

## PROVINCIERAAD VAN ANTWERPEN

Vergadering van 23 april 2020  
Verslag van de deputatie

Bevoegd deputatielid: Jan De Haes

Telefoon: 03 240 52 60

Agenda nr. 3/3 Provinciepersoneel. Wijziging van de rechtspositieregeling.  
Bekrachtiging. Goedkeuring.

De deputatie heeft op 26 maart 2020 beslist om de rechtspositieregeling (RPR) aan te passen bij hoogdringendheid gelet op de annulering van de provincieraad van 26 maart 2020 door de Corona crisis.

Deze aanpassing van de RPR naar een volgende provincieraad verplaatsen was geen optie omdat er uitvoering moest gegeven worden aan het ondertussen goedgekeurde formele protocol met de syndicale organisaties over de verhoging van de maaltijdcheques. In het tweede kwartaal van 2020 beslist in de provincieraad geeft problemen met de RSZ verwerking.

Uw raad gelieve kennis te nemen van onderstaande toelichting en besluit en in te stemmen met deze aanpassing van de RPR.

### SELECTIEPROCEDURE

Artikel 16 §2 RPR stelt de selectieprocedure vast van een aantal topfuncties en strategisch gevoelige functies. Daar waar al de selecties gebeuren op basis van een vergelijkend examen gebeurt dit voor deze functies op basis van een vergelijkend examen met een rangschikking volgens de score van geschiktheid:

- De provinciegriffier;
- De financieel beheerder;
- De departementshoofden;
- De directeur van de dienst infrastructuur
- Het diensthoofd van de communicatiedienst;
- De persverantwoordelijke van de communicatiedienst (teamverantwoordelijke).

De examenjury deelt de geslaagden in groepen in (uiterst geschikt, zeer geschikt en geschikt) en de aanstellende overheid maakt een gemotiveerde keuze tussen de geslaagden uit de best scorende groep.

Deze bepaling werd ooit ingevoerd vanuit het idee dat deze functiehouders een sterke band met de politieke mandatarissen van de provincie hebben. Om een consistent beleid gemakkelijker te maken is het aangewezen dat de politieke mandatarissen en de betrokken functiehouders inhoudelijk op dezelfde lijn zitten. Via deze manier van selecteren wenste het beleid meer impact op de wervingsprocedure.

De afgelopen jaren is echter gebleken dat er telkens maar één geslaagde kandidaat in de best scorende groep zat. De extra energie en tijd die in deze speciale procedure werd gestoken, had dus in de praktijk hetzelfde resultaat als een gewone selectieprocedure.

De deputatie stelt uw raad dan ook voor om de gecompliceerde selectieprocedure voor deze functies, te schrappen. De selectie van voornoemde functies zal opnieuw gebeuren via een klassieke vergelijkend procedure, met name een selectieprocedure die resulteert in een vorm van bindende rangschikking van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten op basis van hun eindresultaat.

#### INTERNE BEROEPSPROCEDURE BIJ NEGATIEVE EVALUATIE NA VERBETERTRAJECT

Een personeelslid dat na een verbetertraject een negatieve evaluatie krijgt kan in beroep gaan bij de provinciegriffier alvorens de aanstellende overheid eventueel een besluit neemt over een ontslag. Het beroepsdossier wordt in dat geval eerst voor advies voorgelegd aan de adviescommissie verbetertraject. Deze commissie bestaat uit de vakbondsleden van het hoog overlegcomité van de provincie, het departementshoofd DMCO (of een vervanger), een DMCO-personeelslid als deskundige en een secretaris-notulist van DMCO (zie artikel 61 RPR).

Tot op heden werd één keer een negatieve evaluatie gegeven na een verbetertraject en daartegen beroep ingediend. Op basis van deze case waarbij de teksten voor het eerst in de praktijk werden toegepast, stelt de deputatie voor om de procedure aan te passen.

De beroepsprocedure voor de griffier heeft een beperkte meerwaarde in verhouding tot de vele formalistische vereisten (alles tweemaal: verhoor, eventueel met uitstel, stukken toezenden, termijnen tussen oproep en verhoor respecteren, processen-verbaal,...). Het personeelslid mag zijn argumenten uiteenzetten schriftelijk en/of mondeling bij de griffier en mag zich laten bijstaan. Direct erna mag het dat nogmaals doen voor de aanstellende overheid. Soms is dat zelfs één en dezelfde persoon, met name als de griffier ook aanstellende overheid is (voor alle provinciepersoneelsleden van de niveaus B tot en met E).

