



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:** - wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft het topkader en een maatregel voor het middenkader  
- principiële goedkeuring

### 1. INHOUDELIJK

Bij besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014 tot wijziging van het VPS wat betreft de invoering van de functieclassificatie, het topkader en andere bepalingen werden er een aantal belangrijke wijzigingen aan de rechtspositieregeling van het topkader aangebracht inzake de selectieprocedure, het aantal algemeen directeurs, de mobiliteitsprocedure en de evaluatie van het topkader.

Met “topkader” wordt bedoeld: de titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau en van een functie van algemeen directeur, waarop deel V, titel 1, van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (VPS) van toepassing is.

Het is thans aangewezen om de selectie- en evaluatieprocedure voor het topkader aanvullend bij te sturen.

Voorliggend ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut beoogt diverse wijzigingen aan te brengen aan het VPS tot optimalisering van de selectie- en evaluatieprocedure voor het topkader, die in hetgeen volgt besproken worden. Daarnaast wordt ook een wijziging aangebracht aan de vacantverklaring in de selectieprocedure voor het middenkader.

Daarnaast wordt aan de titularissen van een management- en projectleidersfunctie van N-niveau een “mobiliteitskrediet” voor verplaatsingen toegekend.

#### 1.1. Selectieprocedure

De Vlaamse overheid wil de mobiliteit bij het topkader stimuleren omdat wordt vastgesteld dat er weinig mobiliteit is bij het topkader. De imagoschade bij niet slagen speelt een rol.

Om zeer goed functionerende topambtenaren aan te moedigen zich kandidaat te stellen voor vacante topfuncties, wordt in artikel V 7bis bepaald dat topambtenaren waarvan de laatste jaarlijkse evaluatie werd besloten met de waardering dat “het prestatieniveau in het merendeel van de gevallen boven de verwachtingen ligt” of dat “het prestatieniveau op uitzonderlijke wijze de verwachtingen overtreft” niet getest worden voor de competenties en andere vereisten die overeenkomstig de functiebeschrijving nodig zijn voor de functie, waardoor ze automatisch

doorstromen naar de laatste ronde van de selectieprocedure, dus het interview van de kandidaten met de delegatie van de Vlaamse Regering.

## 1.2. Evaluatie

### 1.2.1. De te bevragen instanties voor de jaarlijkse evaluatie

De externe instantie die de functioneel bevoegde Vlaamse ministers bijstaat bij de evaluatie van de topambtenaren (momenteel Accord) bevraagt niet enkel de betrokken topambtenaar (zelfevaluatie), maar ook enkele andere instanties, zoals desgevallend de raad van bestuur (deze verplichting werd ingevoerd met het voormelde besluit van de Vlaamse Regering van 3 oktober 2014), de afdelingshoofden of andere personeelsleden die ressorteren onder de topambtenaren zoals bijvoorbeeld stafleden (dit is de zogenaamde 'bottom up evaluatie'), en uiteraard ook de hoofdverantwoordelijke en medeverantwoordelijke ministers.

Wat betreft de bottom up evaluatie (BUE) is de praktische werkwijze momenteel zo dat de topambtenaren zelf kunnen aanduiden wie hiervoor moet worden bevroegd.

Bij de BUE worden voortaan alle afdelingshoofden bevroegd (en ook de algemeen directeur als er één is in de entiteit). De aanduiding van de andere personeelsleden aan wie wordt gevraagd de BUE in te vullen (bijvoorbeeld stafleden, lager middenkader,...) gebeurt steekproefsgewijs door de externe instantie (momenteel Accord). Hierbij dient erover te worden gewaakt dat het een voldoende representatieve groep is.

In artikel V 13, §1bis, tweede lid, VPS wordt toegevoegd dat de functioneel bevoegde Vlaamse minister in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde, kan afspreken om externe belanghebbenden te bevragen. Deze bevraging geldt enkel voor deze aspecten waarover de externe belanghebbenden zich kunnen uitspreken (bijvoorbeeld niet voor de managementcapaciteiten, wel bijvoorbeeld voor wat betreft de klantgerichte en efficiënte aanpak van de topambtenaar). Deze mogelijkheid is namelijk niet voor elke functie even zinvol, maar daar waar dit wel mogelijk is, kan het een vollediger beeld geven van het functioneren van de topambtenaar.

