

Dit sectoraal akkoord is van toepassing op het federaal administratief openbaar ambt, zoals bepaald in artikel 1 van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken.

Sectoraal akkoord 2003-2004

De overheid verbindt zich ertoe het sectoraal akkoord 2003-2004, dat op 22 september 2004 werd gesloten, zo snel mogelijk integraal uit te voeren.

Geldelijk statuut, vergoedingen, toelagen

Het probleem van de vergoeding voor de kennis van de tweede taal houdt verband met het dossier dat gericht is op de aanpassing van de reglementering met betrekking tot de taalpremie voor de kennis van de tweede taal. De overheid verbindt zich ertoe dit probleem in 2006 te herzien om de huidige taalpremie te laten evolueren naar een element van motivatie via loon, waarbij de kennis en de praktijk van de andere taal worden aangemoedigd wanneer de uitoefening van de functie dit vereist en ongeacht de plaats waar de functies worden uitgeoefend.

Wat betreft de kennis van een andere taal die niet wettelijk wordt opgelegd (met inbegrip van de 3 landstalen) maar die nuttig is bij de uitoefening van de functies om een optimale en kwaliteitsvolle dienstverlening aan te bieden aan de gebruikers, verbindt de overheid er zich bovendien toe om, ook in 2006, een enquête te houden bij de verschillende diensten om de situatie te kennen en de behoeften te bepalen.

Het probleem dat ontstaat door de bijzondere werkorganisatie in sommige federale

activiteitssectoren, moet op een bredere manier worden onderzocht. Meer bepaald volgende stelsels worden bedoeld : overuren, nachtwerk, weekendwerk, ploegenwerk,... Vóór elke hervorming ter zake, zowel kwantitatief als kwalitatief, verbindt de overheid zich ertoe een stand van zaken ter zake op te stellen. Deze moet een lijst van de bestaande bijzondere reglementeringen omvatten, een vergelijking ervan met de algemene reglementering, maar ook met de reglementering van andere machtsniveaus en een evaluatie van de behoeften van de diensten.

Dat het principe van het gratis openbaar vervoer tussen woon- en werkplaats betreft, verbindt de overheid er zich toe om in 2006 het principe van het gratis openbaar vervoer op alle netten van het openbaar vervoer te concretiseren, en dit op basis van de tabel in bijlage waaruit duidelijk blijkt voor welke vervoerscategorie er nog concrete acties moeten worden ondernomen.

Bovendien zal de overheid, na onderzoek van de situaties, de adequate maatregelen nemen, opdat de tegemoetkomingsbedragen van de werkgever die worden toegekend in het kader van het principe van het gratis openbaar vervoer, binnen de grenzen van de reglementering zouden worden toegepast op de personeelsleden die geen toegang hebben tot het openbaar vervoer.

Loopbanen

Anomalieën in de loopbanen van de niveaus B en C zullen worden gecorrigeerd. Tegelijkertijd zullen sommige principes die worden ontwikkeld in de nieuwe loopbanen van de niveaus A en D, in de mate van het mogelijke kunnen worden toegepast op de loopbanen B en C.

Zo zullen de wijzigingen minstens betrekking hebben op:

- de anomalieën in de vroegere loopbanen van directiesecretaris en sociaal controleur ;
- de vermindering van het aantal competentiemetingen in de loopbanen van de niveaus B en C ;
- de uitbreiding van de toekenning van de directiepremie in de niveaus B en C ;
- de overgang naar de tweede loonschaal van de loopbaan van administratief deskundige.

Andere aspecten van deze loopbanen zullen ook worden onderzocht in deze context, meer bepaald de situatie van de personeelsleden die worden bezoldigd in de laatste weddenschaal van een graad of van een klasse wat betreft de mogelijkheid een competentietoelage te genieten.

Aangezien het om een prioritair dossier gaat, verbindt de overheid zich ertoe dit ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van de loopbanen uiterlijk tegen 31 maart 2006 voor te leggen aan de Ministerraad.

