



Politie

INFO

Nieuws

Nummer 1710

9 augustus 2006

**Politie-
hervorming**

Nr 324

Nieuw CAllog-statuu

Vaak gestelde vragen

Federale Politie

Directie interne relaties

Verantwoordelijke uitgever: Eric Cobut

www.hrpol.be
www.poldoc.be

Voor vragen en inlichtingen,
contacteer het callcenter:

0800 99 271

infolijn.politiehervorming@brutele.be

Drukkerij van de politie

In de loop van de maand juni werden een aantal informatiesessies georganiseerd over de hervorming van het CAllog-statuu en over de nieuwigheden en aanpassingen die eruit voortvloeien. Bijna 3 900 geïnteresseerden woonden deze sessies bij.

In deze nieuwsbrief vindt u een overzicht van de vragen die toen door de personeelsleden zijn gesteld en de antwoorden die door de overheid zijn geformuleerd.

Ter herinnering: de nieuwe maatregelen werden voorgesteld in Infonieuws 1693/Politiehervorming nr. 321 van 10 mei laatstleden. **Ze zullen van kracht worden vanaf 1 januari 2007!**

Gecertificeerde opleidingen

Wat gebeurt er indien de overheid aan een personeelslid weigert om een gecertificeerde opleiding te volgen?

Het volgen van een gecertificeerde opleiding is een recht van de personeelsleden die aan een aantal voorwaarden voldoen (niveau-anciënniteit of termijn). De overheid is verplicht gevolg te geven aan een aanvraag tot inschrijving. In geval van weigering kan beroep worden ingesteld bij de eindverantwoordelijke voor de evaluatie.

Wat gebeurt er in geval van een capaciteitsprobleem of wanneer er te veel inschrijvingen zijn voor een bepaalde opleiding?

Dergelijke problemen worden beschouwd als overmacht. De rechten van het personeelslid zullen niet worden uitgesteld, aangezien het aan dezelfde opleiding zal kunnen deelnemen zodra deze opnieuw georganiseerd wordt. De initiële inschrijvingsdatum evenals alle geldelijke gevolgen die daaruit voortvloeien, blijven behouden.

Mag men om het even welke opleiding volgen?

Neen. De functionele meerdere bepaalt, na overleg met het personeelslid en op basis van vooraf erkende en voor het personeelslid relevante gecertificeerde opleidingen, voor welke gecertificeerde opleiding het personeelslid zich mag inschrijven. De concrete meerwaarde voor het door het personeelslid uitgeoefende ambt is daarbij het belangrijkste criterium.

Indien het personeelslid niet akkoord gaat met de keuze van de functionele meerdere, kan het daaromtrent een bezwaarschrift richten aan zijn eindverantwoordelijke voor de evaluatie, die de definitieve beslissing zal nemen.

Waar en wanneer zullen de gecertificeerde opleidingen georganiseerd worden?

Op dit ogenblik bereidt een werkgroep het opleidingsaanbod voor. Het is de bedoeling om de personeelsleden vanaf begin 2007 te informeren, zodat ze zich vóór 1 september 2007 kunnen inschrijven.

Wat is de duur van een gecertificeerde opleiding?

De duur van een gecertificeerde opleiding is afhankelijk van het niveau. Zoals voormeld, worden de precieze modaliteiten van deze gecertificeerde opleidingen momenteel uitgewerkt door een werkgroep. De duur van de opleidingen en het opleidingsaanbod zullen begin 2007 meegedeeld worden.

Bestaat er een quotum op het vlak van het slagingspercentage?

Neen. Er is geen enkel quotum. De mogelijkheid bestaat dat elk personeelslid een gecertificeerde opleiding met succes volgt.

Moet de gecertificeerde opleiding om de twee jaar worden gevolgd om het recht op de competentietoelage te openen?

Neen. 'En régime' verkrijgt een personeelslid dat de aanvangsloonschaal geniet en dat slaagt voor een gecertificeerde opleiding, de competentietoelage en

gaat het over naar de volgende loonschaal van de maximumloopbaan (voor zover dit personeelslid voldoet aan de voorwaarden van loonschaalanciënniteit en evaluatie). Om te vermijden dat de toekenning van de competentietoelage wordt onderbroken, kan het personeelslid dat sinds meer dan 2 jaar geen gecertificeerde opleiding meer heeft gevolgd, zich ten vroegste twaalf maanden vóór het bereiken van de 6 jaar loonschaalanciënniteit, inschrijven voor een nieuwe gecertificeerde opleiding. In totaal moeten dus 3 gecertificeerde opleidingen gevolgd worden om een volledige maximumloopbaan te kunnen opbouwen.