### 1.2.2. Te horen instanties bij de mandaatevaluatie

Naar analogie met de regeling van de jaarlijkse evaluatie wordt in artikel V 13, §2 VPS toegevoegd dat bij de mandaatevaluatie van de algemeen directeur de N-functie wordt gehoord en dat voor de mandaatevaluatie van de topambtenaren bij entiteiten waar er een raad van bestuur is, de raad van bestuur wordt gehoord, zodat de eventuele bemerkingen van de raad van bestuur worden meegegeven aan de Vlaamse Regering.

### 1.2.3. Vervroegde mandaatevaluatie

Gelet op het belang van de topambtenaren voor het goed functioneren van een entiteit en het realiseren van de door de ministers opgelegde doelstellingen - zeker rekening houdend met de responsabilisering van de topambtenaren (o.a. op vlak van personeelsbeleid) is het van groot belang dat maximaal wordt ingezet op het naar een hoger niveau tillen van de topambtenaren die maar matig presteren.

Om tegemoet te komen aan het pijnpunt dat er een gebrek aan aanpak is voor topambtenaren die niet het vooropgestelde niveau halen, wordt in artikel V 13, §2bis het vervroegen van de mandaatevaluatie ingevoerd voor de topambtenaren die twee jaar na elkaar binnen hetzelfde mandaat een jaarlijkse evaluatie krijgen met de waardering dat het prestatieniveau onder de verwachtingen ligt of grotendeels aan de verwachtingen voldoet. In dit geval wordt binnen de zes maanden een "vervroegde" mandaatevaluatie gehouden.

Bij een negatieve mandaatevaluatie wordt:

- het statutaire mandaat beëindigd en wordt de statutaire topambtenaar herplaatst in een passende betrekking van de terugvalgraad (artikel V 14, 1° en V 17, §1, 1° VPS);
- het contractuele mandaat beëindigd en aan de contractuele mandaathouder ontslag verleend met toepassing van de ter zake geldende regels van het gemeenrechtelijk arbeidsrecht (artikel V 14, 1° en artikel V 16 VPS).

In geval de vervroegde mandaatevaluatie niet resulteert in een einduitspraak onvoldoende zet de betrokken mandaathouder zijn mandaat verder voor de nog lopende duur van dit mandaat.

### 1.3. Mobiliteit

#### 13.1. Behoud van de mogelijkheid om derde mandaat op te nemen onder andere voorwaarden.

De Vlaamse overheid wil de mobiliteit bij het topkader stimuleren omdat wordt vastgesteld dat er weinig mobiliteit is bij het topkader. De reden hiervoor is dat de meeste topambtenaren (d.i. indien ze voldoen aan de voorwaarden die zijn vermeld in het VPS) opeenvolgend 3 mandaten van 6 jaar kunnen uitoefenen en dus in totaal 18 jaar exact dezelfde functie kunnen blijven uitoefenen.

Volgens de huidige bepalingen van artikel V 15, tweede lid, kunnen topambtenaren een derde mandaat van 6 jaar opnemen, voor zover:

- 1) ze voor 4 van de 6 jaren tijdens het tweede mandaat een evaluatie hadden met de waardering dat het prestatieniveau volledig voldoet aan de verwachtingen en de norm of een hogere waardering, waaronder de laatste 2 jaar,
- 2) en de Vlaamse Regering akkoord gaat met de door de topambtenaar uitgewerkte toekomstvisie.

De mogelijkheid om een derde mandaat op te nemen wordt behouden (voor echt goede topambtenaren is dit namelijk ook in het belang van de overheid), maar om de mobiliteit bij het topkader te verhogen wordt de lat voor de toegang tot het derde mandaat hoger gelegd. Daarom wordt de huidige regeling gewijzigd in die zin dat de topambtenaar tijdens ten minste vier van de zes laatste evaluaties, waaronder de twee laatste evaluaties, een evaluatie heeft gekregen met de waardering dat het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachting en de norm ligt ofwel een hogere waardering.

#### 1.3.2. Tijdelijke verlenging van het tweede of het derde mandaat in geval van nakende pensionering

De indienstnemende overheid krijgt de mogelijkheid in het nieuwe artikel V 15 bis VPS om het lopende tweede of derde mandaat van 6 jaar tijdelijk te verlengen in geval van een nakende pensionering. Het tweede of derde mandaat duurt dan geen 6 jaar, maar nog twee jaar langer zodat de periode tot aan de pensioendatum wordt overbrugd. In dat geval komt er na het verstrijken van 6 jaar dus geen mandaatevaluatie.

