

PROTOCOL VAN AKKOORD - FUNCTIEWEGING

In de loop van 2022 is er in samenwerking met A&S Solutions een functieweging uitgevoerd op alle functies van gemeente en OCMW Kasterlee.

Deze studie hield in dat alle functies werden gewogen op basis van 5 aspecten:

- Competenties
- Kennisniveau
- Gedrag & attitude
- Niveau van resultaten
- Bijzondere context van de functie

Daarnaast werden ook takenmatrices uitgewerkt.

Op basis van de studie van A&S Solutions ivm de functieweging is er een concreet voorstel uitgewerkt. Dit houdt volgende wijzigingen in:

2023

Niveau E: (BOC 06.02.2023):

- de technisch beambten (E1 - E2 - E3) krijgen de kans om via een test technisch assistent (D1 - D2 - D3) te worden (beslist beleid);
- het niveau E blijft behouden voor "sociale" tewerkstelling (beslist beleid).

Niveau C: (BOC 06.02.2023):

- de ploegbazen worden werkleider met salarisschaal C4 - C5 (beslist beleid); enerzijds via werving voor de nieuwe werkleiders wegen, groen en gebouwen, en anderzijds via bevordering voor de werkleider van de poetsdienst;

Niveau A:

De functie van coördinator van de personeelsdienst is ook vastgesteld om via een test diensthoofd (met de bijhorende salarisschaal A1a - A2a - A3a) te kunnen worden; omdat deze functie momenteel al vacant geworden is, wordt deze vooruitgeschoven naar 2023 en nu al via aanwerving en bevordering ingevuld.

2024:

Niveau D:

- de technisch assistenten uit TD en technisch assistent zaalwachter-zaalverantwoordelijke (D1 - D2 - D3) krijgen de kans om via een test technisch medewerker (C1 - C2 - C3) te worden;
- de administratief assistenten (D1 - D2 - D3) krijgen de kans om via een test administratief medewerker (C1 - C2 - C3) te worden;

2025

Niveau B:

- de coördinatoren van mobiliteit en ICT kunnen via een test diensthoofd (met de bijhorende salarisschaal A1a - A2a - A3a) worden;
- de coördinatoren van de financiële dienst en de communicatiedienst kunnen via een test de bevorderingsfunctie (met bijhorende salarisschaal B4 - B5) krijgen;
- de stafmedewerker ICT kan via een test dezelfde salarisschaal als een B4 - B5 krijgen;
- de functie van bibliothecaris zal nog worden ingevuld afhankelijk van de evolutie van de situatie met Lille;

Niveau A:

- het afdelingshoofd GGZ kan via een test een aangepaste salarisschaal A5a - A5b krijgen;
- de 2 andere afdelingshoofden kunnen via een test een aangepaste salarisschaal A4a - A4b krijgen;
- het diensthoofd TD kan via een test een aangepaste salarisschaal A2a - A3a - A3abis krijgen;

Algemene principes die enkel gelden voor de procedures in deze context en voor de hierboven vernoemde functies in de tijdspanne 1 september 2023 tot 1 juli 2025:

- Er wordt geen minimumanciënniteit gevraagd, noch het feit dat een volledige aanwervingsprocedure ("grote poort") doorlopen moet zijn.
- De minimale verhoging van het salaris bij overgang naar een hogere graad wordt steeds toegepast en gegarandeerd indien van toepassing.
- De procedures om over te gaan naar een andere graad of andere salarisschaal bestaan uit één test op maat van de functie.
- De selectiecommissie bestaat uit telkens twee interne juryleden, eventueel aangevuld met een secretaris.
- Personeelsleden kunnen enkel inschrijven om deel te nemen aan de procedure voor de eigen functie.
- Personeelsleden kunnen inschrijven ongeacht of ze een volledige aanwervingsprocedure doorlopen hebben in het verleden, maar de deelname aan deze procedure zorgt niet voor een regularisatie hiervan.
- Een personeelslid moet inschrijven en bevestigen dat hij/zij deelneemt. Niet inschrijven betekent dat het personeelslid zijn huidige loonschaal behoudt ten persoonlijke titel. Er is nadien geen kans meer om over te gaan naar de hogere salarisschaal in het kader van de functieweging.
- Personeelsleden die niet slagen voor de test kunnen éénmaal deelnemen aan een herkansing die binnen een redelijke termijn zal ingepland worden.
- Elk personeelslid heeft één kans en één herkansing (= na een negatief resultaat).

