 810000 | 810000 | 838000 |
| 1 | 770000 | 846000 | 673000 | 830000 | 841000 | 878000 |
| 2 | 770000 | 846000 | 673000 | 830000 | 841000 | 878000 |
| 3 | 793000 | 871000 | 701000 | 850000 | 872000 | 918000 |
| 4 | 793000 | 871000 | 701000 | 850000 | 872000 | 918000 |
| 5 | 816000 | 896000 | 729000 | 870000 | 903000 | 958000 |
| 6 | 816000 | 896000 | 729000 | 870000 | 903000 | 958000 |
| 7 | 839000 | 921000 | 757000 | 890000 | 934000 | 998000 |
| 8 | 839000 | 921000 | 757000 | 890000 | 934000 | 998000 |
| 9 | 862000 | 946000 | 785000 | 910000 | 965000 | 1038000 |
| 10 | 862000 | 946000 | 785000 | 910000 | 965000 | 1038000 |
| 11 | 885000 | 971000 | 813000 | 930000 | 996000 | 1078000 |
| 12 | 885000 | 971000 | 813000 | 930000 | 996000 | 1078000 |
| 13 | 908000 | 996000 | 841000 | 950000 | 1027000 | 1118000 |
| 14 | 908000 | 996000 | 841000 | 950000 | 1027000 | 1118000 |
| 15 | 931000 | 1021000 | 869000 | 970000 | 1058000 | 1158000 |
| 16 | 931000 | 1021000 | 869000 | 970000 | 1058000 | 1158000 |
| 17 | 954000 | 1046000 | 897000 | 990000 | 1089000 | 1198000 |
| 18 | 954000 | 1046000 | 897000 | 990000 | 1089000 | 1198000 |
| 19 | 977000 | 1071000 | 925000 | 1010000 | 1120000 | 1238000 |
| 20 | 977000 | 1071000 | 925000 | 1010000 | 1120000 | 1238000 |
| 21 | 1000000 | 1096000 | 953000 | 1030000 | 1151000 | 1278000 |
| 22 | 1000000 | 1096000 | 953000 | 1030000 | 1151000 | 1278000 |
| 23 | 1023000 | 1121000 | 981000 | 1050000 | 1200000 | 1318000 |
| 24 | 1023000 | 1121000 | 981000 | 1050000 | | |
| 25 | 1046000 | 1146000 | 1009000 | 1070000 | | |
| 26 | 1046000 | 1146000 | 1009000 | 1070000 | | |
| 27 | 1070000 | 1180000 | 1045000 | 1100000 | | |



| | Pb11 | Pb11bis | Pb11ter | Pb12 | Pb13 | Pb14 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Minimum | 875000 | 936000 | 936000 | 900000 | 1005000 | 1045000 |
| Maximum | 1335000 | 1370000 | 1416000 | 1416000 | 1509000 | 1416000 |
| Verhoging | 40000 | 40000 | 40000 | 42000 | 42000 | 3000 |
| 0 | 875000 | 936000 | 936000 | 900000 | 1005000 | 1045000 |
| 1 | 915000 | 976000 | 976000 | 942000 | 1047000 | 1075000 |
| 2 | 915000 | 976000 | 976000 | 942000 | 1047000 | 1075000 |
| 3 | 955000 | 1016000 | 1016000 | 948000 | 1089000 | 1105000 |
| 4 | 955000 | 1016000 | 1016000 | 948000 | 1089000 | 1105000 |
| 5 | 995000 | 1056000 | 1056000 | 1026000 | 1131000 | 1135000 |
| 6 | 995000 | 1056000 | 1056000 | 1026000 | 1131000 | 1135000 |
| 7 | 1035000 | 1096000 | 1096000 | 1068000 | 1173000 | 1165000 |
| 8 | 1035000 | 1096000 | 1096000 | 1068000 | 1173000 | 1165000 |
| 9 | 1075000 | 1136000 | 1136000 | 1110000 | 1215000 | 1195000 |
| 10 | 1075000 | 1136000 | 1136000 | 1110000 | 1215000 | 1195000 |
| 11 | 1150000 | 1176000 | 1176000 | 1152000 | 1257000 | 1225000 |
| 12 | 1150000 | 1176000 | 1176000 | 1152000 | 1257000 | 1225000 |
| 13 | 1155000 | 1216000 | 1216000 | 1194000 | 1299000 | 1255000 |
| 14 | 1155000 | 1216000 | 1216000 | 1194000 | 1299000 | 1255000 |
| 15 | 1195000 | 1256000 | 1256000 | 1236000 | 1341000 | 1285000 |
| 16 | 1195000 | 1256000 | 1256000 | 1236000 | 1341000 | 1285000 |
| 17 | 1235000 | 1296000 | 1296000 | 1278000 | 1383000 | 1315000 |
| 18 | 1235000 | 1296000 | 1296000 | 1278000 | 1383000 | 1315000 |
| 19 | 1275000 | 1336000 | 1336000 | 1320000 | 1425000 | 1345000 |
| 20 | 1275000 | 1336000 | 1336000 | 1320000 | 1425000 | 1345000 |
| 21 | 1315000 | 1370000 | 1376000 | 1362000 | 1467000 | 1375000 |
| 22 | 1315000 | | 1376000 | 1362000 | 1467000 | 1375000 |
| 23 | 1355000 | | 1416000 | 1416000 | 1509000 | 1416000 |
| 24 | | | | | | |
| 25 | | | | | | |
| 26 | | | | | | |
| 27 | | | | | | |