Een verlenging van het tweede of het derde mandaat kan met maximaal 2 jaar (waardoor in dat geval het tweede of het derde mandaat dus een looptijd heeft van 8 jaar).

### 1.4. Herplaatsing in het geval van afschaffing van de entiteit

De huidige regeling van artikel V 17 VPS bepaalt dat statutair aangestelde topambtenaren, van wie het mandaat wordt beëindigd, uiterlijk binnen één jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat worden herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie van de terugvalgraad.

Bij bijvoorbeeld een negatieve evaluatie of de beëindiging van het mandaat op verzoek van de topambtenaar is dit een logisch gevolg, maar de afgelopen jaren werden enkele mandaten

beëindigd omdat de entiteit van de betrokken topambtenaar n.a.v. een fusie werd opgeheven. Hen werd de kans geboden om te kandideren voor een N-project, waarbij gebruik werd gemaakt van de mobiliteitsprocedure, zodat enkel interne kandidaten konden deelnemen aan de selectieprocedure. Het verdient de voorkeur dat de Vlaamse Regering in deze gevallen aan de betrokken topambtenaren een N-project aanbiedt zonder dat ze in concurrentie komen met andere interne kandidaten.

Daarom wordt in het nieuwe artikel V 17bis bepaald dat in het geval van de beëindiging van het mandaat van een managementfunctie van N-niveau omwille van de afschaffing van de entiteit (met toepassing van artikel V 14, 6° VPS) de indienstemmende overheid de betrokken mandaathouder van N-niveau herplaatst in een vacante projectleidersfunctie van N-niveau en hem belast met een N-project zonder dat betrokkene in concurrentie komt met andere (interne of externe) kandidaten.

Bovendien wordt voor N-projecten de verplichting tot weging afgeschaft, aangezien uit de praktijk blijkt dat alle N-projecten tot nog toe na weging in de laagste categorie werden ondergebracht (= categorie A). Hierdoor worden overbodige administratieve lasten uitgespaard.

#### 1.5. Vacantverklaring van functies in het middenkader

Initieel hadden enkel interne kandidaten die dus reeds in dienst waren bij de Vlaamse overheid toegang tot functies in het middenkader (afdelingshoofd en projectleider N-1).

Daarna werd mogelijk gemaakt dat ook externe kandidaten konden deelnemen aan de selectieprocedure indien een eerdere interne selectieprocedure geen geschikte kandidaten opleverde.

Volgens het huidige artikel V 36 kan de topambtenaar kiezen om  
1° hetzij enkel ambtenaren van de interne arbeidsmarkt toegang te geven (contractuele personeelsleden en externe kandidaten kunnen in dit geval niet deelnemen!);  
2° hetzij de functie open te stellen voor zowel ambtenaren van de interne arbeidsmarkt als kandidaten uit de externe arbeidsmarkt (ook contractuele personeelsleden kunnen in dit geval deelnemen aan de selectieprocedure).

De toegang voor kandidaten uit de externe arbeidsmarkt is dus een mogelijkheid, maar geen verplichting. De topambtenaar kan op basis van het huidige artikel V 36 VPS er even goed voor kiezen om enkel ambtenaren toegang te geven tot de selectieprocedure. De reden hiervoor is dat men voldoende interne doorstromingsmogelijkheden wou bieden aan bekwame kandidaten van de eigen entiteit of van andere entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid.

Voortaan worden alle functies in het middenkader zowel intern als extern vacant verklaard, naar analogie met de regeling voor het topkader waar evenmin de mogelijkheid bestaat om enkel interne kandidaten te laten deelnemen aan de selectieprocedure (tenzij via mobiliteit). Deze maatregel moet zorgen voor een verhoging van het aantal geschikte kandidaten voor functies in het middenkader en is een bijkomende stap in de gelijkschakeling van ambtenaren en contractuelen.

#### 1.6. “Mobiliteitskrediet” voor verplaatsingen

De Vlaamse overheid streeft naar een vergroening van het wagenpark en spoort haar personeelsleden aan om zich op duurzame en milieuvriendelijke wijze te verplaatsen. Daarom wordt in voorliggend ontwerpbesluit voorgesteld dat de titularis van een management- en projectleidersfunctie van het N-niveau een “mobiliteitskrediet” ontvangt, dat met duurzame vervoersmiddelen kan ingevuld worden.

