

**Protocol nr. 2007/1**  
**houdende de conclusies van de onderhandelingen die**  
**op 5 september 2007 werden gevoerd in de**  
**onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste**  
**afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten**

over het Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en de voorgestelde lijst van tekstaanpassingen van de overheid.

Het genoemde ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering en de lijst van voorstelde wijzigingen van de overheid, zijn als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. De heer Marino Keulen, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid, Wonen en Inburgering, Voorzitter,
2. De heer Steven Vanackere, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
3. De heer Kris Peeters, Minister-president van de Vlaamse Regering.
4. De heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme,

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

Werd **een akkoord** bereikt met het **ACV Openbare Diensten** over het Ontwerp van Besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en de door de overheid voorgestelde aanpassingen, en werd daarover **geen akkoord** bereikt met de **ACOD** en het **VSOA**.

## Opmerkingen vakorganisaties

### ACOD

#### 1. Algemeen

Wij stellen vast dat we sinds de start van de onderhandelingen herhaaldelijk gewezen hebben op het feit dat er voor ons onaanvaardbare elementen voorzien werden naar de onderdelen evaluatie, verlof en feestdagen, vorming en vergoedingen.

Anderzijds maakten wij opmerkingen omtrent een vijftiental andere artikels.

Met onze opmerkingen werd slechts minimaal rekening gehouden in het finaal tekstvoorstel.

Wij wensen dan ook een protocol van niet-akkoord te ondertekenen.

#### 2. Blijvende opmerkingen

- **Artikel 7 en 111**

De indeling in rangen en niveaus voorbeeld Av-Ax-Ay en Az gaat heel verwarrend werken dit zowel naar het personeel als naar de besturen toe. Deze herindeling is voor niets nodig.

- **Artikel 12**

Het is onaanvaardbaar dat in bepaalde gevallen de voorziene diplomavereiste wegvalt. Dit gaat enkel maar leiden tot een personeelsbeleid op grond van willekeur. Het feit dat men een erkend selectiebureau in de toelichting voorziet biedt geen oplossing.

- **Artikel 36**

Bij tussentijdse evaluatie kan een personeelslid ontslagen worden indien het evaluatieresultaat negatief is. Wij gaan er vanuit dat indien er in de op proefbenoeming sprake is van een bepaalde termijn deze dient gerespecteerd te worden.

- **Artikel 42**

De Raad stelt de duur van de evaluatieperiode vast. Ten minste 1 jaar en maximum 2 jaar. Als ACOD willen wij een evaluatieperiode die voor iedereen gelijk is.

- **Artikel 44**

De evaluatie gebeurt door ten minste één leidinggevende. Vroeger waren het twee beoordelaars, waaronder de hiërarchische chef en een zogenaamde systeembewaker.

Dit systeem was een bewuste keuze indertijd, ingegeven omwille van de objectiviteit van beoordeling.

Het functioneringsgesprek valt weg.

Het in het nieuwe voorstel voorziene systeem waarbij de Raad de samenwerking tussen de evaluatoren regelt indien er meer dan één evaluator wordt aangeduid, biedt geen oplossing.

- **Artikel 47**

De Raad kan het evaluatieresultaat gunstig of ongunstig verder opdelen in positieve of negatieve evaluatieresultaten. Dit is voor ons echt een breekpunt omdat het verleden ondermeer heeft uitgewezen dat dit niet werkt.

- **Artikel 48**

De Raad kan aan een gunstig evaluatieresultaat andere positieve gevolgen koppelen. Idem dito voor een negatief resultaat, waaronder het ontslag wegens beroepsongeschiktheid.

De ACOD heeft in vroegere sectorale akkoorden het ontslag steeds afgewezen.

- **Artikel 49**

Het hoofd van het personeel beslist over de gevolgen bij evaluatie (uitgenomen het ontslag).

Wij blijven de mening toegedaan dat het niet aan een personeelslid is (in casu de secretaris) om te besluiten over de gevolgen van een evaluatie. Dit moet voor ons een louter politieke bevoegdheid blijven.

- **Artikel 54**

De Raad stelt het vormingsreglement vast. De modaliteiten vervat in het besluit gaan voor ons niet ver genoeg gezien het Europese principe van levensgangleren en de voorzieningen in het gemeentedecreet.

De aanwezigheid in elk bestuur van een vormingsverantwoordelijke die in samenwerking met het hoofd van het personeel voor de concrete invulling van het vormingsrecht en van de vormingsplicht op basis van de vastgestelde vormingsbehoeften zorgt, biedt onvoldoende waarborgen.

