



DE VICEMINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING EN
VLAAMS MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, INBURGERING, WONEN,
GELIJKE KANSEN EN ARMOEDEBESTRIJDING

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft :

- Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006: overheveling van personeelsleden van de provincies vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies
- Principiële goedkeuring

1. OPZET

Met het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies wil de Vlaamse Regering de taakstelling van de provincies aanscherpen. In de toekomst zullen de provincies niet langer taken of dienstverlening ontplooiën op het vlak van de zogenaamde culturele en persoonsgebonden aangelegenheden.

Dit betekent dat het personeel dient geïntegreerd te worden in ofwel de diensten van de Vlaamse overheid ofwel de lokale besturen.

Voorliggend voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering *tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de overheveling van provinciepersoneel vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies* (in bijlage) bepaalt onder meer de inschalmingsmodaliteiten voor de ca. 380 ⁽¹⁾ personeelsleden die vanaf 1 januari 2018 overgeheveld worden naar de diensten van de Vlaamse overheid.

De rechten van het overgehevelde personeel

De overdracht van de personeelsleden van de federale ministeries gebeurde overeenkomstig de Bijzondere wet van 1980 ⁽²⁾ en het koninklijk besluit van 25 juli 1989 ⁽³⁾.

Bij de vorige overhevelingen werden de overgehevelde personeelsleden ingeschaald in een Vlaamse salarisschaal en doorlopen zij vervolgens de Vlaamse functionele loopbaan.

¹ Het juiste aantal ligt momenteel nog niet vast aangezien dit aantal immers in de loop van 2017 nog kan wijzigen door pensioneringen, verschuivingen van dienstaanwijzing, ontslagen, enz.

² *Bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen*

³ *Koninklijk besluit van 25 juli 1989 tot vaststelling van de wijze waarop de personeelsleden van de ministeries overgaan naar de Gemeenschaps- en Gewestregeringen en naar het Verenigd College van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie*

Overeenkomstig de wettelijke bepalingen zorgde de Vlaamse overheid er voor dat de bezoldiging op datum van overdracht bij de Vlaamse overheid niet minder was dan bij de entiteit van herkomst.

De overdracht van de personeelsleden in het kader van de afslanking van de provincies gebeurt overeenkomstig het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies.

Met artikel 3 van voornoemd decreet wordt een artikel 264bis in het provinciedecreet van 9 december 2005 toegevoegd dat luidt als volgt :

“Art. 264bis. De personeelsleden van de provincie van wie de huidige taken of functie de rechtstreekse of onrechtstreekse uitoefening inhouden van de aangelegenheden, vermeld in artikel 4 en 5 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, worden hetzij aan de Vlaamse Gemeenschap, hetzij aan een gemeente overgedragen.

De personeelsleden, vermeld in het eerste lid, worden bij besluit van de Vlaamse Regering overgedragen. Voor elke overdracht aan een gemeente of gemeentelijk extern verzelfstandigd agentschap is voorafgaand overleg met het betrokken bestuur noodzakelijk.

Het besluit, vermeld in het tweede lid, garandeert aan de overgedragen personeelsleden in elk geval :

1° het behoud van de hoedanigheid;

2° het behoud van de graad of het verkrijgen van een gelijkwaardige graad;

3° het behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit;

4° het behoud van het salaris op de datum van de overdracht of het verkrijgen van een gelijkwaardige salarisschaal;

5° het behoud van de functionele loopbaan;

6° het behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan.”

2. INHOUDELIJK

2.1. Inschalingsvoorstel

Niettegenstaande voormeld decreet enkel het salaris garandeert dat betrokkenen hebben op de datum van overdracht, zorgt de Vlaamse overheid ervoor dat de **totale bezoldiging** (dus met inbegrip van eindejaarstoelage en vakantiegeld) bij de Vlaamse overheid op datum van overdracht niet minder is dan bij de provincies.

Niettegenstaande het hier geen echte overheveling betreft maar eerder een reorganisatie, wordt voor de inschaling de methode voortgezet die gehanteerd werd bij de overheveling van personeelsleden van de Verkeersbelasting (2011), van de Nationale Plantentuin (2014) en in het kader van de zesde staatshervorming (vanaf 2015). Dit betekent dat de inschaling gebeurt **in bestaande Vlaamse schalen**. Om de best passende Vlaamse schaal te bepalen werd rekening gehouden met het jaarsalaris, het vakantiegeld en de eindejaarstoelage.

Maaltijdcheques

Bij de hogergenoemde vroegere overhevelingsoperaties werden de maaltijdcheques als bezoldigingscomponent in de vergelijkingsbasis tussen de 2 bezoldigingen opgenomen omdat er binnen de federale overheid geen maaltijdcheques toegekend werden en de toekenning van maaltijdche-

ques bij de Diensten van de Vlaamse overheid ontegensprekelijk een koopkrachtverhoging inhoudt.

Binnen de provincies ligt dit echter anders aangezien daar wel maaltijdcheques gangbaar zijn en wel in 4 nominale waarden (de werknemersbijdrage bedraagt telkens 1,09 euro) :

- 7 euro : provincie Antwerpen
- 6,5 euro : provincie Vlaams Brabant
- 6 euro : provincies Oost- en West-Vlaanderen
- 4 euro : provincie Limburg

Aangezien in de provincie Antwerpen de maaltijdcheque dezelfde nominale waarde heeft als bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt in de vergelijkingsbasis tussen de bezoldiging bij de provincies en de diensten van de Vlaamse overheid **geen rekening gehouden met de maaltijdcheques**. Het is immers niet opportuun om per provincie een andere inschaling te voorzien naargelang de nominale waarde van de maaltijdcheque.