| | Pb15 | Pb16 | Pb17 | Pb18 | Pb19 | Pb20 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Miniumum | 1045000 | 1230000 | 1230000 | 745000 | 875000 | 1283000 |
| Maximum | 1545000 | 1510000 | 1595000 | 1045000 | 1416000 | 1795000 |
| Verhoging | 41000 | 23000 | 30000 | 25000 | 45000 | 42000 |
| 0 | 1045000 | 1230000 | 1230000 | 745000 | 875000 | 1283000 |
| 1 | 1086000 | 1253000 | 1260000 | 770000 | 920000 | 1325000 |
| 2 | 1086000 | 1253000 | 1260000 | 770000 | 920000 | 1325000 |
| 3 | 1127000 | 1276000 | 1290000 | 795000 | 965000 | 1367000 |
| 4 | 1127000 | 1760000 | 1290000 | 795000 | 965000 | 1367000 |
| 5 | 1168000 | 1299000 | 1320000 | 820000 | 1010000 | 1409000 |
| 6 | 1168000 | 1299000 | 1320000 | 820000 | 1010000 | 1409000 |
| 7 | 1209000 | 1322000 | 1350000 | 845000 | 1055000 | 1451000 |
| 8 | 1209000 | 1322000 | 1350000 | 845000 | 1055000 | 1451000 |
| 9 | 1250000 | 1345000 | 1380000 | 870000 | 1100000 | 1493000 |
| 10 | 1250000 | 1345000 | 1380000 | 870000 | 1100000 | 1493000 |
| 11 | 1291000 | 1368000 | 1410000 | 895000 | 1145000 | 1535000 |
| 12 | 1291000 | 1368000 | 1410000 | 895000 | 1145000 | 1535000 |
| 13 | 1332000 | 1391000 | 1440000 | 920000 | 1190000 | 1577000 |
| 14 | 1332000 | 1391000 | 1440000 | 920000 | 1190000 | 1577000 |
| 15 | 1373000 | 1414000 | 1470000 | 945000 | 1235000 | 1619000 |
| 16 | 1373000 | 1414000 | 1470000 | 945000 | 1235000 | 1619000 |
| 17 | 1414000 | 1437000 | 1500000 | 970000 | 1280000 | 1661000 |
| 18 | 1414000 | 1437000 | 1500000 | 970000 | 1280000 | 1661000 |
| 19 | 1455000 | 1460000 | 1530000 | 995000 | 1325000 | 1703000 |
| 20 | 1455000 | 1466000 | 1530000 | 995000 | 1325000 | 1703000 |
| 21 | 1496000 | 1483000 | 1560000 | 1020000 | 1370000 | 1475000 |
| 22 | 1496000 | 1483000 | 1560000 | 1020000 | 1370000 | 1475000 |
| 23 | 1545000 | 1510000 | 1595000 | 1045000 | 1416000 | 1795000 |
| 24 | | | | | | |
| 25 | | | | | | |
| 26 | | | | | | |
| 27 | | | | | | |