- **Artikel 60 en 61**

De Raad bepaalt of ervaring uit de privé, of als zelfstandige wordt gevaloriseerd. Het voorzien van schaalanciënniteit is een loopje nemen met statutaire waarden.

- **Artikel 80**

Er worden mandaatfuncties voorzien voor:

- de functie van Gemeentesecretaris en financieel beheerder
- alle functies in statutaire betrekkingen van niveau A en B

Vooreerst dient gesteld te worden dat we geen vragende partij zijn voor het systeem van mandaten. Aangezien het decreet dit voorziet en we ons als democraten neerleggen bij deze voorziening betekent dit niet dat dit voor beide niveaus kan. Enkel in geval van sommige hogere graden van het A-niveau kan dit aanvaardbaar zijn.

- **Artikel 93**

Het hoofd van het personeel beslist over het opdrachthouderschap( A, B of C-niveau) en de aard van de functies die hiervoor in aanmerking komen. Ook hier wensen wij een duidelijke politieke besluitvorming en geen besluitvorming op het niveau van ambtenaren.

- **Artikel 115**

Valorisatie van gepresteerde diensten in de privé of als zelfstandige. De Raad bepaalt of dit kan voor alle functies of enkel voor knelpuntfuncties. (zie Artikel 60). Dit is voor ons onaanvaardbaar, evenals het feit dat de meerekenbare jaren lokaal bepaald worden.

- **Artikel 122**

Optrekking klassen 12 en 13 voor de Gemeentesecretarissen en financieel beheerders.

Wij zijn ons bewust van de functiewijziging van de decretale graden. Een discussie over de salarisering dient echter afhankelijk te worden gesteld van een globale discussie over de verloning van alle personeelsleden.

De voordelen van de eerder toegestane klasseverheffing bij sommige wettelijke graden moet geconsolideerd worden met een blijvend financieel voordeel.

- **Artikel 139**

Per uur prestaties tussen 0 en 24 uur op een zaterdag krijgt men ofwel:

- a) extra inhaalrust van maximaal één uur;
- b) een toeslag op het uursalaris van maximaal 100% van het uursalaris.

Het facultatieve karakter van dit laatste is onaanvaardbaar.

- **Artikel 141**

Het personeelslid dat overuren presteert krijgt compenserende inhaalrust.

Er wordt een toeslag wegens overuren betaald indien over een periode van 4 maand de gemiddelde arbeidstijd groter is dan 38 u per week.

De arbeidstijdwet voorziet een referentieperiode van 4 maand in de context van een bescherming van het individuele personeelslid. De implementatie zoals voorzien in de voorstellen heeft eerder een karakter van beperkend te zijn voor het personeel. De flexibiliteit die vandaag wordt gevraagd aan alle personeel laat toe dat men in principe op basis van referentieperioden geen overuren meer presteert en dus geen toeslag zal ontvangen.

Het overloon of de extra inhaalrust bedraagt voor alle niveaus behalve voor niveau A:  
1° een toeslag van 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 6 en 22 uur;  
2° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op weekdays tussen 22 en 6 uur;  
3° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zaterdagen tussen 0 en 24 uur;  
4° een toeslag van maximaal 25% per uur voor overuren op zondagen of reglementaire feestdagen tussen 0 en 24 uur.

Het maken van onderscheid tussen personeelsleden die ressorteren onder de arbeidswet en alle anderen gaat tot heel wat discussies leiden.

- **Artikel 145**

De Raad kan een gevarentoelage instellen. ( minder dan 7 u= 1.10 euro/u, meer dan 25 u= 1,25 euro/u) NU= 50 – 25 – 10% van het uurloon.  
Dit is een verslechting van het huidige statuut van het personeel

- **Artikel 148**

De Raad kan een permanentietoelage instellen. (= 2,01 euro/u)

- **Artikel 152**

De functioneringstoelage bedraagt maximum 5%.  
Aangezien we niet akkoord zijn met de gevolgen bij evaluatie kunnen we ook niet akkoord gaan met dit voorstel.

- **Artikel 163**

De Raad kan bepalen dat een sociaal abonnement volledig wordt terugbetaald.

- **Artikel 164**

De Raad kan bepalen dat er een fietsvergoeding van 0,15 euro wordt uitbetaald.