Bij de inschaling wordt er dus voor gezorgd dat de bezoldiging (salaris, vakantiegeld en eindejaarstoelage) bij de diensten van de Vlaamse overheid op datum van overdracht (1/1/2018) minstens even hoog is als deze bij de provincie. In sommige gevallen (zeker in niveau B) moet daarbij een beroep gedaan worden op bestaande of nieuwe overgangsschalen. Deze overgangsschaal blijft van toepassing zolang ze voordeliger is dan de organieke schaal.

De gemiddelde verhoging over alle niveaus heen en berekend op basis van de thans voorhanden zijnde gegevens van de effectief over te dragen personeelsleden bedraagt 2,36 %. Rekening houdende met de maaltijdcheques bedraagt de gemiddelde verhoging 3,25 %.

2.2. Inschaling in de functionele loopbaan

Het is voor het eerst dat er een waarborgregeling voorzien is voor het behoud van een functionele loopbaan. Voornoemd artikel 3 van het decreet van 18 november 2016 bepaalt immers dat er behoud is van “de functionele loopbaan”.

In de memorie van toelichting bij het decreet wordt vermeld dat deze waarborgregeling niet alleen maar toch in hoofdzaak bedoeld is voor de contractuele personeelsleden. Bij de provincies hebben de contractuele personeelsleden immers dezelfde functionele loopbaan als de statutairen.

In het verleden werd bij de inschaling zoveel mogelijk rekening gehouden met de loopbaantrappen bij de entiteit van herkomst. Het was echter niet steeds mogelijk een parallel te behouden tussen beide loopbaansystemen omdat het aantal loopbaantrappen niet steeds gelijk was of de aan de loopbaantrappen verbonden salarisschalen te sterk uiteen liepen.

Om rekening te houden met het lopende loopbaansysteem, dat bij de federale overheid vaak verbonden was aan het slagen voor een test van competentieontwikkeling, werd bij de diensten van de Vlaamse overheid bij de inschaling uitgegaan van volgende principes :

- progressie in de Vlaamse functionele loopbaan zoals voorzien in het VPS ;
- speciale berekening van de schaalanciënniteit voor de geslaagden in de test competentieontwikkeling;
- tijdelijk behoud van de premie voor competentieontwikkeling.

Bij de provincies bestaat de test van competentieontwikkeling niet maar wordt de functionele loopbaan doorlopen **op basis van anciënniteit en desgevallend evaluatie** (dus vergelijkbaar met de functionele loopbaan bij de diensten van de Vlaamse overheid).

De functionele loopbaan in de provincies in de basisgraden bestaat telkens uit 3 schalen die men na verloop van tijd bereikt.

Basisschalen :

Schaal 1

Na 4 jaar anciënniteit in schaal 1 verkrijgt men schaal 2

Na 18 jaar anciënniteit in schaal 1 en 2 samen, verkrijgt men schaal 3

Bevorderingsschalen

Schaal 4

Na 9 jaar anciënniteit in schaal 4 verkrijgt men schaal 5

De functionele loopbaan in de rechtspositieregeling van de provincies om van de eerste naar de tweede schaal te gaan is dus korter dan bij de diensten van de Vlaamse overheid. Bij de provincies bereikt men de tweede schaal in alle niveaus na 4 jaar terwijl dit bij de diensten van de Vlaamse overheid in niveau A na 6 jaar is en in de andere niveaus na 8 jaar.

De derde schaal bereikt men bij de diensten van de Vlaamse overheid in niveau A na 12 jaar schaalanciënniteit in de tweede schaal en in de andere niveaus na 10 jaar schaalanciënniteit in de tweede schaal. De schaalanciënniteit wordt dus opgebouwd per schaal (maar in wezen wordt de derde schaal dus eigenlijk ook bereikt na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit).

Bij de diensten van de Vlaamse overheid is de functionele loopbaan in de begingraden ook langer (met uitzondering van niveau D) want na 9 jaar schaalanciënniteit in de derde schaal wordt nog een vierde schaal toegekend. Bij de lokale besturen is er geen vierde schaal meer voorzien.

In de bevorderingsgraden (bijv. B4 naar B5) krijgt men bij de provincie de volgende schaal na 9 jaar schaalanciënniteit terwijl dit bij de diensten van de Vlaamse overheid (bijv. van B211 naar B212) pas na 10 jaar schaalanciënniteit het geval is.

2.3. Berekening van de schaalanciënniteit.

Bij vorige overhevelingen diende een specifieke regeling uitgewerkt te worden om aan de overgehevelde ambtenaren een startkapitaal aan schaalanciënniteit toe te kennen omdat het begrip schaalanciënniteit bij de entiteit van herkomst (federale overheid) niet bestond.

Binnen de provincies bestaat het begrip schaalanciënniteit wel, alleen is de opbouw ervan enigszins verschillend van deze bij de diensten van de Vlaamse overheid. Bij de provincies verloopt de opbouw van de schaalanciënniteit immers gelijklopend met de opbouw van de geldelijke anciënniteit en maakt men gebruik van gecumuleerde schaalanciënniteit in tegenstelling tot bij de diensten van de Vlaamse overheid waar men schaalanciënniteit per schaal opbouwt.

Opmerkelijk is dat bij de provincies ook contractuelen schaalanciënniteit opbouwen en een functionele loopbaan uitbouwen.

