

ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING**Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft het topkader en een maatregel inzake het midkader****Artikelen 1 en 3** (wijziging van de artikelen V 7 en V 8)

De bepaling m.b.t. de laatste ronde van de selectieprocedure, meer bepaald het interview van de opdrachtgever (bijgestaan door een vertegenwoordiging van de Vlaamse Regering in het geval dat de Vlaamse Regering de indienstnemende overheid is) met de geschikte kandidaten, wordt geschrapt in het eerste lid van artikel V 8 en toegevoegd aan artikel V 7 (§4).

**Artikel 2** (toevoeging artikel V 7bis)

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 hieraan te verhelpen en zeer goed functionerende topambtenaren aan te moedigen zich kandidaat te stellen voor vacante topfuncties, wordt bepaald dat topambtenaren waarvan de laatste jaarlijkse evaluatie werd besloten met de waardering dat "het prestatieniveau in sommige gevallen boven de verwachtingen en de norm ligt" of een hogere waardering (score C of score C+ of score C++) 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, dus het interview van de kandidaten met de opdrachtgever.

Dit houdt in dat:

- de titularis van een N-functie die aan de voormelde voorwaarden voldoet kan doorstromen naar de laatste ronde in de selectieprocedure voor een andere N-functie (aangezien ze tot dezelfde rang behoren);
- de titularis van een functie van algemeen directeur die aan de voormelde voorwaarden voldoet kan doorstromen naar de laatste ronde in de selectieprocedure voor een andere functie van algemeen directeur (aangezien ze tot dezelfde rang behoren), maar niet voor een N-functie.

Deze bepaling is gebaseerd op het referentiekader met de scores en de omschrijvingen voor de evaluatie van de Vlaamse topambtenaren, dat is opgenomen in de beslissing van de Vlaamse Regering van 23/12/2011 inzake de organisatie van de jaarlijkse evaluatie van de Vlaamse topambtenaren over het werkjaar 2011 en waarnaar wordt verwezen in de jaarlijkse beslissing van de Vlaamse Regering over de jaarlijkse evaluatie van de Vlaamse topambtenaren.

**Artikel 4** (wijziging artikel V 12, paragraaf 1)

De verplichting tot weging voor N-projecten wordt afgeschaft. 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.

Projectleidersfuncties van het N-niveau die niet gewogen worden, worden ingedeeld in klasse A. 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. Indien men een projectleidersfunctie van het N-niveau omwille van de zwaarte van het project toch in een andere klasse wil indelen, blijft een weging noodzakelijk.

### **Artikel 5** (wijziging artikel V 12, paragraaf 2)

De titularis van een N-functie heeft momenteel de mogelijkheid om te opteren voor hetzij een dienstvoertuig, dat ook privé mag gebruikt worden in binnen- en buitenland, hetzij een treinabonnement eerste klasse.

Deze mogelijkheid wordt met voorliggend ontwerpbesluit geschrapt en vervangen door een mobiliteitskrediet dat voor verschillende mobiliteitsopties kan worden aangewend (zie artikel 6).

### **Artikel 6** (invoegen afdeling 3 – mobiliteitskrediet)

#### Artikel V 12bis

§1. 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 ontvangt de titularis van een management- en projectleidersfunctie van het N-niveau een "mobiliteitskrediet", dat ook met meer duurzame vervoersmiddelen kan ingevuld worden.

Het mobiliteitskrediet bedraagt € 14.400 op jaarbasis (dit komt neer op € 1.200 per maand). Dit maandbedrag is gebaseerd op de "leaseprijs huurwagens , voor een dienstwagen "statuswagen – klasse 1 – benzine", zoals deze is 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 € 14.400 wordt verhoogd tot € 21.600 op jaarbasis (€ 1.800 / maand) indien de titularis van een management- en projectleidersfunctie van het N-niveau een **elektrisch of plug-in hybride** dienstvoertuig klasse 1 verwerft. (Een dienstwagen met motorisatie "benzine/hybride" of benzine/CNG valt qua mobiliteitskrediet onder de motorisatie "benzine").

De N-functie kan dit mobiliteitskrediet enkel aanwenden voor aankoop/leasing van een in artikel V 12bis, §2 vermeld vervoermiddel.

De gekozen opties kunnen voor alle componenten van de verplaatsingen gebruikt worden (dus zowel woon-werkverkeer, dienstverplaatsingen als zuivere privé-verplaatsingen binnen- en buitenland). Dit is een niet te indexerende bedrag dat kan worden aangepast in functie van de aanpassingen aan de omzendbrief KB/BZ 2017/4.