Voorgesteld wordt om de interne beroepsprocedure via de griffier en de adviescommissie te schrappen. De rechten van verdediging komen daardoor niet in het geding. Het verbetertraject op zich is een zeer intensieve procedure waarbij het betrokken personeelslid gedurende minimaal 9 maanden de kans krijgt om in regelmatig terugkerende gesprekken met zijn leidinggevende zijn standpunt uiteen te zetten en zich te verdedigen. Daarna wordt het nog gehoord door de aanstellende overheid met mogelijkheid tot bijstand. Tenslotte behoudt het personeelslid na een eventueel ontslag zijn externe beroepsmogelijkheden bij de arbeidsrechtbank (contractueel) of de Vlaamse overheid/Raad van State (statutair).

#### LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: BEVORDERING

Personeelsleden die hun loopbaan in eigen handen nemen, willen we maximaal de mogelijkheid geven om dit te doen. Daarom stellen we navolgende aanpassingen aan de RPR voor.

Personeelsleden die willen bevorderen moeten een door de raad te bepalen minimale anciënniteit hebben. Onze RPR stelt dat dit minimaal 4 jaar niveauanciënniteit moet zijn. De rang waarin men deze anciënniteit moet opgebouwd hebben is tot op heden altijd een lagere rang. Nochtans is het in uitzonderlijke gevallen mogelijk dat men in een vroegere loopbaan al wat niveauanciënniteit heeft opgebouwd in eenzelfde of een hogere rang dan diegene

waarvoor men solliciteert. Het lijkt logisch dat deze anciënniteit ook mag meetellen voor bevordering.

Bijvoorbeeld een personeelslid van niveau D dat mee wil doen met een bevorderingsexamen voor niveau C, maar vóórdát betrokkene D was, was hij enkele maanden C. Betrokkene heeft dus niveauanciënniteit opgebouwd in C en D.

De deputatie stelt voor om de artikelen 116 tot en met 119 RPR in die zin aan te passen.

Daarnaast organiseren we de laatste tijd veel meer louter interne selectieprocedures (enkel bevordering en/of interne/externe mobiliteit, zonder externe aanwerving) dan vroeger, met de bedoeling de mensen aan te zetten om op eigen initiatief andere horizonten te verkennen in de grote organisatie. Vermits we minimum 4 jaar niveauanciënniteit vereisen voor bevordering en we tegenwoordig de meeste bevorderingsprocedures niet meer doen in combinatie met aanwervingsprocedures, gebeurt het wel eens dat iemand met het juiste diploma maar zonder 4 jaar niveauanciënniteit, niet kan meedoen aan een selectie voor een hogere functie. Vroeger kon dat dan wel via de aanwervingsprocedure. Om dit ongewenst effect van de nieuwe wervingspolitiek te remediëren, stellen we voor om personeelsleden die over het juiste diploma beschikken voor de aanvangsgraad van een niveau, wel te laten deelnemen aan bevorderingsprocedures voor een functie van dat niveau. Dit vergt een aanpassing van de artikelen 116, 117 en 118 RPR.

Tenslotte wordt voorgesteld om contractuelen met een contract van onbepaalde duur (wat inhoudt dat men al lang in dienst is), die niet binnen zijn gekomen in de organisatie via een vergelijkende selectie (omdat ze bijvoorbeeld vroeger GESCO waren of personeelslid van een overgenomen VZW), toch de mogelijkheid te bieden om deel te nemen aan bevorderingsprocedures. Dit kan momenteel niet, zelfs al voldoen ze aan alle andere bevorderingsvoorwaarden. Deze mensen die door omstandigheden nooit een vergelijkende selectieprocedure hebben gedaan, maar al jaren voldoende functioneren op hun werkplek (anders waren ze voorzeker ontslagen), bieden we graag de kans om zich via een bevorderingsprocedure te bewijzen en zo hun loopbaan een nieuwe richting te geven. Dit vergt een aanpassing van artikel 110 §2 RPR.

#### LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: SELECTIE LAGERE GRAAD

Vanuit de organisatie komt meer en meer de vraag naar mogelijkheden om deel te nemen aan selectieprocedures wanneer men in een hogere graad werkt voor functies in een lagere graad. Dit kan als men via een aanwervingsprocedure meedoet. Maar omdat het bestuur –zoals gezegd– veel meer dan vroeger louter interne selectieprocedures organiseert, met de bedoeling de mensen aan te zetten om hun loopbaan in eigen handen te nemen, vermindert dit de mogelijkheden voor deze mensen want in de huidige stand van de rechtspositieregeling kan men bij louter interne procedures niet deelnemen aan selecties voor een functie in een lagere graad.

De deputatie stelt voor om een extra hoofdstuk, met de artikelen 121bis tot en met 121sexies, in te lassen om een selectie in een lagere graad mogelijk te maken.

#### LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT

De artikelen 122 tot en met 128 RPR regelen de interne personeelsmobiliteit. In deze artikelen is geen bepaling opgenomen over wervingsreserves. Nochtans wordt deze selectieprocedure de laatste tijd zeer vaak los van aanwervingsprocedures toegepast om te stimuleren dat de mensen hun loopbaan in eigen handen nemen. Er is dus een nood om met wervingsreserves te werken, zeker voor veel

voorkomende algemene functies zoals administratief medewerker of adviseur. Dat voorkomt dat men telkens opnieuw een interne selectie moet doen voor gelijkaardige profielen, en zet de mensen aan om bij elke vacature van een gelijkaardige functie na te denken over een mogelijke loopbaanshift.

#### VAKANTIEGELD EN EINDEJAARSTOELAGE

De bepalingen van de RPR over vakantiegeld en eindejaarstoelage (art. 213 en 224 RPR) vermelden de afwezigheidsperiodes die meegeteld mogen worden voor de berekening ervan. Deze bepalingen kunnen voor de duidelijkheid (want dit wordt nu al zo toegepast) aangevuld worden met de regel dat afwezigheden wegens ziekte meetellen en dat het ouderschapsverlof waarvan sprake gaat over loopbaanonderbreking.

#### MAALTIJDCHEQUES

Een personeelslid dat minstens 3 uur per dag heeft gewerkt, krijgt een maaltijdcheque. Het huidige bedrag van een maaltijdcheque is sedert 2012 7 EUR volgens artikel 250 §5 RPR.

Dit bedrag is nog niet het maximumbedrag waarvoor de maaltijdcheque is vrijgesteld van belasting en sociale zekerheidsbijdrage. Dat is 8 EUR sedert 1 januari 2016 met een werkgeversbijdrage van 6,91 EUR.

De deputatie stelt voor om het bedrag van de maaltijdcheque op te trekken tot 8 EUR. Dit zou de provincie en haar verzelfstandigde entiteiten ongeveer 250.000 EUR kosten. Dit bedrag kan gevonden worden zonder de financiële evenwichten in de meerjarenplanning in gevaar te brengen.

De aanleiding van dit voorstel is de vraag aan vakbondszijde om iets te doen voor het personeel nu de onderhandelingen voor een nieuw sectoraal akkoord bij de lokale en provinciale besturen in het comité C te Brussel, vastgelopen zijn. Men stelt de verhoging van de maaltijdcheque voor omdat dit onderdeel uitmaakt van een officieus voorstel van de VVSG om het personeel in plaats 1,1% lineaire loonopslag voorzien in het interprofessioneel overleg, een betere tweede pensioenpijler en/of een verhoging van de maaltijdscheque of de invoering van eco-cheques te geven. Vermits de tweede pensioenpijler van het bestuur en haar verzelfstandigde entiteiten al gunstig is en eco-cheques niet echt gewenst worden door het personeel, is de verhoging van de maaltijdcheque een goed alternatief.

