

FAQ e-ID

1. Hoeveel personeelsleden krijgen de gemeenten ?

In totaal gaat het om 779 statutaire personeelsleden van de autonome overheidsbedrijven waarvan er 722 zullen ingezet worden voor de uitreiking van de elektronische identiteitskaart in de gemeenten. Het aantal personeelsleden per gemeente werd met een verdeelsleutel op basis van o.a. bevolkingsaantal en aantal uit te reiken kaarten berekend. Elke gemeente krijgt minstens één bijkomend personeelslid. Het precieze aantal zal u kortelings meegedeeld worden door het Rijksregister.

2. Kunnen de overheidsbedrijven aan de gemeenten de garantie geven dat er voldoende personeel wordt gevonden ?

Binnen de overheidsbedrijven wordt een voldoende groot potentieel uitgenodigd om zich kandidaat te stellen voor een functie binnen de gemeente. Indien de autonome overheidsbedrijven niet voldoende personeelsleden kunnen leveren, zal men een oproep doen onder de federale ambtenaren en in laatste instantie kan de Federale Overheidsdienst Binnenlandse Zaken (Biza) werven via het selectiebureau van de Federale Overheid (Selor).

3. Wat moet de gemeenten doen om deze mensen te krijgen ?

De gemeente moet geen actie ondernemen. Er zal hen door de Binnenlandse Zaken 5 lijsten (lijst waarop kandidaten vermeld worden die de betreffende gemeente als eerste keuze opgegeven hebben, lijst waarop kandidaten vermeld worden die de betreffende gemeente als tweede keuze opgegeven hebben, lijst waarop kandidaten vermeld worden die de betreffende gemeente als derde keuze opgegeven hebben,...) worden toegestuurd, met daarop de gegevens van de mensen die zich kandidaat hebben gesteld om in de gemeente in kwestie te werken.

4. Zal het toegewezen aantal personeelsleden voldoende zijn ?

Bij de evaluatie van de 11 pilootgemeenten werd precies berekend hoeveel tijd het verstrekken van één e-ID kaart in beslag neemt. Dit bedraagt een gemiddelde van 30 minuten per kaart. Met dit gegeven, en rekening houdende met het aantal uit te reiken kaarten per gemeente, werd berekend hoeveel de totale tijd is die de gemeente aan deze taak zal spenderen, en bijgevolg hoeveel FTE's dit vertegenwoordigt.

5. Is de gemeente verplicht om een bijkomend personeelslid te aanvaarden ?

Neen, indien de gemeente ervan uitgaat dat er voldoende personeel is voor het uitreiken van de e-ID kaart, hoeven er geen bijkomende personeelsleden aanvaard te worden. De gemeente houdt er echter best rekening mee dat het uitreiken van de e-ID kaarten, vooral in de beginfase, vrij veel tijd zal vergen. Immers, zowel de burger als de uitreiker moeten zich met het fenomeen van de e-ID kaart vertrouwd maken.

6. Uit welke overheidsbedrijven komen de personeelsleden ?

De kandidaten komen uit de 5 overheidsbedrijven : Belgacom, BIAC, Belgocontrol, De Post en NMBS.

7. Hoe weten wij dat de kandidaten gemotiveerd zijn om voor een gemeente te werken ?

De personen die zich kandidaat stellen, doen dit op vrijwillige basis. Er worden uitgebreide communicatie-acties op het getouw gezet door de respectieve overheidsbedrijven om mogelijke kandidaten grondig te informeren. Op basis daarvan kunnen de personeelsleden beslissen of zij de stap wensen te zetten. Het is duidelijk dat, wie niet gemotiveerd is, deze stap niet hoeft te zetten.