Bij de overdracht wordt het opgebouwde kapitaal aan administratieve en geldelijke anciënniteiten (dus ook schaalanciënniteit) overgenomen. Eens betrokkenen personeelslid zijn van de diensten van de Vlaamse overheid, wordt de schaalanciënniteit opgebouwd zoals voor de andere personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. De overgedragen contractuele personeelsleden bouwen verder schaalanciënniteit op zoals de statutairen.

2.4. Verloop van de functionele loopbaan

Zoals hoger gesteld vermeldt het decreet van 18 november 2016 “het behoud van de functionele loopbaan”. Hiermee wordt bedoeld dat men de periodieke sprong naar een hogere salarisschaal uit de huidige provinciale functionele loopbaan behoudt.

Immers, doordat in de provinciale functionele loopbaan in de basisgraden de tweede salarisschaal na 4 jaar schaalanciënniteit toegekend wordt waar dit bij de diensten van de Vlaamse overheid pas na 6 jaar (niveau A) of 8 jaar is (andere niveaus), zou dit bij toepassing van de Vlaamse functionele loopbaan tot gevolg hebben dat zowel het jaarsalaris als de totale bezoldiging van de overgehevelde personeelsleden in de basisgraden in een aantal gevallen gedurende enkele jaren (de zogenaamde overgangperiode : in niveau A bij 4 en 5 jaar en in de andere niveaus bij 4, 5, 6 en 7 jaar) lager ligt dan dat ze bij de provinciale overheid zouden genieten hebben.

Hetzelfde fenomeen doet zich voor bij de functionele loopbaan in de bevorderingsgraden. Bij de provincies wordt de 2^{de} schaal in de bevorderingsgraden bekomen na 9 jaar, bij de diensten van de Vlaamse overheid na 10 jaar. Indien men de volgende schaal pas na 10 jaar zou toekennen in plaats van na 9 jaar, kan zich hier dus ook gedurende 1 jaar een verlaging van het salaris/de bezoldiging voordoen ten opzichte van deze die men bij de provincie zou hebben genieten.

Eerder dan de betrokkenen in te schalen in een hogere Vlaamse schaal (wat dan enkele jaren leidt tot een onverantwoorde verhoging van de bezoldiging), is het beter dit probleem op te vangen door de betrokken personeelsleden op de datum dat zij bij de provinciale overheid een volgende salarisschaal zouden bekomen hebben (dus de 2^{de} schaal in de basisgraden na 4 jaar schaalanciënniteit en de 2^{de} schaal in de bevorderingsgraden na 9 jaar schaalanciënniteit), bij de diensten van de Vlaamse overheid te herinschalen volgens de inschalingstabel in bijlage 17. Op deze manier wordt hen desgevallend een overgangsschaal toegekend die minstens even hoog is als de schaal die ze zouden gehad hebben bij de provincie.

Voorbeeld :

Een B1 met 3 jaar geldelijke anc. en schaalanciënniteit (18300 euro/jaar aan 100%) wordt ingeschaald in B111 met in overgang schaal B116 (18700 euro/jaar aan 100%). Bij 4 jaar schaalanciënniteit zou betrokkene bij de provincie overgaan naar schaal B2 (20100 euro/jaar aan 100%) terwijl hij bij de diensten van de Vlaamse overheid nog gedurende 4 jaar titularis blijft van schaal B111 – B116 (18700 – 19610 euro/jaar aan 100%) waarvan het jaarsalaris merklijk lager ligt. Wanneer betrokkene dan na 8 jaar schaalanciënniteit overgaat naar schaal B112, blijft het jaarsalaris lager liggen dan in schaal B2 (namelijk 20760 tov 21300).

Dit wordt opgelost door betrokkene niet na 8 jaar schaalanciënniteit de volgende schaal toe te kennen maar na 4 jaar schaalanciënniteit (net als bij de provincie) en dan niet de gewone volgende schaal in de functionele loopbaan maar de schaal die volgens de inschalingstabel aan de tweede schaal verbonden is. Betrokkene wordt dan na 4 jaar schaalanciënniteit heringeschaald in schaal B112 met in overgang schaal B117.

Overname provinciale functionele loopbaan maar in Vlaamse schalen

Dit betekent dus dat de **functionele loopbaan van de provincies** qua verloop wordt overgenomen en toegepast wordt op Vlaamse salarisschalen.

In de basisgraden wordt de 2^{de} schaal toegekend na 4 jaar schaalanciënniteit en de 3^{de} schaal na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit (dus de schaalanciënniteit in de 1^{ste} en 2^{de} schaal samen).

In de bevorderingsgraden wordt de 2^{de} schaal toegekend na 9 jaar schaalanciënniteit in de 1^{ste} schaal.

De schalen die in de functionele loopbaan toegekend worden zijn dus de schalen zoals ze in de inschalingstabel vermeld zijn. In deze tabel werd immers gezocht naar de best passende overeenkomstige Vlaamse schaal. In niveau C stemmen deze schalen overeen met deze uit de normale functionele loopbaan in niveau C, maar in niveau B wordt gewerkt met overgangsschalen omdat de normale schalen uit de functionele loopbaan te laag zijn in vergelijking met de provinciale schalen.

Bijvoorbeeld :

Niveau C :

C1 → C11

Na 4 jaar schaalanciënniteit : C12

Na 18 jaar schaalanciënniteit : C13

Niveau B :

B1 → B11 met in overgang schaal B16

Na 4 jaar schaalanciënniteit : B12 met in overgang schaal B17

Na 18 jaar schaalanciënniteit : B13 met in overgang schaal B18

Specifieke moeilijkheid voor niveau A

De schalen in niveau A liggen bij de diensten van de Vlaamse overheid merkelijk hoger dan bij de provincies.