Dit “mobiliteitskrediet” komt in de plaats van de huidige mogelijkheid om te opteren voor hetzij

een dienstwagen (zowel voor dienstverplaatsingen als privé-verplaatsingen in binnen- en buitenland), hetzij voor een abonnement 1ste klasse op het openbaar vervoer.

Dit betreft dus enkel de afgebakende groep van personeelsleden die op basis van het VPS zonder voorwaarden aanspraak kan maken op een dienstvoertuig (salariswagen). Andere personeelsleden kunnen desgevallend aanspraak maken op een dienstvoertuig om functionele redenen.

Dit voorstel kadert in het mobiliteitsactieplan dat door de Vlaamse Regering werd goedgekeurd op 15 juli 2016.

Het mobiliteitskrediet wordt in de regel bepaald op € 1.200 per maand. Maar om nog meer het gebruik van duurzame – milieuvriendelijke voertuigen te stimuleren, wordt voor de verwerving van een elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig een hoger mobiliteitskrediet bepaald (€ 21.600 i.p.v. 14.400 / jaar, of € 1.800 i.p.v. 1.200 / maand).

Hierna volgt een overzicht van het huidige marktaanbod voor klasse 1 wagens.

Merk	Model	CC	kW	voertuig type	brandstof (*)	Eco-score	klasse OMZB	catalogus-prijs basis-voertuig	netto prijs geconfig. voertuig	leasing 48m (**)
BMW	SERIE-5 530e iPerformance 8A	1998	180	Sedan	Petrol plug-in hybrid	79	1	€ 57 950	€ 53 033	€ 1 267
BMW	SERIE-3 330e iPerformance 8A	1998	180	Sedan		79	1	€ 45 350	€ 42 629	€ 1 107
KIA	OPTIMA PHEV 2.0 Gdi Auto 6A	1999	151	Sedan		80	1	€ 45 490	€ 37 672	€ 1 060
MERCEDES	C-KLASSE C350 e Plug-in HYBRID AUT	1991	215	Sedan		78	1	€ 47 190	€ 45 617	€ 1 264
MERCEDES	E-KLASSE E350 e Plug-in HYBRID AUT	1991	215	Sedan		77	1	€ 65 461	€ 55 249	€ 1 317
VOLKSWAGEN	PASSAT 1.4 TSI GTE	1395	160	Sedan		80	1	€ 46 110	€ 44 016	€ 1 062
VOLVO	XC90 2.0 T8 4WD Momentum Plug-in	1969	299	SUV		75	1	€ 72 995	€ 60 906	€ 1 369
VOLVO	S90 2.0 T8 AWD Momentum Plug-in	1969	299	Sedan		75	1	€ 70 750	€ 53 440	€ 1 257
VOLVO	XC60 2.0 T8 4WD Momentum Plug-in	1969	299	SUV		75	1	€ 70 250	€ 53 540	€ 1 147
LEXUS	IS 300h 2.5i Dynamic Line E-CVT	2494	164	Sedan	Petrol hybrid	74	1	€ 44 770	€ 41 374	€ 902
LEXUS	GS 300h Executive Line E-CVT	2494	164	Sedan		73	1	€ 55 600	€ 48 350	€ 924
LEXUS	NX 300h 2.5i AWD Executive Line E-CVT	2494	145	SUV		72	1	€ 52 100	€ 45 245	€ 826
VOLVO	V60 2.0 T5 BI-FUEL Momentum	1969	180	SW	Petrol-CNG	w. meeged.	1	€ 47 400	€ 36 478	€ 1 188
ALFA ROMEO	GIULIA 2.0 TB 200 8A	1995	147	Sedan	Petrol	68	1	€ 34 290	€ 41 247	€ 1 210
AUDI	A6 1.8 TFSI 6M	1798	140	Sedan		70	1	€ 42 840	€ 43 572	€ 1 088
AUDI	A6 1.8 TFSI S tronic automaat	1798	140	Sedan		70	1	€ 42 840	€ 45 536	€ 1 132
BMW	SERIE-3 320i	1998	135	Sedan		71	1	€ 34 050	€ 39 167	€ 1 029
MERCEDES	C-KLASSE C200 6M	1991	135	Sedan		70	1	€ 37 994	€ 34 353	€ 1 010
VOLVO	V60 T5 4x4 Geartronic Momentum 8A	1969	140	SW		69	1	€ 48 430	€ 42 973	€ 1 087

(\*) aanbod begin juli 2017; momenteel er is voor klasse 1 nog geen aanbod van elektrische voertuigen uitgewerkt  
leasing 48m- 35.000 km/j, full lease incl. omnium +

(\*\*) BTW

(plug-in hybride en elektrisch: mobiliteitskrediet ad € 1.800/m; benzine, benzine/hybride of benzine / CNG: € 1.200 /m.)