De deputatie stelt voor om in te gaan op deze vraag. De laatste lineaire loonsverhoging dateert van halverwege de jaren '90 van vorige eeuw en de laatste verhoging van de maaltijdcheque van 2012. Om de garantie te hebben dat de vakbonden achteraf geen lineaire loonsverhoging of andere financiële voordelen vragen zonder rekening te houden met deze verhoging van de maaltijdcheques, werd met de twee vertegenwoordigde vakbonden (ACV-OD en ACOD) een akkoord afgesloten dat mocht er toch nog een bindend akkoord komen voor de lokale en provinciale besturen in het kader van de huidige onderhandelingen in uitvoering van het interprofessioneel akkoord, de provincie dit zal uitvoeren. De huidige verhoging van de maaltijdcheques wordt dan aangerekend voor de uitvoering van dit akkoord, tenzij het akkoord de mogelijkheid biedt om te wachten met de uitvoering tot 2022.

#### LOSSE DAGEN ONBETAALD VERLOF

Personeelsleden kunnen per kalenderjaar 20 losse dagen onbetaald verlof nemen (gunst). Als je deze verlofdagen neemt worden je vakantiedagen in beperkte mate verminderd. De herrekening hangt af van het aantal dagen dat je neemt:

- 1-3 dagen: geen vermindering
- 4-7 dagen: 0,5 dag
- 8-10 dagen: 1 dag
- 11-14 dagen: 1,5 dag
- 15-17 dagen: 2 dagen
- 18-20 dagen: 2,5 dagen

Het is ook mogelijk om maximum 20 halve dagen verlof te nemen. In dat geval wordt je vakantie ook verminderd, maar pro rata. Met andere woorden, als je bijvoorbeeld 4 halve dagen neemt komt dat overeen met 2 volle dagen en moet je geen vakantiedagen inleveren.

Voorgesteld wordt om deze manier van berekenen voor de duidelijkheid in artikel 267 §3 RPR te schrijven.

#### DEELTIJDSE WERKHERVATTING

De artikelen 281 en 282 RPR regelen de deeltijdse werkhervatting na ziekte. Een personeelslid dat minstens 2 maanden aaneensluitend ziek is geweest kan het werk halftijds hervatten als het vóór zijn ziekte minstens 80% presteerde.

In het kader van de re-integratie van langdurig zieken komt meer en meer de vraag naar de mogelijkheid om deeltijds te hervatten voor meer dan 50%. Ook wordt de mogelijkheid gevraagd om progressief te hervatten: bijvoorbeeld de eerste maand hervatten met 50 % en daarna een maand met 80 % om dan voltijds terug aan de slag te kunnen gaan. Daarnaast wordt gevraagd om al na één maand ziekte deeltijds te hervatten in plaats van 2 maanden voor ziektebeelden waar er vanaf dag één een duidelijk herstelproces is, zoals een gebroken been bijvoorbeeld.

Uw raad wordt voorgesteld de betrokken artikelen in die zin aan te passen.

#### DIENSTVRIJSTELLING

Artikel 333 RPR voorziet dat het vrouwelijke personeelslid dienstvrijstelling krijgt voor prenatale onderzoeken gedurende de zwangerschap.

Deze bepaling werd in de praktijk altijd zo geïnterpreteerd dat de dienstvrijstelling enkel bedoeld was voor onderzoeken die tijdens de stamtijd plaatsvinden. De stamtijd is de tijd dat het personeelslid moet aanwezig zijn. Tijdens de glijtijd of in een flexooster is dienstvrijstelling niet nodig omdat het personeelslid dan niet verplicht moet aanwezig zijn (onafgezien van het feit dat je moet prikken en je gemiddelde uren moet halen en je moet afspreken voor de permanentie).

Vroeger werden hierover minder vragen gesteld omdat de meeste personeelsleden een ruime stamtijd hadden. Maar nu velen zijn overgeschakeld op flexwerken is het aangewezen om dit in de RPR te verduidelijken.

#### BIJLAGEN

In bijlage II van de RPR vinden we in de tabel van rang Bv de functienaam "maatschappelijk assistent(e)". Er zijn maar een beperkt aantal diplomahouders die deze beschermde titel mogen voeren.

Omdat op de sociale dienst van het bestuur evengoed houders van gelijkaardige diploma's kunnen werken die deze beschermde titel niet mogen voeren, wordt voorgesteld om naast "maatschappelijk assistent(e)" ook de functienaam van "maatschappelijk werker" toe te voegen. Deze titel is niet beschermd.