8. Hoe weten wij wie kandidaat is voor onze gemeente ?

Zie vraag 3

9. Wat indien niemand voor een bepaalde gemeente kiest ?

Vermoedelijk zal dit, gezien het grote potentieel aan mogelijke kandidaten, niet gebeuren. Indien een bepaalde gemeente echter geen kandidaten van eerste keuze heeft, dan krijgt zij de kans om onmiddellijk de lijst van 2^e keuze te raadplegen. Desgevallend wordt er door Binnenlandse Zaken contact opgenomen met kandidaten die zich hebben opgegeven voor een naburige gemeente, om te vragen of zij ook geïnteresseerd zouden zijn in betrokken gemeente.

10. Wie kan zich kandidaat stellen ?

De overheidsbedrijven roepen hun statutaire personeelsleden op om zich kandidaat te stellen voor de 722 functies van registratiebeambte te verdelen over de 5 overheidsbedrijven. De criteria waaraan de statutaire personeelsleden dienen te voldoen voor kandidaatstelling worden, conform artikel 475, tweede lid van de Programmawet van 22 december 2003, opgesteld door het overheidsbedrijf en hun paritair comité.

11. Hoe worden zij geselecteerd ?

De kandidaturen worden bij de overheidsbedrijven verzameld en nagezien op hun conformiteit met het competentieprofiel en de functiebeschrijving, die vooraf door de FOD Biza werd opgemaakt. Een eerste screening gebeurt op basis van CV, t.t.z. diploma hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door ervaring. De personeelsleden nemen deel aan een selectietest bij Selor. De kandidaten dienen 5 keuzegemeenten op te geven. Indien aan de keuze van het personeelslid niet kan tegemoetgekomen worden, dan wordt dit personeelslid niet ingezet. De gemeente interviewt de diverse kandidaten, maakt zijn keuze, motiveert deze en deelt de keuze en motivering mee aan de FOD Biza – Algemene Directie Instellingen en Bevolking – Dienst Rijksregister.

12. Komen ook personen in aanmerking die na 3 jaar e-ID met pensioen gaan ?

Dit is inderdaad mogelijk, maar we vestigen de aandacht op het feit dat de meeste overheidsbedrijven een uitstapregeling hebben die toelaat om te vertrekken op de leeftijd van 55, 56, 57 jaar..

13. Over welke competenties beschikken de kandidaten ?

Daarvoor werd er door Binnenlandse Zaken een functieprofiel opgesteld. Dit vermeldt : houder zijn van minstens een diploma van hoger secundair onderwijs of titularis zijn van een functie niveau C (of niveau D maar geselecteerd op basis van competenties), vlot kunnen omgaan met publiek, over een zeer goede communicatievaardigheid beschikken, over voldoende vertrouwdheid beschikken met het gebruik van informaticamiddelen, over de nodige administratieve aanleg en stiptheid beschikken om de procedure inzake de aflevering van identiteitskaarten

correct uit te voeren.

14. Wie neemt de uiteindelijke beslissing om een bepaalde kandidaat te aanvaarden ?

De definitieve keuze wordt gemaakt door het College van Burgemeester en Schepenen. Deze nodigt alle kandidaten uit die de betreffende gemeente als eerste keuze opgegeven hebben. Voor elke geziene kandidaat dient er een rapport gemaakt te worden, waarin o.a. de motivatie vermeld wordt waarom een kandidaat al dan niet aanvaard werd.

15. Zijn er criteria voor de selectie-interviews ?

De gemeente zal van Stafdienst P & O een document krijgen dat als leidraad zal dienen voor het houden van een selectie-interview. Op deze manier wordt de gelijke behandeling van de kandidaten gewaarborgd. Bovendien zal de gemeente een selectierapport voor elke kandidaat dienen op te maken, waarin de (niet-)selectie wordt verantwoord, en dit binnen een termijn van 3 weken na het ontvangen van de lijsten van de kandidaten.

16. Moeten zij allemaal een Selor test ondergaan ?

Elke kandidaat ondergaat een test bij Selor.

