

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 VEILIGHEIDSPERONEEL

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 programmatie 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-MAJOR 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 hoofdpolitieassistent

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.)