- **Artikel 166**

De Raad kan bepalen of dat er een vergoeding wordt toegekend voor de begrafenis van een personeelslid.

- **Artikel 169**

De conciërge geniet voor zijn verplichtingen als conciërge een van de volgende voordelen:

- 1° de kosteloze huisvesting in een woning die aan de hedendaagse comfortnormen voldoet met gratis verwarming en verlichting, als voordelen in natura;
- 2° een toelage voor de prestaties van huisbewaarder.

De raad bepaalt de keuze ter zake en regelt bij de keuze de hoogte van de toelage, Wanneer iemand werkt onder bevoegdheid en in opdracht van dient er een salaris betaald te worden i.p.v. een toelage.

- **Artikel 176**

Betaalde vakantiedagen: minimaal 30 en maximaal 35. De Raad bepaalt dit. Berekening op het lopende jaar. Onderscheid contractuelen en statutairen valt daarbij weg.

Vandaag stellen we al vast dat er een probleem is voor statutairen die in de privé gaan werken. De referentieperiode van de statutairen uitbreiden naar de contractuelen is vragen voor moeilijkheden.

Het incorporeren van de vier dagen omstandigheidsverlof binnen het maximum is voor ons niet aanvaardbaar.

- **Artikel 178.**

De raad bepaalt vanaf wanneer en onder welke voorwaarden de vakantie van een statutair personeelslid wordt opgeschort als het ziek wordt tijdens zijn of haar vakantie.

- **Artikel 179**

Het personeelslid heeft recht op 11 nominatief vastgelegde feestdagen. De besturen kunnen er maximum 3 aan toevoegen (reglementaire).

In sommige besturen gaat dit lijden tot een vermindering van het huidig aantal dagen.

- **Artikel 198**

Het Kb van '38 voorziet 30 sten.

Het huidige voorstel voorziet tantièmes in veertigsten.

- **Artikel 199**

Wordt een personeelslid terug geroepen dan heeft hij of zij recht op een wachttermijn van maximaal 1 maanden.

Wij zijn vragende partij om de oorspronkelijke zes maanden te behouden.

- **Artikel 236.**

De raad voor maatschappelijk welzijn bepaalt de salarisschaal van de secretaris, binnen de gestelde minimum- en maximumgrenzen, uitgedrukt in euro's

Door het supprimeren van het KB van 20/07/1993 vervalt de automatische koppeling van de wedde van OCMW-secretaris aan de wedde van de Gemeentesecretaris, zijnde de 97.5 %. Een analoge situatie doet zich voor voor de OCMW-ontvanger. Dit is voor ons onaanvaardbaar.

## VSOA

### Opmerkingen / breekpunten van het VSOA

**Art 8 tot 11 “Ongeacht haar rangindeling”** impliceert dat alle betrekkingen toegankelijk zijn door aanwerving. Hierdoor komt de huidige carrière voor het statutair personeel in het gedrang.

**Art. 14** Bekendmaking van de vacatures kan volgens de door de raad bepaalde regels. M.a.w. **geen nadere voorschriften voor bekendmaking van de vacature.**

**Art 18** Men laat toe dat er maar 1/3 deskundigen buiten het bestuur moeten zetelen in de examencommissie. Hiervan kan dan nog worden afgeweken. De onpartijdigheid verdwijnt met deze regel.

**Art 19 p 6b** Selectieprocedure die **alleen resulteert in de opsomming** van de geslaagde kandidaten en dit op alle niveaus, is de deur opnieuw wijd openen voor politieke willekeur. Het is voor ons onbespreekbaar dat op alle niveaus niet-vergelijkende examens kunnen worden ingericht.

**Art 35 – 36** De raad bepaalt vrij de duurtijd van de proefperiode ???

**Art 41** Het verdwijnen van de vaste waarde van een functioneringsgesprek.

**Art 44** Geen 2<sup>de</sup> evaluator meer noodzakelijk en geen zekerheid zelfs dat de 1<sup>ste</sup> evaluator de rechtstreekse chef is. Deze regel laat toe dat er evaluaties kunnen gebeuren met de natte vinger.

**Art 47** Een verdere opdelingen van “gunstig of ongunstig” is onbespreekbaar, stad Gent heeft hier nochtans negatieve ervaring mee!

**Art 48** Het evaluatiesysteem koppelen aan ontslag is het systeem misbruiken om de tuchtprocedure te omzeilen en ze overbodig te maken.