Er kan tegelijkertijd maar één dienstwagen geleased worden. Met andere woorden, een N-functie die een dienstwagen heeft kan op vakantie geen andere wagen leasen.

Het gebruik voor privéverplaatsingen in binnen- en buitenland betekent dat de N-functie bijvoorbeeld de dienstwagen waarvoor hij binnen de mobiliteitsopties heeft geopteerd, mag gebruiken voor privéverplaatsingen in het buitenland. Indien de N-functie een privéverplaatsing naar het buitenland maakt met het vliegtuig, en ter plaatse zelf een leasewagen huurt, vallen deze huurkosten niet onder het "mobiliteitskrediet", en zijn deze kosten volledig ten zijne laste.

Hij kan de aanwending van zijn jaarlijks mobiliteitsbudget in de loop van een kalenderjaar wijzigen, maar is daarbij uiteraard gebonden aan de duur van huurovereenkomsten, leasingcontracten en andere contractuele bepalingen. De keuze voor "langlopende" voordelen geldt voor de duur van de lease- overeenkomst van het desbetreffende voordeel.

Artikel V 12bis, §2.

## Keuze van de mandaathouder

Dit mobiliteitskrediet kan door de N-functie vrij ingevuld worden.

Daarbij heeft de titularis de keuze tussen een combinatie van één of meer van volgende mogelijkheden, voor zover dit past binnen het totale mobiliteitsbudget:

- o een dienstwagen "statuswagen – klasse 1" . Wellicht is hiermee zijn mobiliteitskrediet volledig opgebruikt. Indien het budget wordt overschreden wordt het teveel gebruikte budget teruggevorderd van de titularis. De terugvordering gebeurt door inhouding op het nettosalaris. Het eventueel niet aangewende budget wordt niet uitbetaald aan de titularis en kan ook niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar..
- o een dienstwagen van dezelfde klasse maar een lagere maandelijkse factuurprijs of een dienstwagen van een lagere klasse (en dus een lagere factuurprijs). De waarde van de gekozen dienstwagen wordt aangerekend op het budget, zodat de titularis nog een gedeelte kan aanwenden voor andere opties. In dit geval heeft de N-functie dus nog een restant van het mobiliteitskrediet, dat gelijk is aan het verschil tussen het jaar bedrag van het mobiliteitskrediet (€ 14.400) en de leasing - factuurprijs van het gekozen dienstvoertuig (vb. € 13.000 / jaar → restant mobiliteitskrediet = € 1.400 op jaarbasis).
- o Deze werkwijze geldt ook voor een elektrisch of plug-in hybride dienstwagen (vb. mobiliteitskrediet ad € 21.600 , jaarlijkse leasingkost € 15.800; restant krediet = € 5.800 / jaar).

Deze mogelijkheid moet een N-functie er toe aanzetten bij de keuze voor een dienstvoertuig te opteren voor een kleinere, milieuvriendelijkere dienstwagen.

- o een abonnement op het openbaar vervoer (zowel 1<sup>ste</sup> als 2<sup>de</sup> klasse, netabonnement) of andere vormen van vervoersbewijzen (10-rittenkaarten, passen,...);
- o een fietsvergoeding voor gebruik van eigen fiets;
- o de aankoop of het gebruik van een (elektrische) leasefiets of leasemotor;
- o een abonnement fietsdelen;
- o een abonnement autodelen;
- o een parkingabonnement of parkingtickets
- o een kilometervergoeding voor eigen wagen. Indien de N-functie in het bezit is van een tankkaart wordt de kilometervergoeding zoals bepaald in artikel VII 80, §1 VPS verminderd met 20%.

De brandstofkosten worden niet aangerekend op het mobiliteitsbudget.

Indien de titularis opteert voor een milieuvriendelijk vervoersmiddel dat niet in de lijst is opgesomd (vb. een segway) is de voorafgaande goedkeuring van de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken vereist. Bij deze goedkeuring zal rekening gehouden worden met de doelstelling van milieuvriendelijke en duurzame mobiliteit.