17. Wat is de gemiddelde leeftijd van de kandidaten ?

Zoals reeds aangegeven, heeft elk overheidsbedrijf haar doelgroep van mogelijke kandidaten autonoom bepaald. Globaal genomen kan er geen leeftijdscategorie aangegeven worden voor de kandidaten.

18. Moeten de kandidaten voor de Brusselse gemeenten officieel 2-talig zijn ?

Gedurende de eerste 3 jaren, waarin de kandidaat in verlov wegens opdracht/gedetacheerd wordt vanuit een overheidsbedrijf, is een functionele tweetaligheid belangrijk. In het geval de gemeente het personeelslid definitief wenst aan te werven, moeten er stappen ondernomen worden om de kandidaat het tweetaligheidsexamen te laten afleggen bij Selor.

19. Krijgen deze mensen opleiding ? Welke opleiding werd er voorzien, en wie geeft deze ?

Iedereen die geselecteerd wordt door een gemeente zal een opleiding krijgen om de behandeling van de e-ID kaarten te kunnen afwerken.

De overeenkomst die met de infrastructuurbouwer zal afgesloten worden voorziet in een praktische opleiding inzake de werking en het gebruik van de eID-apparatuur (RA-PC). Er zal eveneens een gebruikershandleiding ter beschikking gesteld worden. Zo nodig kunnen de regionale coördinatoren van het Rijksregister achteraf bijkomende uitleg verschaffen. Op het vlak van de bevolkingsreglementering zal Biza een informatiepakket samenstellen. De regionale coördinatoren van het Rijksregister zullen instaan voor dit facet van de opleiding.

20. Wat indien deze mensen ziek worden ?

Indien een personeelslid gedurende korte termijn afwezig is, en de uitreiking van de e-ID kaarten in het gedrang lijkt te komen, dan kan de gemeente een beroep doen op één van de 28 regionale coördinatoren. Het KB voorziet in art 7, par 4 dat het inzetten

automatisch eindigt na een afwezigheid van 3 maanden of langer.

21. Wat indien deze mensen langdurig afwezig zullen zijn ?

Indien een personeelslid gedurende meer dan 3 maanden afwezig zal zijn, dan neemt het betrokken overheidsbedrijf het personeelslid terug, en stelt een vervanger ter beschikking voor de resterende duur.

22. Wat indien deze persoon niet voldoet ?

Voor een goed personeelsmanagement is het essentieel dat de personeelsleden feedback krijgen via functionerings- en evaluatiegesprekken over de manier waarop ze presteren. Eigenlijk is het evalueren van personeelsleden een logisch gevolg van de uitoefening van werkgeversgezag.

Maar omwille van de rechtsgevolgen die aan evaluaties kunnen gekoppeld worden, is het nuttig om de taakverdeling tussen feitelijke en juridische werkgever te verduidelijken. De gevolgen die aan een positieve resp. een negatieve evaluatie kunnen gekoppeld worden, moeten immers door de juridische overheid bepaald worden.

Voorbeelden:

We gaan ervan uit dat de personeelsleden in kwestie een specifieke opleiding gekregen hebben. Maar als bijv. een personeelslid op een bepaald punt nog niet voldoende presteert, zou de federale overheid, op vraag van de gemeente, bijkomende vorming kunnen opleggen.

Bij de lokale besturen geldt bijv. dat personeelsleden die twee opeenvolgende keren een ongunstige evaluatie gekregen hebben, kunnen ontslagen worden. De ontslagbevoegdheid is een prerogatief van de juridische werkgever. Dit geldt ook bij de federale overheid.

1. In de regelgeving is voorzien dat gemeenten een functionerings- en evaluatiegesprek houden met de gedetacheerde personeelsleden (periodieke terugkoppeling van de geleverde prestaties) op basis van de functiebeschrijving en het doel van de opdracht...
2. Daarnaast bepaalt de juridische werkgever, op basis van het evaluatieverslag, welke (rechts)gevolgen aan een evaluatie kunnen gekoppeld worden.
3. Minstens voorzien in de regelgeving dat een personeelslid dat tweemaal een negatieve evaluatie kreeg door de gemeente, 'teruggenomen' wordt door het overheidsbedrijf
4. Artikel 13 KB Belgacom, Belgocontrol en BIAC bepaalt dat de evaluatie in de gemeente gebeurt; de gemeente bezorgt zijn evaluatieverslag aan de stafdienst P&O Biza.