| | Pb21 | Pb22 | Pb23 |
|-----------|---------|---------|---------|
| Mimumum | 1060000 | 1450000 | 1180000 |
| Maximum | 1509000 | 1950000 | 1725000 |
| Verhoging | 37000 | 41000 | 45000 |
| 0 | 1060000 | 1450000 | 1180000 |
| 1 | 1097000 | 1491000 | 1225000 |
| 2 | 1097000 | 1491000 | 1225000 |
| 3 | 1134000 | 1532000 | 1270000 |
| 4 | 1134000 | 1532000 | 1270000 |
| 5 | 1171000 | 1573000 | 1315000 |
| 6 | 1171000 | 1573000 | 1315000 |
| 7 | 1208000 | 1614000 | 1360000 |
| 8 | 1208000 | 1614000 | 1360000 |
| 9 | 1245000 | 1655000 | 1405000 |
| 10 | 1245000 | 1655000 | 1405000 |
| 11 | 1282000 | 1696000 | 1450000 |
| 12 | 1282000 | 1696000 | 1450000 |
| 13 | 1319000 | 1737000 | 1495000 |
| 14 | 1319000 | 1737000 | 1495000 |
| 15 | 1356000 | 1778000 | 1540000 |
| 16 | 1356000 | 1778000 | 1540000 |
| 17 | 1393000 | 1819000 | 1585000 |
| 18 | 1393000 | 1819000 | 1585000 |
| 19 | 1430000 | 1860000 | 1630000 |
| 20 | 1430000 | 1860000 | 1630000 |
| 21 | 1467000 | 1901000 | 1675000 |
| 22 | 1467000 | 1901000 | 1675000 |
| 23 | 1509000 | 1950000 | 1725000 |
| 24 | | | |
| 25 | | | |
| 26 | | | |
| 27 | | | |



TECHNISCHE NOTA

Definitie van begrippen

Graadanciënniteit: de anciënniteit verworven in de dienst van het bestuur in de graad waarin het personeelslid vastbenoemd is ingaande vanaf de vaste benoeming of vanaf het begin van de proeftijd die eraan voorafgaat.

Dienstanciënniteit: de totale werkelijke anciënniteit verworven in dienst van het bestuur in statutair verband als vast-benoemde en op proef benoemde of in dienst als contractueel (gewoon of gesubsidieerd) personeels-lid.

Geldelijke anciënniteit: de totale anciënniteit die in aanmerking genomen wordt voor de vaststelling van de individuele wedde van het personeelslid.

Schaalanciënniteit: de anciënniteit verworven in de weddeschaal (schalen) van de functionele loopbaan.

STEDELIJKE POLITIE

Hulpagent

- a) geen diploma vereist
 - Loopbaan E1
 - E2 na minimum 9 jaar schaalanciënniteit in E1 en gunstige evaluatie
 - E3 na minimum 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in E1 en E2 en gunstige evaluatie
- b) Diploma LSO vereist
 - Loopbaan D1 - aanvangsschaal
 - D2 - na minimum 9 jaar schaalanciënniteit en gunstige evaluatie
 - D3 - Voldaan hebben aan de voorwaarden van het aangegeven K.B. in (punt 1) bijlage I van het K.B. tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie.

ASPIRANT-POLITIEAGENT

Loopbaan - 1 schaal PB1

STAGEDOENDE en VASTBENOEMDE POLITIEAGENT

- Loopbaan PB2 - aanvangsschaal in opleiding
- PB2bis - 18 jaar schaalanciënniteit in PB2 en gunstige evaluatie
- PB3 - voldoen aan de voorwaarden van het aangegeven K.B. in punt (2) van bijlage I van het K.B. tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie

INSPECTEUR

- Loopbaan PB3 aanvangsschaal
- PB4 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB2, PB2bis en PB3 en gunstige evaluatie



HOOFDINSPECTEUR

Loopbaan PB4 aanvangsschaal
PB5 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB2, PB2bis, PB3, PB4 en gunstige evaluatie

HOOFDINSPECTEUR 1ste KLASSE

Loopbaan PB5 aanvangsschaal
PB6 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB2, PB2bis, PB3, PB4 en PB5 en gunstige evaluatie