Er is een algemene regel die bepaalt dat een personeelslid zich ten vroegste twee jaar na de laatste inschrijving voor een met vrucht gevolgde gecertificeerde opleiding kan inschrijven voor een nieuwe gecertificeerde opleiding. Overeenkomstig deze regel moet het personeelslid dat overgaat van de minimum- naar de maximumloopbaan twee jaar wachten om zich in te schrijven voor een gecertificeerde opleiding en vervolgens de competentietoelage te kunnen ontvangen.

Hoe zullen de personeelsleden ingelicht worden over de organisatie van de gecertificeerde opleidingen?

De personeelsleden zullen worden ingelicht op dezelfde wijze als voor de andere opleidingen: via interne publicaties en door een kijkje te nemen op de websites www.hrpol.be en www.police.ac.be.

Is het volgen van een gecertificeerde opleiding verplicht?

Neen. Het betreft een keuze die elk personeelslid moet maken. Door het ontbreken van enige verplichting, wordt het personeelslid geresponsabiliseerd m.b.t. het beheer en het verloop van zijn loopbaan. Het personeelslid dat de moeite doet om met vrucht een gecertificeerde opleiding te volgen, wordt wel financieel beloond.

Het met vrucht volgen van een gecertificeerde opleiding heeft een aantal gevolgen: overgang naar de maximumloopbaan of toekenning van de competentietoelage en latere overgang naar een hogere loonschaal in de maximumloopbaan. Het niet of niet met vrucht volgen van een dergelijke opleiding betekent daarentegen dat men naar de minimumloopbaan teruggaat of er blijft.

Wordt m.b.t. de gecertificeerde opleidingen rekening gehouden met het feit dat men houder is van een diploma van een hoger niveau dan het niveau waarin men is aangeworven (bijvoorbeeld een universitair die werkt als niveau B)?



De gecertificeerde opleiding is een nieuw concept dat in werking treedt vanaf 1 januari 2007. Opleidingen die in het verleden werden gevolgd kunnen daarom niet gelijkgesteld worden. De bedoeling is deze opleidingen te volgen om de bekwaamheden en competenties van het personeelslid te actualiseren en verder te ontwikkelen.

Wat moet worden verstaan onder één jaar niveauanciënniteit om deel te kunnen nemen aan een gecertificeerde opleiding?

Niveauanciënniteit betekent het aantal jaren gedurende dewelke een personeelslid in een bepaald niveau heeft gewerkt, als contractueel en/of als statutair personeelslid, voor deeltijdse en/of voltijdse prestaties.

Vanaf het ogenblik dat men één jaar in een bepaald niveau bij de politie werkt (deeltijds of voltijds), voldoet men dus aan de voorwaarde van niveauanciënniteit om deel te kunnen nemen aan een gecertificeerde opleiding.

Toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest CAllog

Moet het personeelslid dat de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest ontvangt deze toelage terugbetalen indien het, via mobiliteit, wordt aangewezen voor een betrekking buiten dit grondgebied?

Ja. Indien men de verbintenis heeft aangegaan om een aanwezigheidsstermijn van vijf jaar na te komen, zal bij mobiliteit vóór afloop van die termijn naar een ander korps, een andere directie of dienst buiten het grondgebied van het Brussel Hoofdstedelijk Gewest, de verbintenis als verbroken worden beschouwd. Het personeelslid zal de reeds ontvangen bedragen van de toelage derhalve moeten terugbetalen.

Moet de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden terugbetaald wanneer men mobiliteit maakt tussen diensten op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

Neen. Indien men vóór het verstrijken van de aanwezigheidsstermijn van vijf jaar, via mobiliteit, wordt aangewezen voor een andere betrekking op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt de verbintenis als beëindigd beschouwd en wordt de toelage gedurende de resterende termijn van de verbintenis aldus niet meer uitbetaald. De reeds ontvangen bedragen van de toelage moeten evenwel niet worden terugbetaald.