De normale loopbaan bij de provincies ziet eruit als volgt : A1a -- A1b -- A2a.

Schaal A1a stemt overeen met schaal A111 maar de 2^{de} schaal in niveau A bij de provincie (A1b) is veel lager dan de 2^{de} schaal (A112) bij de diensten van de Vlaamse overheid. Daarom wordt voor de titularissen van schaal A1b voorzien in een overgangsschaal, met name schaal A115. Deze schaal ligt tussen de schalen A111 en A112. Inschalen in schaal A112 zou in een verhoging van de bezoldiging resulteren van gemiddeld 6,34%. Met toepassing van overgangsschaal A115 is dit gemiddeld 1,51 % hoger dan schaal A1b.

De derde schaal na 18 jaar schaalanciënniteit is dan effectief schaal A112 die gelijklopend is met de derde schaal bij de provincies (A2a). Dit zou dan betekenen dat de loopbaan in A1 zou eindigen bij schaal A112 wat niet billijk is tov de andere Vlaamse ambtenaren. Daarom wordt bijkomend een volgende trap in de functionele loopbaan voorzien, met name na 24 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit wordt schaal A113 toegekend (betrokkenen bekomen dus niet schaal A114 – ook in niveau C is er geen toekenning van een 4^{de} salarisschaal (titularissen van schaal B3 worden al ingeschaald in B14 en in niveau D bestaat bij de DVO geen vierde schaal).

Degenen met een alternatieve loopbaan A1a-A2a-A3a (enkel in de provincie West-Vlaanderen) doorlopen de normale functionele loopbaan A111-A112-A113.

De loopbanen zien er bijgevolg als volgt uit :

Loopbaan provincie en na overdracht					
		Na 4 jaar SA	Na 9 jaar SA	Na 18 jaar SA	Na 24 jaar SA
Niveau A					
<i>Basisgraden</i>					
Provincie	A1a	A1b		A2a	
Na overdracht	A111	A111 (A115)		A112	A113
Provincie	A1a	A2a		A3a	
Na overdracht	A111	A112		A113	
<i>Bevorderingsgraden</i>					
Provincie	A4a (*)		A4b		
Na overdracht	A113		A114		
Provincie	A5a		A5b		
Na overdracht	A211		A212		
Niveau B					
<i>Basisgraden</i>					
Provincie	B1	B2		B3	
Na overdracht	B111 (B116)	B112 (B117)		B114 (B118)	
<i>Bevorderingsgraden</i>					
Provincie	B4		B5		
Na overdracht	B211 (B292)		B212 (B293)		
Niveau C					
<i>Basisgraden</i>					

Provincie	C1	C2		C3	
Na overdracht	C111	C112		C113	
<i>Bevorderingsgraden</i>					
Provincie	C4		C5		
Na overdracht	C211		C212 (C135)		
Niveau D					
<i>Basisgraden</i>					
Provincie	D1	D2		D3	
Na overdracht	D111 (D151)	D112 (D152)		D113 (D153)	
<i>Bevorderingsgraden</i>					
Provincie	D4		D5		
Na overdracht	D212 (D222)		D212 (D232)		
Niveau E					
<i>Basisgraden</i>					
Provincie	E1	E2		E3	
Na overdracht	D111 (D150)	D111 (D150)		D111 (D150)	

(*) de provinciale schalen A3a en A4a zijn identiek, vandaar de identieke inschaling in A113

De Vlaamse overheid heeft dus bijzondere maatregelen genomen voor het behoud van de provinciale functionele loopbaan (cfr. het decreet van 18 november 2016), maar dit houdt dan ook in dat er geen zuivere toekenning is van de Vlaamse functionele loopbaan.

2.5. Toelagen en vergoedingen

Naargelang de regeling gold bij de vorige overhevelingen één van de 5 volgende maatregelen :

1. de federale toelage of vergoeding heeft een (nagenoeg) identieke pendant in het VPS : de regeling van het VPS geldt (bijv. de toelage voor zondagwerk);
2. de federale toelage of vergoeding is bij de diensten van de Vlaamse overheid zonder voorwerp (er is niet meer voldaan aan de toekenningsvereisten) : deze regeling vervalt (bijv. toelage voor leidinggeven)
3. er bestaat een analoge regeling bij de diensten van de Vlaamse overheid, maar de federale regeling is dermate voordeliger dat niet meer voldaan is aan het principe van “behoud van de bezoldiging” (bijv. de toelage voor zaterdagwerk); hiervoor wordt dan een overgangsregeling uitgewerkt die enkel van toepassing is op de betrokken groep van overgedragen personeelsleden, en voor zover zij de functie blijven uitoefenen;
4. voor de toelage of vergoeding bestaat bij de diensten van de Vlaamse overheid geen regeling: indien door het verlies er niet meer voldaan is aan “behoud van de bezoldiging”, dan wordt hiervoor een overgangsregeling uitgewerkt die enkel van toepassing is op de betrokken groep van overgedragen personeelsleden;
5. de toelage heeft het karakter van “vast weddencomplement” ; dit weddencomplement maakt deel uit van de basis voor de inschaling

Het decreet van 18 november 2016 stelt dat “er behoud is van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan”.

Bijgevolg worden dezelfde principes toegepast als bij vorige overhevelingen.

2.6. Tweede pensioenpijler

Bij de provincies bestaat voor de contractuele personeelsleden de regeling van een tweede pensioenpijler. Elke provincie heeft echter een eigen regeling.

Het voor de overdracht bestaande voordeel van een 2^{de} pensioenpijler moet als zodanig niet gegarandeerd worden, maar, indien dit niet behouden blijft, is de regel dat de werkgever een vervangend voordeel moet toekennen.