Bovendien zullen de competentiemetingen in de niveaus B en C vervangen worden door de gecertificeerde opleidingen, van zodra de gecertificeerde opleidingen in niveau D zullen worden gelanceerd.

Daarnaast zal er een oplossing worden aangereikt voor de problematiek van de herhaling van de gecertificeerde opleiding of van de competentiemeting in sommige specifieke situaties, zoals bij de overgang voor een identieke functie, van de situatie van contractueel naar statutair of in niveau A voor de personeelsleden A11 die, bij wijze van overgangsmaatregel, de weddenschaal A12 ontvangen.

Bovendien bevestigt de overheid haar wil om de inspanningen te valoriseren die worden geleverd door de geslaagden van de selecties voor overgang naar het hogere niveau. Het is dan ook belangrijk de toegevoegde waarde van de bevordering door overgang op de voorgrond te stellen, zowel vanuit het standpunt van de organisatie van de diensten als vanuit het standpunt van het personeelslid en van het reële evolutieve karakter van zijn loopbaan. Met het oog hierop zal de reglementering worden aangepast om aan deze personeelsleden de bevordering naar het hogere niveau te waarborgen op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van afsluiting van het proces-verbaal van de selectie. Bovendien zal het accent worden gelegd op de integratie van de betrokken personeelsleden in de nieuwe professionele context waartoe ze toegang krijgen: het is noodzakelijk hen voor te bereiden op de uitoefening van werkelijk nieuwe functies.

Er zullen maatregelen worden bestudeerd om de gevolgen te verzachten van de vermindering van de geldelijke anciënniteit met 1/3 bij de overgang naar niveau A. In ieder geval zouden deze maatregelen moeten worden gedifferentieerd in functie van de niveaus en eventueel geleidelijk moeten worden toegepast.

De werkgroep die binnen Comité B werd opgericht in het kader van het kadaster van de contractuele tewerkstelling heeft, zoals afgesproken, in december 2005 zijn syntheseverslag ingediend. De maatregelen die in dit verslag worden gedetailleerd, zullen door de overheid worden geconcretiseerd in 2006. Het komt erop aan:

- het kadaster van de contractuelen als beleidsinstrument duurzaam te maken en te verbeteren;
- de gevolgen structureel te maken van artikel 33 van de wet van 22 maart 1999 die bepaalde contractuelen, geslaagden van een selectie, de mogelijkheid biedt benoemd te worden, niettegenstaande het feit de einddatum van de wervingsreserve verstreken is;
- de lijst van de bijkomende en specifieke opdrachten te updaten;
- de diensten te herinneren aan de doelstellingen van de contracten die worden gesloten in het kader van uitzonderlijke en tijdelijke behoeften;
- de diensten te herinneren aan de exclusieve doelstellingen van een DT1-contract – keuken-/schoonmaakpersoneel;
- de diensten de veralgemening aan te bevelen van een voltijds contract, behalve in de gevallen waarbij de taak geen voltijds contract rechtvaardigt.

Eindeloopbaan

In de overheidssector ligt de activiteitsgraad van het personeel dat ouder is dan 55 jaar relatief hoog.

Een werkgroep die binnen Comité B werd opgericht, zal de arbeidsvoorwaarden van deze personeelsleden onderzoeken en positieve acties voorstellen om, enerzijds, de werkomgeving gunstiger te maken met het oog op de voortzetting van kwaliteitsvolle prestaties en, anderzijds, de zwaarte van de functies te verlichten.

Fed + zal ermee worden belast een informatieprogramma te ontwikkelen als voorbereiding op de pensionering van de personeelsleden. Dit programmaontwerp zal

worden voorgesteld aan de vakorganisaties binnen Comité B.

Arbeidsvoorwaarden – Verloven en afwezigheden

Thuiswerk.

Binnen Comité A moet er een kaderakkoord worden opgesteld over thuiswerk op basis van de kennis die werd opgedaan in verschillende pilootprojecten inzake thuiswerk en in het licht van de maatregelen die terzake op Europees niveau werden genomen tussen de sociale partners, alsook in het licht van de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005.