Voor Belgacom, BIAC en Belgocontrol is Binnenlandse Zaken rechtstreeks betrokken en stellen men volgende eisen:

Een negatieve evaluatie wordt enkel aanvaard indien aan volgende voorwaarden werd voldaan.

- Er een eerste gesprek heeft plaatsgevonden tussen functionele chef en medewerker waarin de medewerker op zijn tekortkomingen werd gewezen en waarin er afspraken werden gemaakt om dit naar de toekomst te verbeteren. Van dit gesprek wordt een verslag opgemaakt

en dit verslag wordt door de betrokkene voor ontvangst ondertekend. Hij heeft het recht zijn opmerkingen op het verslag te formuleren.

- Hierna volgt een tweede gesprek waarin de afspraken van het eerste gesprek worden geëvalueerd. Ook hiervan wordt een verslag opgemaakt.

Indien de gemeente deze documenten niet kan voorleggen wordt er door ons niet overgegaan tot verdere actie.

Voor de Post/NMBS gelden de evaluatieregels van het overheidsbedrijf. Zie KB art. 9.

23. Wat indien de persoon wenst terug te keren naar zijn overheidsbedrijf ?

Het personeelslid kan tijdens en na afloop van het eerste jaar beslissen om de gemeente te verlaten, mits een opzegtermijn van één maand. Hij wordt vervangen door een kandidaat van hetzelfde overheidsbedrijf.

24. Op welke manier kan er nog een vervroegd einde worden gegeven aan de periode van 3 jaar ?

Het inzetten kan tijdens en na afloop van het eerste jaar eveneens beëindigd worden, mits een opzegtermijn van één maand, op een met redenen omkleed verzoek van de functionele chef.

Bij afwezigheid wegens ziekte van meer dan 3 maanden, of een beroepsfout die geleid heeft tot een tuchtsanctie, wordt het inzetten beëindigd en keert de betrokken werknemer terug naar het autonoom overheidsbedrijf.

25. Welke zijn de loonsvoorwaarden waaronder deze mensen zullen werken ?

De kandidaten krijgen de garantie dat ze precies dezelfde loonsvoorwaarden behouden als die, die ze in het overheidsbedrijf genieten.

26. Mag de gemeente maaltijdcheques geven ?

De beslissing om maaltijdcheques te verschaffen is een autonome beslissing van de gemeente zelf.

27. Wie is de functionele werkgever ? De gemeente

De arbeidsorganisatie omvat alles wat te maken heeft met:

- de **arbeidsduur**,
- de **feestdagen**,
- de **zondagsrust**,
- de **vrouwenarbeid**,
- de **arbeid van jeugdige personen**,
- de **nachtarbeid**,
- de **arbeidsreglementen**,
- het **welzijn op het werk**

De arbeidsorganisatie is eigenlijk een prerogatief van de juridische werkgever. Maar bij verlof wegens opdracht/detachering is het nutteloos dat de juridische werkgever hiervoor verantwoordelijk blijft. Het is de gemeente die zegt wanneer het personeelslid verwacht wordt op het werk, welke veiligheidsvoorschriften hij moet in

acht nemen, of dat personeelslid mag roken op het werk, wanneer en welke feestdagen er opgenomen worden.

28. Wat met ziekte en medische controle ?

Het verwittigen van de functionele chef gebeurt volgens de regels in de gemeente. De gemeente beslist autonoom om een controle te laten uitvoeren.