**Art 59/60/61** De tekst kan veel eenvoudiger door duidelijk te stellen wanneer en welke anciënniteit recht geeft op meerekenbare geldelijke anciënniteit. Minimale regels te bepalen door de Vlaamse Regering.

**Art 63 tot 67** Zijn de letters v,y,x... overbodig. In art 66 is Dx of D4 niet terug te vinden?

**Art 71** De raad **kan** bepalen dat bevordering gepaard gaat met een proeftijd d.w.z. dat iemand die bevordert geen proeftijd krijgt in zijn nieuwe functie en bij aanwerving terecht wel onderworpen wordt aan een



proeftijd. Voor beiden is het duidelijk een nieuwe functie waar het aankunnen dient te worden bewezen.

**Art 72** Dit artikel laat toe dat je 308 verschillende anciënniteiten kan hebben voor één en dezelfde functie naar bevordering toe. Gelijkheidsbeginselen spelen hier duidelijk geen rol.

**Art 80** De raad stelt in de RP de lijst vast van de functies die bij mandaat **kunnen** worden vervuld. Ook hier zet men de deur wijd open voor willekeur, het woord **kunnen** is hier overbodig.

**Art 89 tot 96** De raad **kan** bepalen dat men een toelage krijgt. Deze toelagen kaderen in de minimale regels, volgens ons, te bepalen door de Vlaamse Regering. Misbruiken worden hierdoor getolereerd. Het facultatieve karakter is hier een brug te ver.

**Art 106 § 2** Beroepsongeschiktheid na negatieve evaluatie is onbespreekbaar

**Art 107** De datum van uitdiensttreding wordt bepaald in **onderling akkoord**, dit is iets van het goeie te veel. Wat als er geen akkoord wordt bereikt? Statutaire aanstelling is een éézijdige aanstelling.

**Art 108** De raad stelt **de termijn vast van opzegging** en **kan** rekening houden met de jaren anciënniteit. Een statutair personeelslid met 40 jaar anciënniteit kan op zes maanden tijd worden ontslagen met drie maanden vooropzeg. Ook hier een duidelijke schending van het gelijkheidsbeginsel.

**Art 122-124** De nieuwe verhoogde salarisschalen kunnen voor ons niet worden geïntegreerd in dit besluit. Voor bijkomende aanpassingen zal dan ook een nieuw besluit noodzakelijk zijn. Dit is strijdig met de gemaakte afspraken. De terechte verhoging van de salarisschalen voor de secretarissen moeten deel uitmaken van Cao-onderhandelingen. Ook de retractiviteit wordt éézijdig opgelegd binnen de periode van een lopende Cao.

**Afdeling II** De toeslag voor overuren: het huidige systeem wordt volledig over boord gegooid.

**Titel VIII:** Diverse vergoedingen/toelagen zijn facultatief en door de raad te bepalen

**Art 146** De gevarentoelage is financieel fors ingekrompen

**Art 152** De functioneringstoelage is onbespreekbaar en is zeker geen meerwaarde. Massale beroepen zijn hier te verwachten!

**Art 156 § 2** De forfaitaire kilometervergoeding zal aanleiding geven tot het aanmoedigen van misbruiken om kunstmatig, aan sommige

personeelsleden of personeelscategorieën, weddenverhoging toe te kennen .( zie bestaande precedentes)

## Hoofdstuk II jaarlijkse vakantiedagen

**Art 176** De beperking op max. 35 dagen is een ontmoediging om mensen te stimuleren langer te werken

**Art 177** “Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen.” Wat met georganiseerde onderbrekingen (staking)?

**Art 178** Dat het vakantieverlof enkel en alleen wordt opgeschort bij hospitalisatie is geen brug maar een zee te ver. **Ook art 187 § 4 is een inbreuk op het recht van het opgebouwde en verworven verlof.**

**tot 179** Het mogelijks aan banden leggen van bijkomende lokale feestdagen zijn onbespreekbaar net zoals art 186 & 187

**Art 190** Hier wordt het huidige systeem deeltijds werken deeltijds ziek, in het nadeel van de huidige ambtenaar, teniet gedaan. Deze regel zal er ondubbelzinnig voor zorgen dat er meer personeelsleden vervroegd met pensioen worden gesteld.