Op basis van dit kaderakkoord zal de overheid een manier voorstellen voor de praktische organisatie van het thuiswerk binnen het federaal administratief openbaar ambt.

Verloven- afwezigheden.

De formules van loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof of palliatieve zorgen zullen worden versoepeld om de formules van 4/5^{de} tijd mogelijk te maken.

Bovendien zullen de toekenningsvoorwaarden van het ouderschapsverlof worden herzien om de toekenning ervan mogelijk te maken totdat het kind de leeftijd van 6 jaar heeft bereikt.

Syndicaal statuut

De wil om transparantie te waarborgen en een constructieve dialoog op te bouwen met de representatieve vakorganisaties van Comité B, wordt opnieuw bevestigd door gratis toegang te verlenen tot de E-Communities, in de vorm van 6 licenties per organisatie. Er zullen ook opleidingen worden georganiseerd om de leden van de vakorganisaties de mogelijkheid te bieden het instrument dat hen ter beschikking wordt gesteld, onder de knie te krijgen.

In het domein van het welzijn op het werk zal de overheid de werkgevers herinneren aan de opleidingsverplichting die is vastgelegd in artikel 30 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 en waaraan reeds werd herinnerd door de omzendbrief van 7 juni 2002.

In het kader van de te bepalen regels verbindt de overheid zich ertoe de

vakorganisaties toegang te verstrekken tot de elektronische communicatienetwerken van de diensten van het federaal openbaar ambt. De regels die noodzakelijk zijn voor de goede werking van de diensten en voor het respect voor eenieder, zullen worden geïntegreerd in het te bepalen kader.

Het aantal vaste afgevaardigden per vakorganisatie die als representatief wordt beschouwd in de zin van artikel 7 van de wet van 19 december 1974, vrijgesteld van de terugbetalingen bedoeld in artikel 78, §§ 1 en 3 van het koninklijk besluit van 28 september 1984, wordt van 8 op 10 eenheden gebracht.

Opleiding

De opleiding en de acties voor de ontwikkeling van de competenties zullen een centrale plaats blijven innemen in het personeelsbeleid van de federale administratie.

De overheid verbindt zich ertoe de uitgaven inzake opleiding van de personeelsleden geleidelijk aan te verhogen, zodat deze tegen eind 2007 1,9% van de loonmassa bedragen.

De uitgaven inzake opleiding in de verschillende departementen van het federaal openbaar ambt zullen worden opgevolgd om de evolutie van de investeringen te controleren.

Naar aanleiding van wijzigingen die dienen aangebracht te worden in een aantal reglementaire bepalingen, werd er een commissie inzake gecertificeerde opleidingen opgericht voor de niveaus D, C en B. Deze commissie zal operationeel zijn vanaf de publicatie in het Staatsblad van het koninklijk besluit tot wijziging van sommige bepalingen betreffende de loopbaan van het Rijkspersoneel.

Aan het einde van de eerste cyclus van de gecertificeerde opleidingen in niveau A zullen de werkzaamheden van de adviescommissie inzake gecertificeerde opleidingen, die werd opgericht in toepassing van het koninklijk besluit van 7 augustus 1939, worden geëvalueerd binnen Comité B.

Bovendien verbindt de overheid zich ertoe de organisatie- en werkingsmodaliteiten, alsook de bevoegdheden te bestuderen van een overlegcommissie inzake

gecertificeerde opleidingen, die zal worden opgericht binnen Comité B.

Op basis van de kennis die werd opgedaan bij de recente organisatie van de selectie voor overgang naar niveau C, zullen de samenwerkingsverbanden tussen het OFO en Selor worden voortgezet om aan de personeelsleden gerichte opleidingen aan te bieden om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op de selectieproeven voor overgang naar het hogere niveau.

In het klassieke opleidingsprogramma van het OFO zullen ook opleidingen (in taakbeheer of in beheersing van de moedertaal, bijvoorbeeld) worden opgenomen om de personeelsleden de mogelijkheid te bieden op zeer lange termijn hun competenties te ontwikkelen en beter gewapend te zijn om in de toekomst de selectieproeven voor overgang naar het hogere niveau af te leggen.