Het is de bedoeling, met het oog op een maximale uniformiteit inzake arbeidsvoorwaarden, om alle overgedragen personeelsleden in de loopbaanstructuur van de diensten van de Vlaamse overheid in te schalen, en geen nieuwe en aparte “compenserende” toelagen toe te kennen, die niet alleen verschillend zouden zijn per provincie, maar ook overeenkomstig leeftijd en anciënniteit. De voorkeur gaat dus uit naar het loutere behoud van de bestaande regeling. Ook de provinciebesturen zijn deze oplossing het meest genegen. Dit wordt dan ook ingeschreven in voorliggend ontwerpbesluit.

Derhalve wordt voorgesteld dat de vanuit de provinciebesturen naar de diensten van de Vlaamse overheid overgedragen contractuele personeelsleden hun 2de pijlerpensioenvoordeel behouden zoals het was bij het provinciebestuur van herkomst.

Een werkgroep ad hoc “pensioenen”, samengesteld uit vertegenwoordigers van ABB, AgO, de Federale Pensioendienst en van de 5 provincies, zal dit verder uitwerken.

2.7. Verloven

Het decreet van 18 november 2016 bevat geen bepalingen inzake de verlofregeling van de overgehevelde personeelsleden.

Met ingang van de overhevelingsdatum zullen de overgehevelde personeelsleden enkel nog verloven kunnen opnemen die voorzien zijn in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS).

Er wordt voorgesteld de principes te hanteren die ook bij vorige overhevelingsoperaties van kracht waren :

- wanneer de overdracht gebeurt op 1 januari van een bepaald jaar kan geen vakantieverlof van de vorige werkgever overgedragen worden;
- de overgehevelde ambtenaren die op het ogenblik van de overheveling met verlof zijn, kunnen dit verlof verder zetten tot het einde van de voorziene termijn van het verlof (met uitzondering van de vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding). Nadien worden verlengingen of nieuwe verloven enkel toegestaan overeenkomstig het Vlaams personeelsstatuut;
- het ziekteverlof dat werd opgenomen sinds 1 januari 1994 bij de provincie wordt aangerekend op het ziektecontingent bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het resterende ziektecontingent bij de provincie wordt niet overgedragen;
- de bij de provincie gepresteerde uren worden niet overgedragen (moet afgerond worden door de werkgever waar deze extra-prestaties geleverd werden).

2.8. Contractuele personeelsleden

Het overgehevelde personeelslid krijgt een addendum aan het contract, conform de contracten die de Vlaamse overheid opstelt voor het eigen personeel maar waarin de rechten worden gewaarborgd die het overgedragen contractuele personeel in overeenstemming met de overhevelingsreglementering behoudt, na overgang naar de Vlaamse overheid.

Contracten van onbepaalde duur worden overgenomen voor onbepaalde duur; contracten van bepaalde duur worden overgenomen voor de nog resterende termijn.

Het zij benadrukt dat de contractuele personeelsleden bij de provincie dezelfde functionele loopbaan hebben als de statutaire personeelsleden. Na de overheveling behouden deze contractuele personeelsleden deze functionele loopbaan.

Contractueel personeel	Antwerpen	Limburg	Oost-Vlaanderen	West-Vlaanderen	Vlaams Brabant	Totaal
C onbep. duur	73	55	21	24	42	215
C bep. duur	2	2	5	2	2	13
Startbaan	-	-	-	-	-	
GECO	-	-	-	-	-	
Sociale Maribel	2	-	-	1	-	3
TOTAAL contr.	77	57	26	27	44	231

statutairen	27	25	24	51	22	149
Tot. ingekanteld personeel	104	82	50	78	66	380

3. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Met de overheveling van de provinciale persoonsgebonden taken, bevoegdheden en instellingen naar de Vlaamse overheid en de lokale besturen is een bedrag gemoeid van 95.583.203 euro. Dit bedrag is bepaald na gedetailleerde analyse van de provinciale jaarrekeningen 2014 aangevuld met informatie aangereikt door de provinciale overheden. De extra inkomsten die de Vlaamse overheid hiervoor nodig heeft worden gehaald uit de verhoging, vanaf het budgetjaar 2018, van het tarief van de Vlaamse basisheffing onroerende voorheffing op het kadastraal inkomen tot 3,97% (2,54% voor wat betreft het sociale tarief). De opcentiemen op de onroerende voorheffing geheven door de gemeenten en de provincies worden dienovereenkomstig verminderd.

Dit bedrag van 95.583.203 euro bevat ook de personeels- en pensioenkosten van de over te nemen personeelsleden. Zie hierover de nota aan de Vlaamse Regering n.a.v. de definitieve goedkeuring van het voorontwerp van decreet houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies (VR 2016 2607 DOC. 0919-1).

Niettemin kent voorliggend ontwerpbesluit een weerslag op de begroting van de Vlaamse overheid vanaf het begrotingsjaar 2018.

3.1. Inschaling

De impact van de inschaling van de overgedragen personeelsleden kan geduid worden vanuit twee invalshoeken.

- De verhoging van de gebruteerde bezoldiging waarbij het nettovoordeel van de maaltijdcheques gebruteerd werd teneinde deze bezoldigingscomponent correct toe te voegen bij de bruto componenten als salaris, eindejaarstoelage en vakantiegeld waardoor een correct beeld mogelijk is van de verhoging van de bruto bezoldiging;
- De verhoging van de budgetkost, waarbij de maaltijdcheques uiteraard "netto" verrekend werden, en toegevoegd aan de vermelde bruto componenten.