## 2. WEERSLAG VAN HET VOORSTEL VAN BESLISSING OP DE BEGROTING VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

### 2.1. artikel 6 - mobiliteitskrediet voor verplaatsingen - invoegen artikel V 12bis

Op grond van de huidige regeling kunnen de titularissen van een N-functie opteren voor een “dienstwagen – statuswagen klasse 1” of een abonnement op het openbaar vervoer.

Het voorgestelde mobiliteitskrediet van € 14.400/ jaar is gebaseerd op de “leaseprijs huurwagens (benzine)” van dergelijke dienstwagens ten bedrage van € 1.200/maand zoals deze vastgesteld is in bijlage 3 van de omzendbrief KB/BZ/2017/4 waarvan de Vlaamse Regering kennis nam op 24 februari 2017.

Het bedrag van het mobiliteitskrediet wordt verhoogd tot € 21.600 bij verwerving van een elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig van klasse 1. Dit bedrag is eveneens gebaseerd op de maximale leaseprijs van een plug-in hybride dienstwagen klasse 1, zoals vermeld in bijlage 3 van voormelde omzendbrief.

Dit impliceert in wezen geen grotere budgettaire weerslag aangezien de mogelijkheid om een plug-in hybride dienstvoertuig te verwerven thans ook in de omzendbrief voorzien is.

Indien voortaan meer elektrische of plug-in hybride dienstwagens geleased worden, dan moet dit eerder gezien worden als een investering in de vergroening van het wagenpark, dan als het gevolg van de invoering van een gediversifieerd mobiliteitskrediet.

Voor de verwerving van elektrische dienstvoertuigen van klasse 1 wordt geen apart bedrag bepaald. Door de evolutie van het marktaanbod wordt er vanuit gegaan dat dit mogelijk zal zijn voor een leasekost van € 1.800 per maand.

De eventuele meer- minkost is afhankelijk van:

- het huidig voordeel dat de N-functie thans heeft (abonnement en/of persoonlijk toegewezen dienstvoertuig);
- de keuze die de N-functie zal maken binnen het beschikbare mobiliteitskrediet;
- het feit of de N-functie het volledige mobiliteitskrediet al dan niet volledig zal opgebruiken.

Door de afhankelijkheid van voornoemde factoren is de eventuele budgettaire weerslag moeilijk te ramen.

Naargelang de keuze die de titularis maakt tussen de verschillende mobiliteitsopties, kan er eventueel wel een miniem verschil zijn door de toepasselijke sociale zekerheidsreglementering en fiscaliteit die op de gekozen mobiliteitsoptie van toepassing is.

### 2.2. artikel 9 - invoeging artikel V 15bis

In het nieuwe artikel V 15bis wordt de mogelijkheid ingevoerd voor de indienstnemende overheid om het lopende tweede mandaat van 6 jaar tijdelijk te verlengen in geval van een nakende pensionering. Het tweede mandaat duurt dan geen 6 jaar, maar nog een jaar langer zodat de periode tot aan de pensioendatum wordt overbrugd. In dat geval komt er na het verstrijken van 6 jaar dus geen mandaatevaluatie.

Een verlenging van het tweede mandaat kan met maximaal 1 jaar (waardoor in dat geval het tweede mandaat dus een looptijd heeft van 7 jaar).

Ook hiervoor is een beslissing van de indienstnemende overheid vereist.

Indien van deze mogelijkheid wordt gebruik gemaakt, is de budgettaire weerslag te verwaarlozen.

De verlenging is voor maximum 1 jaar. Zonder verlenging van het mandaat, moet sowieso een andere N-functie worden aangesteld die, gelet op de aanwervingsvoorwaarden vastgesteld in artikel V 5, §1, een minimum geldelijke anciënniteit heeft van 10 jaar.