APC Klasse 14

1 schaal PB7

APC

Klasse 15 en 16 - 2 weddeschalen - functionele loopbaan

PB8 aanvangsschaal
PB9 na 18 jaar schaalanciënniteit in PB8 en gunstige evaluatie

APC Klasse 17 en hoger

Loopbaan PB10 aanvangsschaal
PB11 na 9 jaar schaalanciënniteit in PB10 en gunstige evaluatie
PB11bis 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB10 en PB11 en gunstige evaluatie
of
PB11ter voldaan hebben aan de voorwaarden van het aangegeven K.B. in punt (3) bijlage I van het K.B. tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie

APC INSPECTEUR

Loopbaan PB12 aanvangsschaal
PB13 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB10, PB11, PB11bis, PB11ter en PB 12 en gunstige evaluatie

APC-HOOFDINSPECTEUR

Klasse ≤ 21

Loopbaan PB14 aanvangsschaal
PB15 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB10, PB11, PB11bis, PB11ter, PB12, PB13 en PB16 en gunstige evaluatie

Vanaf klasse 22

Loopbaan PB16 aanvangsschaal
PB17 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB10, PB11, PB11bis, PB11ter, PB12, PB13 en PB16 en gunstige evaluatie



Bijzondere bepalingen inzake bevordering:

Voor de bevordering in de graden van adj.-commissaris, adj.-commissaris inspecteur en adj.-commissaris-hoofdinspecteur van om het even welke klasse kan de gemeenteraad bepalen dat bij een dienstanciënniteit van ten minste 18 jaar en ingeval de aanvangsschaal verbonden aan de nieuwe graad gelijk of lager is als deze van de graad die men bekleedt, de aanvangsschaal niet wordt toegepast en vervangen door de volgende schaal in de functionele loopbaan.

Tevens kan de gemeenteraad voor de APC's in het statuut bepalen dat de dienstjaren als inspecteur en hoofdinspecteur met OGP-brevet (of brevet van officier) en HIEK mogen meetellen voor de schaalanciënniteit. Deze bepalingen zullen in de omzendbrief toegelicht worden.

POLITIEASSISTENT

Loopbaan B1 aanvangsschaal
B29 jaar schaalanciënniteit in B1 en gunstige evaluatie
B318 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in B1 en B2 en gunstige evaluatie

HOOFDPOLITIEASSISTENT

Loopbaan B4 na bevordering tot hoofdpolitieassistent

LANDELIJKE POLITIE

VELDWACHTER (cfr. aspirant-politieagent en stagedoend en vastbenoemd politieagent)

AANGESTELDE VELDWACHTER → PB4bis door de bevoegde overheid als dusdanig aangesteld zijn

ENIGE VELDWACHTER

Loopbaan PB3 aanvangsschaal
PB18 na 18 jaar schaalanciënniteit in PB3 en gunstige evaluatie

HOOFDVELDWACHTER

Loopbaan PB5 aanvangsschaal
PB6 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in PB2, PB2bis, PB3 en PB5 (hoofdveldwachter) en gunstige evaluatie

BRANDWEER

BRANDWEERMAN

Loopbaan PB1 aanvangsschaal tijdens proeftijd
Functionele loopbaan PB2 bij vaste benoeming

Na vaste benoeming PB2bis } voldaan hebben aan de voorwaarden van
PB3 } het aangegeven KB in punt (1) van bijlage II van het KB tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie



KORPORAAL

PB2bis aanvangsschaal
PB3 voldaan hebben aan de voorwaarden van het aangegeven KB in punt (2) van bijlage II van het KB tot vaststelling van de algemene bepalingen betreffende de bezoldiging van het personeel van de openbare brandweerdiensten en het personeel van de gemeentepolitie

SERGEANT Loopbaan PB3 aanvangsschaal
1e SERGEANT PB4 9 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit in
 PB2, PB2bis en PB3 en gunstige evaluatie

SERGEANT-MAJOOR PB5 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit
 in PB2, PB2bis, PB3 en PB4 en gunstige
 evaluatie

ADJUDANT Loopbaan PB5 aanvangsschaal
OPPERADJUDANT PB6 na 18 jaar gecumuleerde schaal-anciënniteit in PB2, PB2bis, PB3,
 PB4 en PB5 en gunstige evaluatie