Dit besluit legt een zware hypotheek op de toekomst en de rechten van de huidige en toekomstige ambtenaar. De nieuwe stimulans van de federale overheid om (zieke-) personeelsleden langer tewerk te stellen wordt volledig ondermijnd. De mogelijkheden om beslissingen te nemen per bestuur – lees politici-, over de loopbaan van het lokale personeel, werkt opnieuw een beleid in de hand die het mogelijk maakt beslissingen te treffen op basis van politieke willekeur.

Gelet op onze bezwaren zal VSOA LRB een protocol van **niet akkoord** afsluiten.

## **ACV Openbare diensten**

Het ACV Openbare Diensten tekent een protocol van akkoord omdat de rechtspositieregeling voor het eerst een rechtsgrond in verband met het statuut geeft voor ALLE werknemers, zowel statutairen als contractuelen.

Het ACV Openbare Diensten wenst evenwel de volgende opmerkingen te formuleren :

- artikel 139: De huidige tekst kan voor een aantal besturen een achteruitgang zijn voor het personeel. Door het invoeren van overgangsmaatregelen had dit kunnen vermeden worden.
- Artikel 142 en 148 : ACV Openbare Diensten vindt het facultatief karakter van deze artikels ongepast.
- Artikel 166 : het kan niet de bedoeling zijn om een besparing te realiseren ten koste van een overleden personeelslid.

Brussel, 10 september 2007

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

**Marino Keulen,**  
Voorzitter, Vlaams Minister van Binnenlands  
Bestuur, Stedenbeleid,  
Wonen en Inburgering

voor niet akkoord,  
**Mil Luyten,**  
Federaal secretaris van de Algemene  
Centrale der Openbare Diensten

**Steven Vanackere,**  
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,  
Volksgezondheid en Gezin

voor akkoord,  
**Kristien Van der Gucht,**  
Nationaal secretaris van het Algemeen  
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

**Kris Peeters,**  
Minister-president van de Vlaamse Regering

voor niet akkoord,  
**Serge Meeuws,**  
Regionaal voorzitter van het Vrij Syndicaat  
voor het Openbaar Ambt

**Geert Bourgeois,**  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

## BIJLAGE I BIJ HET PROTOCOL NR 2007/ 1

**Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdend de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn:**

**1. voorgestelde verbeteringen door de overheidsdelegatie aan het BVR van 13 juli 2007. Het betreft materiële misslagen of technische mankementen.**

<b>BESLUIT</b>	
Titel VIII. De toelagen, vergoedingen en sociale voordelen. Hoofdstuk IV.	Aanpassing van de titel van hoofdstuk IV. "De facultatieve toelagen" wordt vervangen door "De andere toelagen"
Art. 236	Toevoeging van een §3 met de volgende tekst: "De secretaris in dienst en de ontvanger in dienst van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die na een klasseverhoging met toepassing van artikel 29 van de Nieuwe Gemeentewet een hogere salarisschaal hebben gekregen, behouden die salarisschaal op persoonlijke titel zolang die gunstiger is dan de salarisschaal die ze met toepassing van §1 of §2 zouden krijgen."
Art. 240,1°	na "artikel 122" wordt de rest geschrapt en toegevoegd: "en artikel 124, die uitwerking hebben met ingang van 1 januari 2007." De toevoeging is nodig om het jaar 2007 te overbruggen.
Witregels	De witregels herstellen waar die tussen twee leden weggefallen zijn.
<b>VERSLAG AAN DE REGERING</b>	
Pg. 49, voorlaatste alinea	"Ze is van toepassing..." in de plaats van "Het is van toepassing..."
Pg. 51, voorlaatste alinea	"Er wordt .." in de plaats van "Er is wordt..."
Pg. 53, laatste regel over artikel 47	"... evaluatieperiodes van twee jaar geopteerd heeft" in de plaats van "...periodes van drie jaar"
Pg. 54, voorlaatste zin	te schrappen "of drie" en "of zes"
Pg. 67, laatste zin bij artikel 69	"van nog geldige bevorderingsreserves" in de plaats van "van een nog geldige bevorderingsreserves"
Pg. 98, bij artikel 119	"voor relevante beroepservaring" in de plaats van "voor nuttige ervaring"
Pg. 120, bij artikel 163	tikfout verbeteren: op "grond" van...
Pg. 125, laatste alinea bij artikel 176	"Het vakantieverlof moet aangevraagd worden..." in de plaats van "Het vakantieverlof moet aangevraagd te worden."
Pg, 158, artikel 236, §3	Volgende toelichting toe te voegen bij de nieuwe §3 "Aangezien de salarisschalen van de secretarissen van de OCMW's gekoppeld waren aan die van de gemeentesecretarissen, had een klasseverheffing die leidde tot de verhoging van de salarisschaal van de gemeentesecretaris, evenredige gevolgen op de salarisschaal van de OCMW-secretaris. Net als voor de gemeentesecretarissen in artikel 224, wordt het verdere behoud van die salarisschaal op persoonlijke