### 2.3. artikel 10 - wijziging van artikel V 17bis

In het nieuwe artikel V 17bis wordt bepaald dat in het geval van de beëindiging van het mandaat van een managementfunctie van N-niveau omwille van de afschaffing van de entiteit (met toepassing van artikel V 14, 6° VPS) de indienstnemende overheid de betrokken mandaathouder van N-niveau herplaatst in een vacante projectleidersfunctie van N-niveau en hem belast met een N-project zonder dat betrokkene in concurrentie komt met andere (interne of externe) kandidaten.

Het huidig voorstel wijzigt enkel de selectieprocedure (niet meer in concurrentie komen met andere kandidaten). Tot op heden bestaat de mogelijkheid dat de keuze valt op een andere (interne of externe) kandidaat. Deze andere (interne of externe) kandidaat heeft mogelijks minder geldelijke anciënniteit. Maar gelet op de minimumvoorwaarde vastgesteld in artikel V 5, §1 (een leidinggevende ervaring van minstens 5 jaar, verworven in de laatste 10 jaar, of 10 jaar relevante beroepservaring) is de eventuele budgettaire weerslag te verwaarlozen.

## **3. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE**

Het advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 9 mei 2017.

Wat betreft de opmerkingen die de Inspecteur van Financiën in zijn advies formuleert kan het volgende worden gesteld.

### 3.1. mobiliteitskrediet

Er moeten 3 situaties onderscheiden worden:

- N-functies momenteel in het bezit van een persoonlijk toegewezen dienstvoertuig (31 in Vlimpers geregistreerd);
- N-functies in het bezit van een abonnement op het openbaar vervoer (8 in Vlimpers geregistreerd)
- N-functies in het bezit van een abonnement op het openbaar vervoer en een persoonlijk toegewezen dienstvoertuig (9 in Vlimpers geregistreerd).

#### 3.1.1. N-functies in het bezit van een abonnement op het openbaar vervoer

Voor de N-functies die momenteel enkel over een abonnement op het openbaar vervoer beschikken, zal de invoering van een mobiliteitskrediet, een budgettaire meerkost genereren, maar uiteraard enkel indien zij hun beschikbare mobiliteitskrediet bijkomend in grotere of mindere mate aanwenden.

De kans is reëel dat de titularissen die momenteel enkel over een abonnement op het openbaar vervoer beschikken, ook na de invoering van het mobiliteitskrediet, zich zullen beperken tot hun huidige optie, waardoor er geen meerkost is.

#### 3.1.2. N-functies in het bezit van een persoonlijk toegewezen dienstwagen

Indien de N-functie momenteel in het bezit is van een persoonlijk toegewezen dienstwagen met een maandelijkse leasekost van € 1.200, is er geen budgettaire weerslag. Indien de maandelijkse leasekost lager is dan € 1.200, is er mogelijks een beperkte meerkost.

Dezelfde redenering kan gevolgd worden voor een plug-in hybride dienstwagen waarvoor een mobiliteitskrediet ad € 1.800 / maand toegekend wordt.

Enkel indien overgestapt wordt van een benzine naar een plug-in hybride dienstvoertuig, zal er een gevoelige verhoging zijn van de kost, maar die verhoging zou er ook geweest zijn zonder invoering van het mobiliteitskrediet.

Maar zoals vermeld onder punt 1.1. bestaat ook hier de mogelijkheid dat het saldo van het mobiliteitsbudget niet volledig wordt opgebruikt. Ook bestaat de mogelijkheid dat een aantal N-functies opteren voor een kleinere dienstwagen of voor andere voorziene opties binnen het mobiliteitskrediet. Indien het beschikbare mobiliteitskrediet hierdoor niet volledig wordt opgebruikt, betekent dit normalter een minkost ten opzichte van de huidige regeling. Het ontwerpbesluit voorziet immers niet in de mogelijkheid om niet opgebruikt krediet aan de titularis uit te betalen.

### 3.1.3. N-functies in het bezit van een abonnement op het openbaar vervoer en een persoonlijk toegewezen dienstvoertuig

De invoering van het mobiliteitskrediet zal voor deze N-functies een minkost betekenen, voor zover de maandelijkse leasekost en de kostprijs van een abonnement hoger ligt dan € 1.200/maand. Artikel 6 (nieuwe artikel V 12bis, §5) bepaalt dat, als uit de jaarlijkse afrekening blijkt dat het beschikbare mobiliteitskrediet overschreden is, het saldo van de N-functie wordt teruggevorderd. N-functies zullen dan een deel van hun treinkaart zelf ten laste nemen.