Invoering van de nieuwe salarisschalen en functies:

- Transitie van E naar D en binnen niveau C start op 1 januari 2024, onafgezien wanneer de test plaats vond voor die datum;
- Transitie van D naar C start op 1 januari 2025, onafgezien wanneer de test plaats vond voor die datum;
- Transitie binnen niveau B en naar niveau A en binnen niveau A starten op 1 juli 2025 onafgezien wanneer de test plaats vond voor die datum;

Wanneer een personeelslid na de hiervoor bepaalde transitiedatum slaagt voor een test als herkansing dan gaat de transitie in op de eerste van de maand die volgt op de test.

Medewerkers die afwezig zijn wegens arbeidsongeschiktheid, loopbaanonderbreking, verlofstelsels, ...

Deze medewerkers worden ingelicht over de functieweging en leggen de test af op het moment van werkhervatting.

De ingangsdatum van de nieuwe loonschaal is de eerste van de maand die volgt op het slagen voor de test.

Medewerkers die een negatieve evaluatie gehad hebben, mogen niet deelnemen aan de testen. De invoering wordt uitgesteld tot ze terug de normale cyclus van feedback doorlopen. De ingangsdatum van de nieuwe loonschaal is de eerste van de maand die volgt op het slagen voor de test.

Medewerkers die een knipperlichtgesprek gehad hebben of een functioneringstraject doorlopen, mogen deelnemen aan de testen maar de invoering wordt uitgesteld tot ze terug de normale cyclus van feedback doorlopen.

Aanpassingen aan Organogram/personeelsplanning:

De functie van coördinator van personeelsdienst, ICT en mobiliteit wordt telkens de functie van diensthoofd. Ook de andere aanpassingen zullen gebeuren rekening houdend met de vooropgestelde timing en het slagen voor de testen.

Aanpassingen aan RPR:

In artikel 276 § 1 worden de volgende aanpassingen gedaan:

De stafmedewerker ICT met B4 – B5 wordt toegevoegd.

De functie van coördinator financiën met B4 – B5 wordt toegevoegd.

De functie van coördinator communicatie met B4 – B5 wordt toegevoegd.

De functie van diensthoofd technische dienst met A2a – A3a - A3abis (zie bijlage) wordt toegevoegd.

De functie van afdelingshoofd grondgebiedszaken met A5a – A5b wordt toegevoegd.

Voor personeelsleden die slagen voor het examen en er financieel beperkt of niet op vooruit gaan wordt eenmalig een premie voorzien vergelijkbaar met de premie in art. 286 § 4 RPR:

Artikel 286 § 5

Vanaf de datum van inwerkingtreding van deze rechtspositieregeling heeft het personeelslid dat overgaat naar een andere weddeschaal ingevolge de functieweging éénmalig ten minste recht op de volgende verhoging van zijn jaarsalaris tegen 100%:

✓ 620 euro bij een salaris van niveau D;

✓ 745 euro bij een salaris van niveau C;

✓ 870 euro bij een salaris van niveau B;

✓ 1240 euro bij een salaris van niveau A.

Als het nieuwe jaarsalaris niet ten minste het bedrag, vermeld in het eerste lid, hoger is dan het jaarsalaris dat het personeelslid in zijn oude salarisschaal zou hebben gekregen, wordt het jaarsalaris in de nieuwe salarisschaal verhoogd tot de minimale verhoging, vermeld in het eerste lid, bereikt wordt. Die minimale salarisverhoging wordt gegarandeerd gedurende de hele functionele loopbaan in de salarisschaal waarnaar het personeelslid overgaat.

De minimale salarisverhoging, vermeld in deze paragraaf, is een integraal onderdeel van het jaarsalaris.

Toevoeging van de (nieuwe) salarisschaal A3a bis
Zie bijlage.

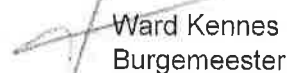
Namens de overheid

De secretaris



Rob Baeyens
Adjunct-algemeendirecteur

De Voorzitter



Ward Kennes
Burgemeester

Namens de vakorganisaties

ACV – openbare diensten

Luc Maes

ACOD – LRB

Ken Zegers

Bijlage

A3a bis **Diensthooft**
TD

minimum	27100
maximum	39250
verhoging	3x1x750
	1x3x1450
	3x3x1500
	1x3x1450
	2x3x1250

0	27100
1	27850
2	28600
3	29350
4	29350
5	29350
6	30800
7	30800
8	30800
9	32300
10	32300
11	32300
12	33800
13	33800
14	33800
15	35300
16	35300
17	35300
18	36750
19	36750
20	36750
21	38000
22	38000
23	38000
24	39250