De verhoging van de vermelde gebruteerde bezoldiging kan geraamd worden op gemiddeld 3,2 % (met gebruteerde maaltijdcheques – dit geeft dus een idee van de verhoging van de brutobezoldiging van de betrokken personeelsleden, incl. maaltijdcheques).

Rekening houdende dat er thans in de provincies verschillende nominale bedragen aan maaltijdcheques gangbaar zijn, verschilt de verhoging naargelang de provincie.

Hierbij een overzicht van personeelskost bij voltijdse tewerkstelling.

Voor de kost van de toelagen en vergoedingen wordt uitgegaan van een status quo (immers behoud van de regeling in overgang of overstap naar de analoge regeling van het VPS).

	Provincie	DVO	Verschil
Bruto bezoldiging (salaris + eindejaars-toelage + vakantiegeld maar zonder patronale bijdrage)	19,57 milj	19,97 milj	400.000
Bruto bezoldiging (salaris + eindejaars-toelage + vakantiegeld maar met patronale bijdrage – forfaitair 15%)	22,51 milj	22,97 milj	460.000 inschalingskost
Maaltijdcheques (supplementair)	252.000	307.000	55.000

De maximale meerkost vanaf 2018 bedraagt aldus **0,515 miljoen euro** maar zal wellicht minder bedragen doordat niet alle overgedragen personeelsleden voltijds zullen werken en enkele personeelsleden in de loop van 2017 zullen op pensioen gesteld worden en aldus niet overkomen.

3.2. Tweede pensioenpijler

De kost van de tweede pensioenpijler voor de overgedragen contractuele personeelsleden kan op basis van de totale aan de RSZ onderworpen loonmassa uit de meest recente personeelsinventarissen (reëel salaris en vergoedingen en toelagen) en de gekende bijdragepercentages, geraamd worden op 0,357 miljoen euro per jaar. Dit bedrag moet onderdeel uitmaken van het totale bedrag van 95.583.203 euro dat gepaard gaat met de financiële verevening.

3.3. Pensioenboete door uittreding uit het gesolidariseerd pensioenfonds

Luik 1: proratering pensioenlast statutair personeel provincies op 1.1.2018

Het betreft een berekening, per provincie, van een deel van de huidige pensioenlast statutairen naar de rechtsopvolger, in casu DVO. Het betreft de 4 provincies die voor de statutairen aangesloten waren bij DIBISS (Federale Pensioendienst), dus excl. Vlaams Brabant.

Dit eerste luik wordt berekend door de huidige pensioenlast om te slaan naar rata van het totaal brutosalaris van de overgedragen statutairen ten opzichte van de totale brutosalariskost van de statutairen van de betreffende provincie.

De eerste factuur betreft de pensioenlast over 2018 en werd door de Federale Pensioendienst geraamd op **2,7 M€ per jaar** voor de 4 provincies samen. In 2018 worden voorschotten gefactureerd, met eindafrekening (en verrekening saldo) in 2019.

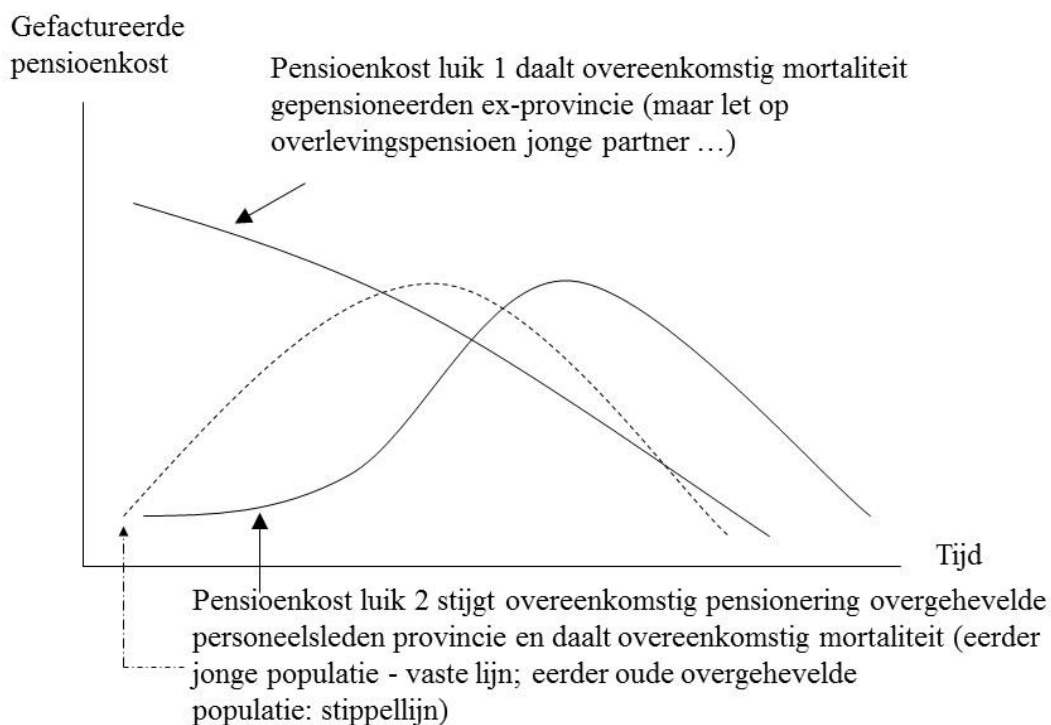
Daarnaast valt de bijdrage aan de Pool 1 lokale besturen weg (1,6 M€ ex-Dibiss: 34%). Dit betekent per saldo een jaarlijkse meerkost van **1,1 miljoen euro** vanaf 2018.