Slechts na het verstrijken van de vroegere termijn van vijf jaar kan een nieuwe verbintenis worden aangegaan. Voor de berekening van de toelage zal dan rekening

worden gehouden met de effectief gepresteerde aanwezigheidsstermijn van de vorige verbintenis.

Moet de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden terugbetaald indien men buiten zijn wil wordt herplaatst?

Indien een personeelslid buiten zijn wil wordt herplaatst in een betrekking op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, behoudt het de toelage gedurende de resterende termijn van de lopende verbintenis.

Indien een personeelslid daarentegen buiten zijn wil wordt herplaatst in een betrekking buiten het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, wordt de verbintenis als verbroken beschouwd. Het personeelslid zal de reeds ontvangen bedragen van de toelage evenwel niet moeten terugbetalen.

Moet de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest worden terugbetaald in het geval van sociale promotie?

Neen. Indien een personeelslid in het raam van de sociale promotie (via mobiliteit) in een andere betrekking wordt aangewezen, wordt de verbintenis beëindigd, maar moeten de reeds ontvangen bedragen niet worden terugbetaald. Het personeelslid kan wel onmiddellijk, na aanwijzing voor een betrekking van een hoger niveau op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, een nieuwe verbintenis aangaan. Voor de berekening van de toelage zal dan rekening worden gehouden met de effectief gepresteerde aanwezigheidsstermijn van de vorige verbintenis.

Om welke reden zijn de voordelen die zijn voorzien voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest, arbeidstijdorganisatie) niet van toepassing in andere grootsteden?

Numeriek gezien is een groot deel van de personeelsleden van het administratief en logistiek kader werkzaam op het grondgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Onder hen zijn er bovendien veel in ondersteunende functies ten voordele van de gehele geïntegreerde politie. Hun knowhow wil men dus fideliseren. Overigens heeft men ook in een tegemoetkoming willen voorzien omdat de ongemakken er toch meer uitgesproken zijn dan in andere grootsteden.

Competentietoelage

Kan men de competentietoelage ontvangen tijdens een loopbaanonderbreking of andere verlofstelsels?

De volledige competentietoelage wordt enkel toegekend indien het personeelslid gedurende de twaalf voorafgaande maanden in dienstactiviteit is geweest én een volledige wedde heeft genoten. In alle andere gevallen wordt de competentietoelage proportioneel verminderd.

Voorbeeld: een statutair personeelslid niveau B dat het stelsel van halftijdse loopbaanonderbreking geniet, heeft enkel recht op een competentietoelage ten belope van 500 EUR (niet-geïndexeerd bedrag), zijnde 50% van het bedrag van de competentietoelage voor niveau B.

Wordt de competentietoelage in aanmerking genomen voor het pensioen?

Ja. De pensioenberekening voor statutaire personeelsleden gebeurt op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar. Indien het personeelslid gedurende deze laatste 5 jaar recht had op een competentietoelage, zal deze in aanmerking worden genomen voor de berekening van deze gemiddelde wedde.

De pensioenberekening voor contractuele personeelsleden gebeurt daarentegen op basis van een gemiddeld loon over de ganse loopbaan. Voor de berekening van deze gemiddelde bezoldiging zal, voor de perioden dat het personeelslid er tijdens zijn loopbaan recht op had, ook rekening worden gehouden met de competentietoelage.

Waarom geen competentietoelage in de laatste loonschaal van de maximumloopbaan, terwijl de competentietoelage wel in aanmerking wordt genomen voor het pensioen?

In het concept van de maximumloopbaan wordt de competentietoelage die het personeelslid ontvangt, gevaloriseerd bij de overgang naar de volgende, hogere loonschaal binnen deze maximumloopbaan (competentietoelage als voorschot op de hogere loonschaal). Deze valorisatie van de competentietoelage in de hogere loonschaal vindt dus een laatste keer plaats bij de overgang naar de laatste loonschaal. Op dit punt in de loopbaan zal het personeelslid wel nog evolueren binnen deze laatste loonschaal.

De personeelsleden die niet onmiddellijk een carrière uitbouwen bij de politie en dus pas later in dienst treden alsook zij die via sociale promotie een hoger niveau verwerven, zullen vaak de volledige loopbaan (tot de laatste loonschaal van de maximumloopbaan) niet kunnen doorlopen. Voor deze personeelsleden zal de competentietoelage wel een positief effect hebben voor de berekening van hun pensioen.