Daarnaast moeten in de tabel van rang Dv de functienamen "suppoost" en "sporttoezichter" geschrapt worden en verzet naar de linker kolom, omdat er niemand met die functies nog in dienst is bij de provincie. De musea en het APB Sport werden in 2018 naar respectievelijk de stad Antwerpen en de Vlaamse overheid overgedragen.

Tenslotte moeten een aantal functienamen uit de IT sector worden aangepast. Binnen het departement ICT wordt immers volop gewerkt aan een verdere professionalisering van de dienstverlening. Eén van de acties was de uittekening van een nieuwe departementale structuur die door uw raad op 27 juni 2019 werd goedgekeurd. In deze nieuwe structuur werden nieuwe teams en functies geïntroduceerd.

Daarom wordt voorgesteld om in de tabel van rang Av volgende functienamen toe te voegen:

- "Solution-architect". Diegene die deze functie uitoefent zal onder andere binnen de grote strategische platformen (GIS, Sindala, Sharepoint en CRM) zorgen voor een constante uitbouw van de functionaliteiten: niet alleen vanuit vragen naar extra functionaliteit, maar ook vanuit het onderzoek naar de verdere mogelijkheden van die platformen. De Solution architect zorgt voor de inhoudelijke afstemming binnen zijn domein en werkt nauw samen met de andere Solution-architecten binnen het departement.
- "Business en functioneel analist". Deze persoon zal in het nieuwe team Projectmanagement ingezet worden voor het grondig uitvoeren van analyses vooraleer te starten met de vertaling in technologie.

In de tabel van rang Ax mag de functienaam van Manager ICT worden geschrapt. Deze naam wordt niet meer gebruikt.

XXX

De deputatie stelt uw raad voor om de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel in voormelde zin aan te passen.

Dit verslag werd door de deputatie goedgekeurd op 26 maart 2020.

De provincieraad van Antwerpen,

Gelet op de rechtspositieregeling van het provinciepersoneel (RPR) die op 27 november 2008 werd goedgekeurd door de provincieraad, nadien gewijzigd;

Overwegende dat de manier van selecteren van een aantal leidinggevende functies best wordt aangepast;

Overwegende dat de praktijk uitwijst dat de interne beroepsprocedure bij negatieve evaluatie na een verbetertraject, beter wordt geschrapt;

Overwegende dat de niveauanciënniteit die men heeft opgebouwd in eenzelfde of hoger niveau, logischer wijze ook mee moet tellen om toegelaten te worden tot een bevorderingsprocedure;

Overwegende dat het minimum aantal jaren niveauanciënniteit bij bevordering naar een aanvansraad geen vereiste hoeft te zijn voor iemand die het vereiste diploma heeft;

Overwegende dat het niet langer opportuun is om iemand met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die al jaren goed functioneert in de organisatie, te beletten om deel te nemen aan bevorderingsprocedures omdat hij/zij door omstandigheden niet is aangeworven met een vergelijkende selectieprocedure;

Overwegende dat personeelsleden moeten aangemoedigd worden om hun loopbaan in eigen handen te nemen en we daartoe het 'bewegen' via interne personeelsmobiliteit en naar een lagere graad gemakkelijker moeten maken;

Overwegende dat de bepalingen met betrekking tot de berekening van het vakantiegeld en eindejaarstoelage kunnen verduidelijkt worden;

Overwegende dat -in de marge van de (vastgelopen) onderhandelingen in het comité C in uitvoering van het interprofessioneel akkoord in de publieke sector- het bedrag van de maaltijdcheque verhoogd kan worden tot 8 EUR, op voorwaarde dat mocht er toch nog een bindend akkoord komen voor de lokale en provinciale besturen in het kader van de huidige onderhandelingen in uitvoering van het interprofessioneel akkoord, de provincie dit zal uitvoeren, maar de huidige verhoging van de maaltijdcheques dan wordt aangerekend voor de uitvoering van dit akkoord, tenzij het akkoord de mogelijkheid biedt om te wachten met de uitvoering tot 2022;

Overwegende dat de berekeningswijze van de losse dagen onbetaald verlof kan verduidelijkt worden;

Overwegende dat de regels van deeltijdse werkhervatting worden aangepast zodat mensen meer mogelijkheden krijgen om na een lange ziekte te re-integreren;