	titel gegarandeerd voor de functiehouder in dienst. Hetzelfde geldt voor de OCMW-ontvanger.”
Pg.159,	toe te voegen aan het eerste streepje: “en de salarisschalen van financieel beheerder, vastgesteld in artikel 124.”
Pg.4, 100 laatste zin, 101,110 titel, 113 en 120	“facultatief” wordt analoog aan de gewijzigde titel van het besluit ofwel vervangen door “andere toelagen” ofwel geschrapt.
Toegevoegd ter zitting:	
Pg. 13, eerste zin	“...vermeld in artikel 3” wordt vervangen door “...vermeld in artikel 2”.
Pg. 95, eerste alinea	de foutieve verwijzing naar artikel 221 wordt vervangen door de correcte verwijzing naar artikel 220.

## 2. Terminologische opmerkingen bij het ontwerpbesluit en signalen die de overheid ontvangen heeft over onduidelijkheid of onvolledigheid die als technische fout kunnen aangemerkt worden

<b>BESLUIT</b>	
Art. 30	Op verzoek van de organisatie “Handicap en Arbeid” de woorden “aangepaste faciliteiten” vervangen door “redelijke aanpassingen”, zoals vermeld in de non-discriminatiewetgeving en in de regels van het Vlaams Fonds, VDAB en Selor.
Art. 121	Invoeging van een bijkomend lid, dat luidt als volgt: “... is de minimale salarisverhoging ook van toepassing als een personeelslid in dienst van het bestuur via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.” Motivering: het betreft een onbedoelde vergetelheid, die afbreuk doet aan de interne logica van het besluit. Het is immers de bedoeling dat elk personeelslid in dienst van het bestuur dat verhoogt in niveau bij kruisende salarisschalen toch een minimale salarisverhoging krijgt.
Art. 136	Na het woord “ouderschapsverlof” toe te voegen: “ouderschapsverlof, als vermeld in het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, was of met ...” Motivering: bij de gelijk te stellen periodes voor de berekening van de eindejaarstoelage wordt enkel en alleen het heel specifieke ouderschapsverlof in het kader van de regeling op de loopbaanonderbreking bedoeld, die een recht is voor het personeelslid. De tekst en commentaar moeten op dat vlak verduidelijkt worden.
<b>VERSLAG AAN DE REGERING</b>	
Pg. 43	Zoals in het besluit, de woorden “aangepaste faciliteiten” te vervangen door “redelijke aanpassingen.”
Pg. 99, laatste alinea	Minimaal gegarandeerde salarisverhoging: laatste alinea te vermelden : “De minimale salarisverhoging is ook van toepassing op het personeelslid in dienst van het bestuur dat via een aanwervingsprocedure aangesteld wordt in een graad van een hoger niveau.”

Pg.106, laatste alinea over artikel 136	De verwijzing naar de Herstelwet van 22 januari 1985 en naar het KB van 10 augustus 1998 wordt vervangen door een loutere verwijzing naar het koninklijk besluit van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, laatst gewijzigd door de koninklijke besluiten van 4 juni 1999, 24 januari 2002 en 15 juli 2005.
Ter zitting gesignaleerd	
Pg. 56, derde alinea, laatste zin	De laatste zin "De raad kan bepalen dat het personeelslid zich kan laten bijstaan" wordt vervangen door:" De aandacht wordt erop gevestigd dat het personeelslid het recht heeft zich bij het horen te laten bijstaan door een persoon van zijn keuze." Motivering: de voorstelling als zou dit iets 'facultatief' zijn is niet correct. Het personeelslid heeft hoe dan ook dat recht in de context van het recht op verweer, dat fundamenteel is.
Pg. 125-126	Bij art. 177 toe te voegen aan de commentaar dat een stakingsdag nooit aanleiding kan geven tot een vermindering van het aantal jaarlijkse vakantiedagen.

## **BIJLAGE II BIJ HET PROTOCOL NR 2007/ 1**

Ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering van 13 juli 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, en Verslag aan de Regering bij datzelfde ontwerp van besluit.