BRANDWEEROFFICIEREN

ONDERLUITENANT: Burgerlijk ingenieur - 1 schaal: A6
 Andere (ind. ing., architecten en andere dipl.): A1 (schaal))

LUITENANT: Burgerlijk ingenieur - 1 schaal: A7
 Andere (ind. ing., architecten en andere dipl.) PB19

KAPITEIN: Burgerlijk ingenieur - 1 schaal: PB20
 Andere (idem. behoudens beperkingen ingebouwd in de
 toegangsvoorwaarden schaal PB21)

KAPITEIN-COMMANDANT: Burgerlijk ingenieur - 1 schaal: PB22
 Andere (idem. behoudens beperkingen ingebouwd in de
 toegangsvoorwaarden)
 Schaal PB23

Inschakelingstabel

POLITIE EN BRANDWEER

Weddeschalen

| | |
|----|--|
| E1 | |
| E2 | |
| E3 | |

Weddeschalen

| | |
|----|--|
| D1 | 1.18 (hulpagent) - 1.22 (hulpagent) |
| D2 | |
| D3 | |



Weddeschalen

| | |
|---------|---|
| PB1 | 1.50 (aspirant- en stagedoend agent en aspirant- en stagedoend veldwachter) (brandweerman - stagedoende en vastbenoemd) |
| PB2 | 1.50bis (vastbenoemd politieagent en veldwachter) Alle titularissen van een selectieschaal met de graad van vastbenoemd brandweerman |
| PB2bis | Alle titularissen van een selectieschaal met de graad van vastbenoemd politieagent en veldwachter 1.38 (korporaal brandweer) |
| PB3 | 1.43 (politieinspecteur) 1.47 (1e sergeant) - 1.53 (sergeant-majoor) 1.43 (sergeant brandweer) 1.50bis verhoogd met toelage K.B. 25.6.1990 (enige veldwachter) |
| PB4 | 1.47 - 1.53 (hoofdinspecteur) |
| PB4bis | 1.50bis verhoogd met toelage K.B. van 25.6.1990 (aangesteld veldwachter) |
| PB5 | 1.60 - 1.62 (adjutant en hoofdinspecteur 1e klasse) 1.101 - 1.102 - 1.103 - 1.104 (allen titularis hoofdveldwachter) 1.63 (opperadjutant) |
| PB6 | |
| PB7 | 1.101 - 1.102 adj. politiecommissaris kl.12,13 en 14 |
| PB8 | 1.103 - 1.104 adj. politiecommissaris kl. 15 en 16 |
| PB9 | |
| PB10 | 1.105 - 1.106 adj. commissaris kl. 17,18 t/m 22 |
| PB11 | |
| PB11bis | |
| PB11ter | |
| PB12 | 1.201 - 1.202 adj. commissaris inspecteur kl. 18,19 - 22 |
| PB13 | |
| PB14 | 1.301 - 1.302 adj. commissaris hoofdinspecteur kl. 19,20 en 21 |
| PB15 | |
| PB16 | 1.303 adj. commissaris hoofdinspecteur kl. 22 |
| PB17 | |



Weddeschalen

| | |
|----|--------------------------|
| B1 | 1.55 politieassistent |
| B2 | 1.61 politieassistent |
| B3 | 1.77 politieassistent |
| B4 | 1.78 hoofdpolieassistent |

| | |
|------|--|
| PB18 | |
| PB19 | 1.81 (luitenant brandweer) 1.87 |
| PB20 | 1.96 (kapitein - burgerlijk ing.) |
| PB21 | 1.87 - 1.90 (kapitein - niet burgerl. ing) |
| PB22 | 1.96 + 109.695 (kapitein-commandant brandweer) |
| PB23 | 1.90 - 1.93 (kapitein-commandant - niet burgerlijk ing.) |

Inschakeling brandweerofficieren in schalen van het akkoord van 18 juni 1993

| | |
|----|---|
| A1 | 1.66 - 1.80 (onderluitenant - niet burgerl. ing.) |
| A6 | 1.91 (onderluitenant - burgerlijk ing.) |
| A7 | 1.94 (luitenant - burgerlijk ing.) |