Overwegende dat de regels rond dienstvrijstelling voor prenatale onderzoeken moeten verduidelijkt worden;

Overwegende dat er wijzigingen aan enkele functiebenamingen in bijlage II RPR nodig zijn;

Overwegende dat de voorgestelde wijzigingen werden voorgelegd aan het managementteam op 2 maart 2020 en onderhandeld met de vakbonden (protocol d.d. 17 maart 2020);

Op voorstel van de deputatie,

### **BESLUIT:**

#### Artikel 1:

Kennis wordt genomen van en bekrachtigd wordt de beslissing bij hoogdringendheid genomen door de deputatie op 26 maart 2020 over de wijziging van navolgende artikelen van de RPR.

#### SELECTIEPROCEDURE

#### Artikel 2:

In artikel 16 RPR wordt de tekst van § 2 geschrapt  
In de plaats komt de tekst: "Opgeheven vanaf 1 april 2020"

#### INTERNE BEROEPSPROCEDURE BIJ NEGATIEVE EVALUATIE NA VERBETERTRAJECT

#### Artikel 3:

In artikel 58 RPR wordt het tweede puntje van §2 geschrapt en vervangen door volgende tekst:

- "Indien de evaluatie na het verbetertraject negatief is, kan de leidinggevende adviseren om het personeelslid te ontslaan. In dat geval wordt het dossier onverwijld voorgelegd aan de aanstellende overheid en overeenkomstig artikel 64 behandeld."

In artikel 58 RPR wordt §3 geschrapt.

Artikel 4:

De tekst van Afdeling III en de artikelen 60, 61 62 en 63 RPR wordt geschrapt en telkens vervangen door de woorden:

"Opgeheven vanaf 1 april 2020."

Artikel 5:

De eerste alinea van artikel 64 RPR wordt geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"De aanstellende overheid neemt een beslissing over het voorstel tot ontslag bij een negatieve evaluatie na een verbetertraject."

**LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: BEVORDERING**

Artikel 6:

In de artikelen 116 tot en met 119 RPR wordt onder punt b) achteraan telkens toegevoegd:

"of hoger"

Artikel 7:

Aan artikel 116 §1 4° b) RPR wordt achteraan toegevoegd:

"of in het bezit zijn van een diploma zoals bepaald in artikel 3 §1 1° "

Aan artikel 117 §1 2° b) en 2°bis b) RPR wordt achteraan toegevoegd:

"of in het bezit zijn van een diploma zoals bepaald in artikel 3 §1 2°"

Aan artikel 118 §1 2° b) RPR wordt achteraan toegevoegd:

"of in het bezit zijn van een diploma zoals bepaald in artikel 3 §1 3°"

Artikel 8:

Achteraan artikel 110 §2 RPR wordt een punt toegevoegd dat luidt:

"c) ze hebben een contract van onbepaalde duur."

**LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: SELECTIE LAGER GRAAD**

Artikel 9:

Na artikel 121 RPR wordt een hoofdstuk XII bis ingevoegd:

**"Hoofdstuk XII bis. Selectie lagere graad**

**Afdeling I. Algemene bepalingen**

Art. 121 bis. Het personeelslid dat op eigen initiatief deelneemt aan een selectie in een lagere graad en hiervoor slaagt, kan bij een openstaande vacature in die lagere graad heraangesteld worden.

Art. 121 ter. Personeelsleden die in aanmerking komen voor interne mobiliteit, komen in aanmerking voor een selectie lagere graad.

**Afdeling II. De selectie**

Art. 121 quater. Het personeelslid is onderworpen aan dezelfde selectieproeven, volgt dezelfde selectieprocedure en komt in voorkomend geval in dezelfde wervingsreserve terecht als de andere kandidaten.



### **Afdeling III. De inschaling**

Art. 121 quinquies. Bij een functie in een lagere graad met een gelijkaardige of andere functionele loopbaan, gebeurt de inschaling in de overeenstemmende schaal en salaristrap met overdracht van de opgebouwde schaalanciënniteit in de hogere graad.

### **Afdeling IV. De heraanstelling**

Art. 121 sexies. De aanstellende overheid beslist over de heraanstelling. De heraanstelling is niet tijdelijk, maar definitief.