Luik 2: pensioenaandelen voor de toekomstig gepensioneerden.

Uitgaande dat er van de 4 betrokken provincies, er 127 statutairen worden overgeheveld naar de DVO, en van de hypothese dat de gemiddelde kost van pensioenaandelen 12.000 per jaar bedraagt, kan de kost geraamd worden op **maximaal 1,52 M€ per jaar** ⁽⁴⁾. Ook deze kost zal pas vanaf 2019 gefactureerd worden, en zal in het begin slechts een fractie van dit bedrag zijn.

De grafische evolutie van deze 2 luiken van de pensioenboete kan als volgt worden voorgesteld:

⁴ Zie evenwel curve (luik 2) op de figuur: de raming van de kost start bij de aanvang op 0 €, dan opklimmend tot 1,52 M€, daarna terug afnemend naar 0 € per jaar.



ppt\pensioen Pool 1 lokale

3.4. Bijdrage Pool der parastatalen

De statutaire personeelsleden die vanuit een provinciebestuur overgedragen worden aan een agentschap met rechtspersoonlijkheid (Sport Vlaanderen, VAPH), worden qua pensioenfinanciering opgenomen bij de Pool der parastatalen. Op hun brutosalarij wordt een patronale pensioenbijdrage betaald ad 38%. Het betreft in totaal 28 statutairen waarvoor het jaarbedrag van de patronale bijdrage kan geraamd worden op **€ 415.000**.

Dit is een meerkost aangezien de provincies uiteraard niet aangesloten zijn/waren bij de Pool der parastatalen.

3.5. Responsabiliseringsbijdrage pensioenen Gemeenschappen en Gewesten

De Bijzondere Wet van 5.5.2003 m.b.t. de responsabiliseringsbijdrage werd door de Bijzondere Financieringswet van 4.1.2014 (BS 31.1.2014, art. 60 ev.), opgeheven in het kader van de 6de Staatshervorming.

De door de Gemeenschappen en de Gewesten te betalen bijdragen werden geraamd én veranderd in de Bijzondere Financieringswet voor de jaren 2015 tot 2020.

Vanaf 2015 wordt de respo afgehouden van de dotatie. Daarvoor werd de respo-bijdrage betaald door de vzw Vlaams Pensioenfonds – Egalisatiefonds voor de responsabiliseringsbijdrage, opgericht in november 1994.

Door de afname van de dotatie van de Gemeenschappen en Gewesten, was het egalisatie- en betalingsvehikel niet meer nodig. Het Vlaams Pensioenfonds werd vereffend op de Algemene vergadering van 18.11.2015.

De verankering impliceert dat een overdracht in het kader van de Staatshervorming, de afslanking provincies, noch een overdracht van een agentschap met rechtspersoonlijkheid naar een ministerie en vice versa, tot 2020 impact heeft op de in de Bijzondere Financieringswet veranderde bedragen. Deze zijn "ne varietur" tot 2020, als volgt:

Voor de begrotingsjaren 2015 tot en met 2020 worden de responsabiliseringsbijdragen als volgt bepaald:

1° voor de Vlaamse Gemeenschap de bedragen per begrotingsjaar volgens onderstaande tabel:

2015	84 463 244 EUR
2016	93 781 301 EUR
2017	103 099 358 EUR
2018	112 417 416 EUR
2019	121 735 473 EUR
2020	131 053 530 EUR

Eventuele herstructureringen tijdens deze periode zullen wel effect sorteren vanaf 2021, aangezien vanaf 2021 – zoals in het federale Regeerakkoord voorzien – de responsabiliseringsbijdrage zal bepaald worden op een % van de brutosalarismassa. Het % zou progressief opklimmen tot 8,86% in 2030.

Het federaal Regeerakkoord Di Rupo van 1.12.2011 bepaalt in punt 4.6: - “De vergrijzingskosten mogen dan wel vooral op het federaal vlak liggen, toch moeten de Gewesten en Gemeenschappen meer aan de budgettaire kost van de vergrijzing bijdragen. - Men stelt daarom voor om vanaf 2012 ⁽⁵⁾, na overleg met de deelstaten, de berekeningsregels van de bijzondere wet van 5 mei 2003 in werking te stellen om de responsabiliseringsbijdrage van elke deelstaat vast te leggen.

- Deze regels zullen, via de nieuwe bijzondere financieringswet, vanaf 2016 op progressieve en lineaire wijze worden aangepast opdat deze bijdrage tegen 2030 gelijk is aan die geldt voor het contractueel personeel (8,86%).”

De verhoging van de brutoloonmassa van de Vlaamse ministeries met +/- 5,2 M€ zal dus vanaf 2021 leiden tot een stijging van de responsabiliseringsbijdrage met +/- 0,3 M€ (gerekend à bijdragevoet ad 6% in 2021).

3.6. Raming totale budgettaire weerslag

De totale budgettaire weerslag van dit ontwerpbesluit kan derhalve vanaf 2018 geraamd worden op 2.030.000 euro (515 K€ + 1.100 K€ + 415 K€).

4. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE

De **Inspectie van Financiën** verleende met betrekking tot voorliggend voorontwerp van besluit advies op 18 april 2017.

De Inspectie is van oordeel dat de voorgestelde inschalingsmodaliteiten gunstiger zijn voor de vanuit de provincies in te kantelen personeelsleden dan gebruikelijk bij dergelijke overdrachten (Staatshervorming) en dat zij leiden tot een duidelijke meerkost ten opzichte van de tot nog toe gekende gegevens waarmee dus nog geen rekening is gehouden in het kader van de financiële verevening bij de operatie “afslanking provincies”. De Inspectie vraagt na te gaan of deze meerkost niet kan gemilderd worden voor bepaalde niveaus.