Waarom het verschil in competentietoelage tussen niveau D (1000 EUR) en niveau C (750 EUR)?

Omwille van de beperktere koopkracht van de personeelsleden van niveau D, heeft de overheid ervoor geopteerd om in het nieuwe CALog-statuut een aantal specifieke maatregelen uit te werken die een betere verloning van de personeelsleden van niveau D moet bewerkstelligen. Ook omdat het met vrucht volgen van een gecertificeerde opleiding vaak een grotere inspanning van de personeelsleden van niveau D zal vergen, werd voor hen een competentietoelage van 1000 EUR (niet-geïndexeerd) voorzien. Niettegenstaande deze maatregel met betrekking tot de competentietoelage, dient opgemerkt dat er toch een voldoende grote loonspanning tussen het niveau C en het niveau D blijft bestaan.

Waarom geen competentietoelage voor klasse A4 en A5?

In het niveau A komen inderdaad enkel de personeelsleden van klasse A1, A2 en A3 in aanmerking voor de competentietoelage. Aangezien de functies die behoren tot klasse A4 en A5 dikwijls mandaatfuncties (of van analoog niveau) zullen zijn en zij dit vertaald zien in de loonschalen verbonden aan die klassen, is het logisch dat hen bovenop deze hoge loonschalen geen competentietoelage meer zal worden toegekend.

Sociale promotie

Vanaf welke datum wordt de geldigheidsduur van de brevetten behaald in het raam van de sociale promotie verlengd van 2 jaar naar 5 jaar?

De verlening van de geldigheidsduur van 2 jaar naar 5 jaar wordt toegepast op alle brevetten voor het CALog behaald in het raam van de sociale promotie. De eerste brevetten werden uitgereikt in juni 2005 en ook hun geldigheidsduur wordt van 2 jaar naar 5 jaar verlengd.

Moet men, indien men niet slaagt voor de selectie in het raam van de sociale promotie opnieuw aan alle selectieproeven deelnemen of zijn er bepaalde vrijstellingen voorzien?

Het personeelslid dat deelneemt aan de selectie voor bevordering door overgang naar een hoger niveau en slaagt voor de informaticaproef en, in voorkomend geval, voor de persoonlijkheidsproef, is gedurende twee jaar vanaf de betekening van het resultaat, vrijgesteld van deze proeven. Voor de andere proeven is geen vrijstelling voorzien.



Contractuele personeelsleden

Hebben de contractuele personeelsleden recht op de competentietoelage, de premie voor leidinggevenden, de gratis medische zorgen en de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest?

De contractuele personeelsleden kunnen deze voordelen ook genieten. De toekenning van de toelage Brussels Hoofdstedelijk Gewest is echter voorbehouden aan contractuele personeelsleden tewerkgesteld op basis van een contract van onbepaalde duur en voor voltijdse prestaties.

Kunnen hulpkrachten niveau D (onderhoudspersoneel) worden gestatutariseerd?

Neen. Het CAllog-statuut 2007 verandert op dit vlak niets aan het bestaande statuut. De betrekkingen van het onderhoudspersoneel zijn geen statutair voorziene betrekkingen. Het onderhoudspersoneel wordt steeds met een arbeidsovereenkomst tewerkgesteld. Zij kunnen wel deelnemen aan de statutariseringsproeven en via mobiliteit naar een administratieve, statutaire betrekking worden benoemd in het niveau D.

Kunnen Gesco's worden gestatutariseerd?

Ja. Reeds in het CAllog-statuut 2001 is het mogelijk om de Gesco's te statutariseren. Dit kan ofwel door een beslissing van de lokale overheid om deze personeelsleden van hun gesco-statuut te ontdoen (voor zover zij dan een statutaire betrekking bekleden), ofwel door valorisatie van het brevet voor statutarisering via mobiliteit naar een andere, statutaire betrekking. Deze mogelijkheden blijven bestaan.

Het CAllog-statuut 2007 voorziet evenwel in een bijkomende maatregel om de statutarisering van de Gesco's te bevorderen. Indien op hun gewone plaats van het werk een voltijdse, statutaire betrekking met een gelijkwaardige functionaliteit als de hunne vacant wordt, is de lokale overheid verplicht om voor deze Gesco's een voorafgaande interne selectie te organiseren, alvorens beroep wordt gedaan op de mobiliteit of de externe werving.