De bepalingen over de proeftijd zijn niet van toepassing na een selectie lagere graad."

#### **LOOPBAAN IN EIGEN HANDEN NEMEN: INTERNE PERSONEELSMOBILITEIT**

##### Artikel 10:

Aan artikel 123 RPR wordt achteraan een alinea toegevoegd die luidt:

"De geslaagde kandidaten die niet meteen heraangesteld worden, worden opgenomen in een wervingsreserve met een duur van drie jaar."

#### **VAKANTIEGELD EN EINDEJAARSTOELAGE**

##### Artikel 11:

Artikel 213 §1 RPR worden de punten 3° en 4° herschreven als volgt:

"3° afwezig was wegens ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking; 4° afwezig was wegens verlof als gevolg van de bepalingen over de moederschapsbescherming van de Arbeidswet van 16 maart 1971;"

In datzelfde artikel wordt een punt toegevoegd dat luidt:

"5° afwezig was wegens ziekte."

##### Artikel 12:

In artikel 224 RPR wordt de laatste alinea geschrapt en vervangen door volgende tekst:

"De periodes waarin het personeelslid tijdens de referentieperiode als titularis van een betrekking met volledige prestaties of onvolledige prestaties ziek was, met ouderschapsverlof in het kader van loopbaanonderbreking was of met verlof was als gevolg van de bepalingen over de moederschapsbescherming van de Arbeidswet van 16 maart 1971, worden gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen."

#### **MAALTIJDCHEQUES**

##### Artikel 13:

Artikel 250 §5 RPR wordt geschrapt en vervangen door:

"**§5.** De waarde van één maaltijdcheque bedraagt 8 euro. De werkgeversbijdrage bedraagt 6,91 euro."

Dit artikel wordt van kracht op 1 januari 2020.

#### **LOSSE DAGEN ONBETAALD VERLOF**

##### Artikel 14:

Aan artikel 267 §3 RPR wordt achteraan een zin toegevoegd die luidt:

"Als het personeelslid halve dagen onbetaald verlof neemt, worden deze dagen eerst opgeteld tot volle dagen om dan de vakantiedagen te herrekenen."

## DEELTIJDSE WERKHERVATTING

### Artikel 15:

De tekst van artikel 281 §1, lid 1 RPR wordt gewijzigd als volgt:

- Het woord "langdurige" wordt geschrapt uit de eerste zin;
- De woorden "van minstens één maand" worden ingevoegd tussen het woord "afwezigheid" en "wegens ziekte of ongeval";
- De woorden "of met 80% of 90% van een voltijdse prestatie" worden toegevoegd tussen het woord "prestaties" en de woorden ", mits de arbeidsgeneesheer".

### Artikel 16:

In artikel 281 §1 RPR wordt een nieuw lid ingevoegd tussen het tweede en derde lid, dat luidt als volgt:

"De tewerkstellingsbreuk tijdens de verschillende maanden werkhervatting kan, binnen voormelde grenzen, progressief opgebouwd worden."

## DIENSTVRIJSTELLING

### Artikel 17:

In de tekst van artikel 333 RPR wordt het woord "diensturen" geschrapt en vervangen door het woord: "stamtijd"

## BIJLAGE II RPR

### Artikel 18:

In bijlage II van de RPR wordt in de tweede kolom van de tabel van rang Bv de functienaam "Maatschappelijk werker" toegevoegd.

### Artikel 19:

In bijlage II van de RPR worden in de tabel van rang Dv de functienamen "suppoost" en "sporttoezichter" geschrapt uit de tweede kolom en verplaatst naar de linkerkolom met daarachter de woorden: "(geschrapt vanaf 1/1/2018)"

### Artikel 20:

In bijlage II van de RPR worden in de tabel van rang Av de functienamen

"Solution architect"  
"Business en functioneel analist"

toegevoegd.

En wordt de functienaam: "ICT analist projectleider" geschrapt.

En wordt in de linker kolom toegevoegd: "ICT analist-projectleider (geschrapt vanaf 1/4/2020)".

### Artikel 21:

In bijlage II van de RPR wordt in de tabel van rang Ax de functienaam: "Manager ICT" geschrapt.

En wordt in de linker kolom toegevoegd: "Manager ICT" (geschrapt vanaf 1/4/2020)".