Repliek : in de in de nota van de Inspectie vermelde verhogingspercentages werd rekening gehouden met de verhoging van de maaltijdcheques in 4 van de 5 provincies. Indien men enkel rekening houdt met de verhoging van het jaarsalaris, eindejaarstoelage en vakantiegeld, liggen deze verhogingspercentages ruim 1% lager.

Niveau A : 2,66 %

Niveau B : 1,73 %

Niveau C : 3,31 %

Niveau D : 1,33 %

⁵ Zoals aangeduid is dit punt van het federaal akkoord uitgewerkt vanaf 2015

Niveau E : 6,06 %

De meerkost kan nog enkel gemilderd worden door in niveau C bijkomende overgangsschalen te voorzien. Er worden echter thans al 8 overgangsschalen ingevoerd (op een totaal aantal overgehevelden van ca. 380) wat verhoudingsgewijs niet gering is als men dit vergelijkt met de 22 nieuwe overgangsschalen die ingevoerd werden naar aanleiding van de zesde staats hervorming op een totaal aantal overgehevelden van 1840 ⁽⁶⁾.

De schalen in niveau C liggen echter bij de diensten van de Vlaamse overheid merkelijk hoger dan bij de provincies. Titularissen van de provinciale beginsalarisschaal (C1) kan men niet lager inschalen dan in de (laagste) beginsalarisschaal bij de DVO (C111).

De besparing die men eventueel zou bekomen door in niveau C, 2 nieuwe en bijkomende overgangsschalen in te voeren (voor de titularissen van de schalen C2 en C3), zou niet van die aard zijn dat een verdere belasting van het repertorium van de salarisschalen verantwoord zou zijn ⁽⁷⁾,

Daarnaast is de grootste kost toe te schrijven aan de personeelsleden van niveau E, een niveau dat bij de Vlaamse overheid niet meer bestaat, zodat het overgrote deel van de kost niet de inschaling als zodanig is, maar die van de noodzakelijke upgrading.

De **Vlaamse minister bevoegd voor de begroting** verleende zijn akkoord op 11 mei 2017 op voorwaarde dat :

- Voor de in te schrijven loonkredieten vertrokken wordt van de (geïndexeerde) initiële vereveningstabel als basis voor de kredietvorming. Uitzonderingen op dit principe zijn enkel mogelijk indien de kost van fysiek overkomende personeelsleden hoger blijkt dan dit initiële vereveningsbedrag;
- De meerkosten van de inschaling en tweede pensioenpijler standaard worden opgevangen binnen het initiële vereveningsbudget;
- De provinciale werkgeversbijdrage aan het ex-DBISS (34%) – zoals in het vereveningsbudget vervat – toekomt aan de algemene middelen ter gedeeltelijke financiering van de pensioenboete die aan kanselarij en bestuur zal worden voorgelegd;
- Nieuwe bijdragen aan de pool der parastatalen worden opgevangen binnen het initiële vereveningsbudget. Voor het bepalen van de loonkost bij de Vlaamse overheid van fysiek overkomende personeelsleden, kan er enkel akkoord worden gegaan met deze meerkost, in het geval van fysieke en noodzakelijke tewerkstelling bij de aangesloten instelling zelf.

5. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP DE LOKALE BESTUREN

- a) *Personeel*: voorliggende nota noodzaakt geen bijkomende inzet van het in dienst zijnde personeel van de lokale besturen, noch de werving van bijkomend personeel.
- b) *Werkingsuitgaven*: voorliggende nota heeft geen weerslag op de lopende uitgaven van de lokale besturen.
- c) *Investerings en schuld*: de uitvoering van voorliggende nota veroorzaakt geen bijkomende investeringen voor de lokale besturen.
- d) *Ontvangsten*: in uitvoering van voorliggende nota worden geen bijkomende financiële middelen aan de lokale besturen ter beschikking gesteld.

⁶ Ingaan op de suggestie van de Inspectie zou betekenen dat nieuwe salarisschalen gemaakt worden a rato van 2,6 % van het overgedragen personeel terwijl dit bij de zesde staats hervorming slechts 1,1 % was.

⁷ Er zijn immers titularissen op de meeste trappen in de schalen C2 en C3 zodat, wil men de loonspanning in de schaal zelf en tussen de schalen onderling behouden, ingrijpende veranderingen onmogelijk zijn. Dus is er van een dergelijke operatie weinig rendement te verwachten.

e) *Conclusie*: voorliggende nota heeft geen weerslag op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale besturen.

6. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

Geen andere dan vermeld in punt 3 van deze nota.

7. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

- a. Wetgevingstechnisch- en taalkundig advies
Het wetgevingstechnisch- en taalkundig advies werd gegeven op 27 maart 2017.
- b. Reguleringsimpactanalyse (RIA)
Aangezien het voorontwerp van besluit autoregulering voor de diensten van de Vlaamse overheid betreft, is geen reguleringsimpactanalyse vereist.

8. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist :

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan bijgaand voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 houdende overheveling van personeelsleden van de provincies vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies;

2° de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie:

2.1. te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken bovengenoemd voorontwerp van besluit op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest,

2.2. te machtigen te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst,

2.3. te gelasten over voornoemd voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van dertig dagen zoals bepaald in artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State als de Vlaamse minister oordeelt dat voornoemde onderhandelingen geen aanleiding geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen,
Gelijke Kansen en Armoedebestrijding