Uitdovende graden en loonschalengroepen

Hebben de personeelsleden van de uitdovende graden ook recht op de competentietoelage, rechtsbescherming en gratis medische verzorging?

Ja. De personeelsleden (nieuw statuut) die benoemd zijn in een uitdovende graad en/of ingeschaald zijn in een uitdovende loonschalengroep, kunnen uiteraard ook aanspraak maken op de nieuwe maatregelen voorzien in het CAllog-statuut 2007. Voor de personeelsleden die zijn ingeschaald in de loonschalengroepen C1D-C4D en D1C-D4C, werd evenwel geen nieuwe maximumloopbaan voorzien. Zij behouden de huidige loonschalen en de huidige baremische loopbaan.

De personeelsleden die opteerden voor hun oud statuut, hebben wel recht op de rechtsbescherming, maar zullen geen aanspraak kunnen maken op de overige nieuwe maatregelen.

Wat met de inschaling in de uitdovende loonschalen?

De personeelsleden die naar aanleiding van het CAllog-statuut 2001 werden ingeschaald in de loonschalengroepen C1D-C4D en D1C-D4C, worden niet (her)ingeschaald naar aanleiding van het CAllog-statuut 2007. De personeelsleden die één van deze loonschalengroepen genieten, behouden ze te persoonlijke titel, tot zolang zij tot het niveau C of het niveau D blijven behoren. Concreet behouden zij de baremische loopbaan die ze nu ook genieten, onder dezelfde voorwaarden (6 jaar loonschaalanciënniteit en evaluatie). Voor deze loonschalengroepen werd er dus geen maximumloopbaan voorzien. Zij kunnen wel, net zoals de andere personeelsleden, deelnemen aan de gecertificeerde opleidingen om het recht op competentietoelage te openen.

De personeelsleden die werden ingeschaald in de loonschalengroep B1C-B4C, worden naar aanleiding van het CAllog-statuut 2007 wel ingeschaald. Voor hen werd in het CAllog-statuut 2007 een maximumloopbaan uitgewerkt, maar dan wel in uitdoving. Door het met vrucht volgen van een gecertificeerde opleiding kunnen deze personeelsleden eveneens aanspraak maken op de competentietoelage en een maximumloopbaan uitbouwen.

Toelagen

Waarom kunnen de leden in klasse A3, A4 en A5 geen premie voor leidinggevenden genieten?

Inderdaad, in het Niveau A komen alleen de personeelsleden van klassen A1 of A2 in aanmerking voor die premie. Dat is enigszins logisch nu de klassen A3, A4 en A5 per definitie tot de leidinggevende ambten

behoren en dat vertaald zien in de barema's die aan die respectieve klassen zijn verbonden.

Tweetaligheidstoelage: wat is waar "vereist" en wat is waar "nuttig"?

Eén van de wijzigingen betreft inderdaad de bedragen van de tweetaligheidstoelage.

Wanneer de tweetaligheid voor een Calog-functie wettelijk vereist is, dan genieten de burgerpersoneelsleden met het correcte Selor-brevet dezelfde tweetaligheidstoelage als hun collega's van het operationeel kader (bedrag aan 100%). Het zijn de gecoördineerde wetten op het taalgebruik in bestuurszaken van '66 die aangeven waar de tweetaligheid wettelijk vereist is. Zo is dat bv. het geval in de 6 lokale politiekorpsen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de GDA van Brussel. Een nota zal daaromtrent meer duidelijkheid brengen.

In de andere gevallen kan de overheid beslissen dat de tweetaligheid, alhoewel niet wettelijk vereist, toch nuttig is voor de functieuitoefening. Bij de lokale politie gebeurt dit door het college, bij de federale politie via de bijlage 16 aan het Dino-besluit (UBPol). Wanneer alzo door de overheid de tweetaligheid als nuttig wordt verklaard, dan genieten de tweetaligen een tweetaligheidstoelage gelijk aan 25%, wat nog altijd meer is dan de huidige tweetaligheidstarieven van het federaal openbaar ambt.

Deze regeling geldt ook voor andere talen (bv. Engels) die als nuttig worden erkend.

Kunnen verschillende toelagen gecumuleerd worden?

