

De nieuwe loopbaanmogelijkheden bij de Vlaamse overheid

Nieuws donderdag 30 augustus 2007

Er is een akkoord tussen de Vlaamse overheid en de vakbonden over de concrete uitvoering van de bepaling uit de laatste cao over de verruiming van de loopbaanmogelijkheden. We geven hierover de nodige toelichting.

Leidinggevende functies niveau A

Tenzij een personeelslid kan doorstoten naar afdelingshoofd (of top) worden vanaf nu permanente doorgroeimogelijkheden gecreëerd voor de personeelsleden van rang A1 naar A2. Dit zal kunnen naar een leidinggevende functie, omschreven als het lager leidinggevend kader N-2. Hieraan wordt een financiële loopbaan verbonden die begint in de salarisschaal A211 en na tien jaar schaalanciënniteit overgaat in A212, met graadbenaming van directeur. Parallel komt er de graad en loopbaan van directeur-arts, -ingenieur, -informaticus (A221-A222). De voorwaarde om te kunnen bevorderen is zes jaar relevante ervaring en slagen in een selectietest. Deze relevante ervaring kan men zowel intern binnen de overheid, als extern hebben verworven. Bovendien is het mogelijk dat de prestaties als contractueel personeelslid worden gevalideerd.

Expertenfuncties niveau A

Daarnaast komt er een expertenloopbaan voor functies die veeleer een beroep doen op de inhoudelijke vakexpertise met de graad van adviseur. De beginsalarisschaal is A211, die na 10 jaar schaalanciënniteit overgaat in A212. Parallel komt er de loopbaan adviseur-arts, -ingenieur, -informaticus met de financiële loopbaan A221-A222. Hier is de bevorderingsvoorwaarde eveneens zes jaar relevante ervaring.

De expertenloopbaan kan doorlopen naar rang A2E, met de graadbenaming van senior adviseur en de salarisschaal A213, toegankelijk vanuit rang A2 zowel voor hen die een leidinggevende functie hebben als voor hen met een expertenfunctie. De voorwaarde is acht jaar relevante ervaring.

Ten slotte wordt het mogelijk om van rang A1 rechtstreeks op te klimmen naar A2E. De voorwaarde is dan twaalf jaar relevante ervaring.

De bevorderingen in de expertenfuncties zijn steeds gekoppeld aan het slagen in een competentietest. Daarbij geldt de algemene bepaling van het personeelsstatuut dat het slagen zeven jaar geldig blijft.

Leidinggevende functies niveau B, C en D

In niveau B, C en D blijft de huidige klassieke hiërarchische loopbaan eerste, tweede en derde rang bestaan. Dit zijn dus de bevorderingsloopbanen B1-B2-B3, C1-C2-C3 en D1-D2-D3, maar wel met andere anciënniteitsvoorwaarden. Bevorderen naar de tweede en derde rang zal kunnen vanuit de eerste rang vanaf ofwel zes jaar schaalanciënniteit in de eerste rang ofwel vanaf zes jaar relevante ervaring. Tot nu was acht jaar schaalanciënniteit de voorwaarde en telde relevante ervaring niet. Iemand die al in de tweede rang is, heeft sowieso voldoende schaalanciënniteit.

Bevorderen naar de leidinggevende functie op B3, C3 of D3 blijft afhankelijk van het slagen in een competentietest voor de leidinggevende capaciteiten.

Expertenloopbaan niveau B, C en D

In niveau B, C en D komt er eveneens een expertenloopbaan. Expert wil zeggen dat men vooral kijkt naar vakkennis en vakkunde. Om te bevorderen vanuit B1, C1 of D1 naar een expertenfunctie op de tweede rang is de voorwaarde zes jaar relevante ervaring. Hierbij is dus geen sprake van schaalanciënniteit als voorwaarde.