### 3.1.4. tijdelijke dubbele kost

De Inspectie van Financiën stelt dat er een tijdelijke dubbele kost kan zijn voor de overheid indien de titularis van de N-functie overschakelt van een dienstvoertuig naar een privé-voertuig. Goed beheer zou een dubbele kost (overlap) moeten vermijden. Deze eventuele "dubbele kost" kan zich enkel voordoen tijdens de nog resterende periode van de leasingovereenkomst. Bovendien kan het desbetreffende dienstvoertuig tijdens die periode verder als dienstvoertuig worden aangewend, hetzij door een andere titularis van een N-functie, hetzij als "poolwagen".

### 3.1.5. algemene conclusie

De uiteindelijke meer- of minkost van de invoering van een mobiliteitskrediet hangt af van de opties waarvan de N-functies binnen het beschikbare mobiliteitskrediet zullen gebruik maken. Dit valt momenteel niet te voorspellen. Uit voorgaande blijkt wel dat tegenover mogelijke meerkosten ook een aantal minkosten tot de mogelijkheden behoren.

In elk geval, indien bij de invoering van mobiliteitskrediet toch zou blijken dat er een meerkost is, zal deze moeten worden opgevangen binnen de beschikbare kredieten.

## 3.2. mandaatevaluatie

- De Inspectie van Financiën vraagt zich af in hoeveel gevallen een vervroegde mandaatevaluatie zal eindigen in een uitspraak "onvoldoende" als de betrokken titularis voordien een prestatieniveau had dat "grotendeels" aan de verwachtingen voldeed.

Op deze opmerking kan het volgende worden geantwoord:

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt volgende doelstelling vooropgesteld: "*Gelet op het belang van de topambtenaren voor het goed functioneren van een entiteit en het realiseren van de door de ministers opgelegde doelstellingen - zeker rekening houdend met de responsabilisering van de topambtenaren (o.a. op vlak van personeelsbeleid) is het van groot belang dat maximaal wordt ingezet op het naar een hoger niveau tillen van de topambtenaren die maar matig presteren.*

*Om tegemoet te komen aan het pijnpunt dat er een gebrek aan aanpak is voor topambtenaren die niet het vooropgestelde niveau halen, wordt in artikel V 13, §2bis het vervroegen van de mandaatevaluatie ingevoerd voor de topambtenaren die twee jaar na elkaar binnen hetzelfde mandaat een jaarlijkse evaluatie krijgen met de waardering dat het prestatieniveau onder de verwachtingen ligt of grotendeels aan de verwachtingen voldoet. In dit geval wordt binnen de zes maanden een "vervroegde" mandaatevaluatie gehouden.*"

Als het prestatieniveau grotendeels aan de verwachtingen voldoet, impliceert dit dus dat op bepaalde aspecten de evaluatie niet aan de verwachtingen voldoet. Zoals vermeld in de nota voor



de Vlaamse Regering is het belangrijk dat de topambtenaren goed functioneren en de door de ministers opgelegde doelstellingen realiseren. Dit geldt des te meer wanneer ook rekening wordt gehouden met de responsabilisering van de topambtenaren (o.a. op vlak van personeelsbeleid). Ook het prestatieniveau, waarbij de topambtenaar op bepaalde aspecten niet aan de verwachtingen voldoet, is in die zin problematisch, ook al is dat geen prestatieniveau dat leidt tot een evaluatie "onvoldoende".

Het begrotingsakkoord werd verleend op 21 juni 2017.

#### **4. WEERSLAG OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN**

Geen enkel element van het voorstel heeft een weerslag op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid, noch, zoals geduid in punt 2 van deze nota, op de personeelsbudgetten van de Vlaamse overheid. De budgettaire meerkost wordt gedragen binnen de bestaande middelen.

#### **5. WEERSLAG OP DE LOKALE BESTUREN**

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

#### **6. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING**

Het bijgaande ontwerpbesluit werd aangepast overeenkomstig het wetgevingstechnisch- en taaladvies nr. 2017/140 van 10 mei 2017.

Aangezien het ontwerpbesluit autoregulering van de overheid betreft, is geen reguleringsimpactanalyse vereist.

## 7. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

1° haar principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft het topkader en een maatregel voor het middenkader;

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 ontwerp 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 ontwerp 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