De verschillende toelagen kunnen gecumuleerd worden, op voorwaarde dat het personeelslid voldoet aan voorwaarden verbonden aan deze toelagen. In bepaalde bijzondere hypothesen, is men echter uitgesloten van het recht op bepaalde toelagen. Zo wordt de competentietoelage niet toegekend aan personeelsleden van klasse A4 of A5. De premie voor leidinggevend kan dan weer niet worden toegekend aan personeelsleden van klasse A3, A4 en A5.

Aan de personeelsleden van niveau D met competentietoelage wordt echter geen integratiepremie uitbetaald.

Gratis medische verzorging

Wat betekent de gratis medische verzorging voor de personeelsleden van het administratief en logistiek kader?

De personeelsleden van het administratief en logistiek kader hebben een gratis hospitalisatieverzekering en in het nieuwe statuut zullen zij eveneens kosteloos de medische zorgverstrekking, de verpleegzorgen en de tandverzorging verleend door een zorgverstreker van en in de instellingen van de medische dienst genieten. De CALog-personeelsleden kunnen zich dus laten verzorgen in de provinciale medische centra van de medische dienst, maar hebben geen recht op gratis medische zorgen verstrekt door een externe erkende geneesheer, noch op gratis geneesmiddelen tenzij deze gebruikt bij de verzorging in de medische centra.

De CALog-personeelsleden die zijn opgenomen in bijlage 13 van het ministerieel besluit van 28 december 2001 (UBPol) en derhalve een permanente functie van operationele ondersteuning uitoefenen, genieten de kosteloze medische zorgen in dezelfde mate als de personeelsleden van het operationeel kader.

Allerlei

Waar vinden we de definitie van de verschillende klassen van het niveau A? Wat is de "weging"?

De onderverdeling in klassen gebeurt op basis van een weging van de diverse functies van het Niveau A. In het ontwerp van koninklijk besluit zijn daartoe criteria opgenomen. Zoals uitgelegd tijdens de informatiesessies zal de inschaling van de personeelsleden van het niveau A in 2 fasen gebeuren: eerst een inschaling zoals weergegeven in de inschalingstabel die in het Infonieus werd opgenomen. Vervolgens zal de weging geschieden met mogelijks een upgradation tot gevolg.

Gaat het om een specifieke evaluatie in het raam van de baremische minimum- en maximumloopbaan?

Neen. Het is de tweejaarlijkse evaluatie die hier geldt. Dit jaar zal die voor elk personeelslid een aanvang hebben genomen. Zolang die eerste evaluatie niet is uitgebracht, moet zondig een beroep worden gedaan op de overgangsregeling via de GPI 11.

Zal het systeem van de gevrijwaarde loonschalen behouden blijven (bv. Kelchtermansloonschalen)?

Ja. Wie krachtens het CALog-statuut 2001 werd gevrijwaard op zijn vorige loonschaal (dit wil zeggen dat wanneer die voordeliger zou zijn dan de loonschaal van het CALog-statuut 2001 dat dan de wedde wordt berekend op grond van die voordeligere loonschaal) geniet die vrijwaring ook na 1 januari 2007. Zou die



loonschaal dus ook gunstiger zijn dan de loonschaal uit het CALog-statuut 2007, dan blijft het personeelslid die meest gunstigste loonschaal genieten.

Kunnen we het huidig statuut behouden? Zo ja, hoe moeten we dat kenbaar maken?

Bij de integratie in 2001-2002 konden de personeelsleden kiezen tussen het behoud van hun oud statuut of het CALog-statuut 2001.

Wie toen voor het behoud van zijn oud statuut koos en dat nog altijd geniet, blijft daaronder vallen en dit zolang dat hij niet te kennen geeft om te willen overstappen. Concreet kan zo iemand bijvoorbeeld in 2008 kiezen om over te stappen naar het CALog-statuut. Om iedereen op gelijke voet te behandelen zal die persoon dan eerst in het Calogstatuut 2001 worden ingeschaald en onmiddellijk daarop volgend in het CALog-statuut 2007.

Alle anderen gaan op 1 januari 2007 over naar het vernieuwde CALog-statuut. Zo zal bijvoorbeeld een personeelslid met de loonschaal CC2 worden ingeschaald in de nieuwe loonschaal CC2.1, een personeelslid met de loonschaal AA2 in de nieuwe loonschaal A12.

Wat zijn in het CALog-statuut 2007 de gevolgen inzake pensioenleeftijd en de kosteloze medische zorgen voor de 'overgeplaatste militairen'?