29. Wat met personeelsleden die worden ingeschakeld en die niet genoeg verlofdagen meer hebben ?

De gemeente beslist autonoom wat er in dit geval dient gedaan te worden. Het is immers moeilijk om het personeelslid te doen komen wanneer de gemeentediensten gesloten zijn. In dat geval kan de gemeente overgaan tot het verlenen van dienstvrijstelling.

30. Wat met personeelsleden die nog zeer veel verlof over te dragen hebben ?

Het KB stelt dat verlofdagen van het huidige en vorige jaar integraal mogen overgedragen worden.

31. Moet de gemeente het bijkomende personeelslid opnemen in de arbeidsongevallenverzekering ?

Neen, dit zijn aspecten die vallen onder de bevoegdheid van de juridische werkgever, met name de overheidsbedrijven. Alle personeelsleden blijven ressorteren onder dit stelsel. Hetzelfde geldt voor ziekteverzekering, overlijdensverzekering enzovoort. De wet van 3 juli 1967 op de arbeidsongevallen in de publieke sector is ook van toepassing op AOB, vernoemd in art. 1 §4 van de wet 21 maart 1991. De juridische werkgever neemt de beslissingen inzake arbeidsongevallen.

32. Kan een gemeente halftijdse werknemers krijgen ?

Alle werknemers komen in principe onder het stelsel van voltijdse werknemers. Voor de personeelsleden van Belgacom, Belgocontrol en BIAC: verlof is een recht bij de federale overheid.

33. Mogen deze mensen ook andere taken vervullen dan het uitreiken van de e-ID kaart ?

Zolang de uitrol van het e-ID project op gebied van hoeveelheden en timing gerespecteerd blijft, mag de gemeente aan de geselecteerden andere taken opdragen binnen de dienst "Bevolking".

34. Onder welk stelsel worden deze mensen uitgeleend ?

De personeelsleden van Belgacom, BIAC en Belgocontrol worden aan de gemeente toevertrouwd onder het systeem van "terbeschikkingstelling wegens opdracht". De personeelsleden van de Post en NMBS komen als gedetacheerden.

35. Wat is de looptijd van de detachering / verlof wegens opdracht ?

De personeelsleden zullen voor een periode van 3 jaar ingezet worden om de eerste 3 jaren van de uitrol van de elektronische identiteitskaart in de gemeenten te vergemakkelijken.

36. Wie betaalt wat gedurende welke termijn ?

De personeelsleden van Post en NMBS blijven volledig op de loonlijst van het overheidsbedrijf. Dit betekent dat het overheidsbedrijf alle loonkosten volledig aan het personeelslid betaalt.

De personeelsleden van Belgacom, BIAC en Belgocontrol worden gedeeltelijk door de Staat vergoed. Het overheidsbedrijf betaalt het verschil tussen de vergoeding van de Staat en het loon dat de personeelsleden in het overheidsbedrijf ontvangen.

De gemeente betaalt met andere woorden geen personeelskosten.

37. Hebben de werknemers recht op een vergoeding woon-werkverkeer ?

De personeelsleden van De Post en NMBS blijven onderworpen aan de regeling van het OB.

Belgacom, Biac en Belgocontrol: de personeelsleden kunnen wel aanspraak maken op de fietsvergoeding ; treinabonnement is volledig gratis voor de werknemers van de overheidsbedrijven, en bus- en tramabonnement worden gedeeltelijk terugbetaald.

Het voordeel toegekend op basis van het KB van 3 september 2000 kan in deze situatie enkel toegekend worden aan personeelsleden die omwille van hun handicap onmogelijk de werkplaats kunnen bereiken met het openbaar vervoer. Ze krijgen een vergoeding voor het gebruik van hun eigen vervoer.

38. Wat op het einde van de 3 jaar ?

De personeelsleden keren na het verstrijken van de termijn van 3 jaar terug naar het overheidsbedrijf. Indien de gemeente en het personeelslid dit wensen, en overeenkomstig de bepalingen van hun statuut, kunnen de personeelsleden definitief in dienst treden bij de gemeente.