Er wordt ook een expertenfunctie voorzien op de derde rang. In niveau B is dat senior hoofdeskundige (B3E), in niveau C senior hoofdmedewerker (C3E) en in niveau D

senior hoofdassistent (D3E). Vanuit B2, C2, D2 kan men bevorderen naar respectievelijk B3E, C3E, D3E mits acht jaar relevante ervaring. Om te bevorderen vanuit B1, C1, D1 naar B3E, C3E, D3E is telkens twaalf jaar relevante ervaring vereist. De aanstelling in een senior functie is verbonden aan het slagen in een competentietest. Dit slagen blijft zeven jaar geldig.

Voor de volledigheid vermelden we dat er tussen de leidinggevende loopbaan en de expertenloopbaan geen ondoordringbare muur bestaat. Met andere woorden de loopbaan D3 leidinggevend hoofdassistent en D3 senior hoofdassistent zijn beide toegankelijk voor iedereen van de rangen D1 en D2 die aan de voorwaarden voldoet. Ook op de derde rang zijn graadveranderingen mogelijk, mits men slaagt voor de competentietesten.

Wat verandert niet?

Op de eerste en tweede rangen van niveau B, C, en D blijven de nu al bestaande 'families' van loopbanen bestaan. In niveau D bijvoorbeeld zijn dat assistent, technisch assistent, speciaal assistent en schipper/motorist. In niveau C zijn dat medewerker, technicus en scheepstechnicus. Dat onderscheid blijft bestaan in de leidinggevende loopbaan en in de expertenfuncties.

De bestaande functionele loopbanen blijven onveranderd. Op de tweede rangen worden aan de expertenfuncties dezelfde salarisschalen toegekend als aan de nu bestaande leidinggevende functies. Bijvoorbeeld: de hoofdmedewerker behoudt de salarisschalen C211-C212. De hoofdmedewerker-expert krijgt eveneens de salarisschalen C211 en C212.

Zoals nu blijft er op de rangen B3, C3 en D3 slechts één salarisschaal bestaan, respectievelijk B311, C311 en D311. Bijvoorbeeld: de leidinggevend hoofddeskundige en de senior hoofddeskundige krijgen de salarisschaal B311, zonder verdere functionele loopbaan.

De algemene regel blijft dat men vastbenoemd moet zijn om te kunnen bevorderen en dat alle expertenfuncties bevorderingsfuncties zijn. Het is ook een stap vooruit dat onder relevante ervaring de jaren gepresteerd als contractueel kunnen worden gevalideerd voor zowel leidinggevende als expertenfuncties. Welke beroepservaring

juist in aanmerking komt als relevante ervaring dient per functie te worden bepaald en duidelijk in de vacaturemelding worden neergeschreven.

De budgetten

De invoering van de nieuwe loopbanen staat of valt met de aanpassing van de personeelsplannen. In de cao 2005-2007 en ook in het nu ondertekende protocol staat uitdrukkelijk dat de N-2 functies (niveau A) en de expertenfuncties (in alle niveaus) nieuwe functies zijn, door upgradering van bestaande functies. Dergelijke wijziging vraagt een aanpassing van het personeelsplan.

Functies upgraden kost geld. Daarom worden er budgetten vrijgemaakt: 3,6 miljoen euro in 2008; 6,25 miljoen euro in 2009 en vanaf 2010 recurrent 8,05 miljoen euro. Elke entiteit (departement, agentschap) krijgt zijn deel berekend op basis van de personeelsaantallen. De upgradering van één functie kost ongeveer 10.000 euro, dus komt 8,05 miljoen euro overeen met ongeveer 805 bevorderingsfuncties.

Een personeelsplan moet telkens een bevorderingsplan omvatten. Bij dat alles hebben we een stok achter de deur: in het protocol is opgenomen dat de vrijmaking van de budgetten en de overmaking ervan aan de entiteiten is verbonden aan de opmaak en de goedkeuring van de personeelsplannen, met inbegrip van de bevorderingsplannen. Onze afgevaardigden zullen erover moeten waken dat binnen hun entiteit die upgradingen in de personeelsplannen worden opgenomen en uitgevoerd. Uiteraard kan bij hen altijd meer informatie worden verkregen.