De recente wijzigingen in het CALog-statuut brengen geen veranderingen met zich mee wat de pensioenleeftijd en de medische zorgen van de overgeplaatste militairen met oud statuut betreft. Wanneer deze personeelsleden na 1 januari 2007 kiezen voor het CALog-statuut 2007 zullen zij, net als de overgeplaatste militairen die nu reeds hebben gekozen voor het nieuwe statuut van 2001, de gevrijwaarde pensioenleeftijden voorzien in artikel 10 van de wet van 30 maart 2001

betreffende het pensioen van de personeelsleden van de politiediensten, behouden en hebben zij geen recht meer op de kosteloze medische zorgen zoals voorzien voor de operationele personeelsleden. Zij genieten de gratis medische verzorging zoals de andere CALog-personeelsleden (zie vraag 7).

Wat is het verschil tussen preventieadviseurs van niveau A en van andere niveaus voor wat de inschaling, de competentietoelage en de premie voor leidinggevenden betreft?

In het niveau A wordt door het CALog-statuut 2007 een nieuwe bijzondere graad van preventieadviseur ingevoerd. Personeelsleden die in het bezit zijn van een universitair diploma, die geslaagd zijn in de opleiding van preventieadviseur niveau 1 van 2 jaar en die zijn aangewezen voor een functie van preventieadviseur niveau A, worden benoemd in de bijzondere graad van preventieadviseur. Aangezien deze functies minstens behoren tot klasse A2, bekomen zij ten minste de loonschaal A21. Voor wat de competentietoelage en de premie voor leidinggevenden betreft, zijn de algemene regels voorzien voor het niveau A van toepassing.

In de andere niveaus is daarentegen geen bijzondere graad van preventieadviseur voorzien. Personeelsleden van niveau B en C kunnen binnen hun dienst wel een functie van preventieadviseur waarnemen, maar zij hebben niet de opleiding preventieadviseur niveau 1 (voorbehouden voor houders van een universitair diploma) gevolgd. De verloning van deze personeelsleden is derhalve verbonden aan hun graad en niet aan hun (vaak bijkomende) functie van preventieadviseur. Voor wat de competentietoelage en de premie voor leidinggevenden betreft, zijn ook hier de algemene regels voorzien voor het niveau B en C van toepassing.



Herplaatsingsaanbieding naar CIC Oost-Vlaanderen

Binnen de federale politie bekleden een aantal operationele personeelsleden een niet-operationele bediening of een bediening in bovental, wat overeenkomstig het regeerakkoord op termijn niet meer zal kunnen. Deze bedieningen zijn al geïdentificeerd in de actuele personeelsformatie (OT). In de nieuwe personeelsformatie zullen deze administratieve bedieningen in de toekomst enkel door CAlOG-personeel bezet mogen worden. Deze operatie heet de 'calogisering'.

Om de betrokken personeelsleden de kans te geven op een vaste operationele bediening buiten de mobiliteit om, worden een aantal vacante bedieningen binnen de federale politie opengesteld waarin ze kunnen worden herplaatst.

De Directie van de mobiliteit en het loopbaanbeheer (DPM) publiceerde op 3 augustus 2006 een nieuwe aanbieding tot herplaatsing naar de Algemene Directie operationele steun (DGS) – CIC Oost-Vlaanderen: FED 070.

Kandidaturen voor de huidige aanbieding tot herplaatsing sluiten eventuele kandidaturen voor andere aanbiedingen tot herplaatsing of kandidaturen voor mobiliteit niet uit.

Een gedetailleerde beschrijving van deze functie, de administratieve sollicitatiemodaliteiten en een kandidatuurformulier, vindt u op de site van de human resources www.hrpol.be of via Portal. De herplaatsingsaanbiedingen worden regelmatig geactualiseerd.

De kandidaturen moeten per fax (02 642 60 96) naar DGP/DPM verstuurd worden en dit **ten laatste op 8 september 2006**. Het origineel dient per post naar DPM nagestuurd te worden (DGP-DPM-BUR2, Fritz Toussaintstraat 47, 1050 Brussel).

TEKST

DGS/Directie van Telematica/DT OPS CIC
Oost Vlaanderen (3697)

AANTAL BEDIENINGEN

INP: 3 N (204.240.200)