Op de bovenvermelde componenten wordt de correcte RSZ en fiscale reglementering toegepast. Naar gelang de keuze van bepaalde componenten zullen ook andere regels inzake RSZ en fiscaliteit van toepassing zijn:

| <b>optie</b>               | <b>RSZ</b>                  | <b>fiscaliteit</b>   |
|----------------------------|-----------------------------|--|
| Treinkaart/andere vervoer- | Volledig vrijgesteld (woon- | <u>Forfaitaire beroepskosten</u><br>(volledig vrijgesteld) |

|   |  |  |
|---|--|--|
| bewijzen woon-werkverkeer                                   | werkverkeer is altijd vrijgesteld voor de RSZ  | <u>Bewezen beroepskosten</u> : geen vrijstelling, aftrek mogelijk van € 0,15/km (zie artikel 38 van het WIB92)   |
| Treinkaart/andere vervoerbewijzen dienstverplaatsingen      | Vrijgesteld = kosten eigen aan de werkgever  | Vrijgesteld = kosten eigen aan de werkgever  |
| Treinkaart/andere vervoerbewijzen - privéverplaatsingen     | Voordeel alle aard werkelijke waarde   | Voordeel alle aard werkelijke waarde   |
| dienstwagen   | CO2-solidariteitsbijdrage (indien privégebruik – ten minste één van de 3 componenten)  | Voordeel van alle aard   |
| Leasefiets/leasemoto  | voordeel van alle aard a rato van de totale leasekost incl. verzekering in functie van het percentage pure privé-gebruik. De RSZ zal slechts het percentage woon-werkgebruik en beroepsmatig gebruik vrijstellen van inhoudingen | voordeel van alle aard a rato van de totale leasekost incl. verzekering indien de fiets niet regelmatig gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen. Indien de fiets op regelmatige basis gebruikt wordt voor woon-werkverplaatsingen, vormt dit voor de fiscus een vrijgesteld voordeel |
| Aankoop (elektrische) fiets/motor                           | Voordeel werkelijke waarde   | Voordeel werkelijke waarde   |
| kilometervergoeding   | Volledig vrijgesteld voor gedeelte woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen  | Woon-werkverkeer: <u>Forfaitaire beroepskosten</u> : € 390/jaar dienstreizen: vrijgesteld<br><u>Bewezen beroepskosten</u> : inbreng van € 0,15/km als kosten   |
| Abonnement autodelen  | Loonvoordeel: RSZ verschuldigd   | Loonvoordeel, bedrijfsvoorheffing verschuldigd   |
| Parkingabonnement/tickets woon-werk en dienstverplaatsingen | Vrij van inhoudingen RSZ   | Vrij van bedrijfsvoorheffing   |
| Parkingabonnement/tickets privégebruik                      | voordeel alle aard werkelijke waarde   | voordeel alle aard werkelijke waarde   |

#### Art. V 12bis, §3

Wanneer de N-functie langer dan 4 maanden afwezig is of slechts een gedeelte van het kalenderjaar de functie uitoefent (aanstelling, beëindiging), wordt het mobiliteitskrediet pro rata toegekend. Het model van wagenreglement bevat in punt 3.11 een regeling omtrent de schorsing of verbreking van het recht op een dienstvoertuig (6 maanden). Bij Vlaanderen Connect is een schorsing geregeld na een periode van loonwaarborg.

Wat betreft het mobiliteitskrediet wordt hier geopteerd voor een periode van 4 maanden.

Voorbeeld: Een N-functie wordt aangesteld op 1/7/2017. Hij ontvangt voor 2017 een mobiliteitsbudget van 6 maanden of € 7.200 voor het jaar van zijn aanstelling 2017 (in het geval van een plug-in hybride dienstwagen is dit dan € 10.800). Bij eventuele aanstelling

tijdens de loop van een kalendermaand wordt in kalenderdagen gerekend (aantal kalenderdagen aangesteld/365).

Indien de ononderbroken afwezigheid zich over 2 kalenderjaren situeert, gebeurt de pro rata regeling per kalenderjaar.

#### Voorbeeld:

Ononderbroken afwezig van 1 november jaar X tot en met 30 april jaar X + 1.

Mobiliteitsbudget jaar x = 10/12 van € 14.400/jaar = € 12.000

Mobiliteitsbudget jaar X +1 = 8/12 van € 14.400/jaar = € 9.600

#### Art. V 12bis, §4. Optie gebruik eigen voertuig – kilometervergoeding

De betrokken N-functie heeft dan recht op een kilometervergoeding zoals de andere personeelsleden (vanaf 1 juli 2017: € 0,3460/kilometer), verminderd met 20% indien hij in het bezit is van een tankkaart.

Ingevolge het KB van 21 november 2008 <sup>(1)</sup> hangt de vaststelling van de kilometervergoeding (elk jaar op 1 juli) immers voor twintig procent af van de evolutie van het gemiddelde van de benzine- en dieselprijs megedeeld door de FOD Economie. Tachtig procent hangt af van de evolutie van de consumptieprijzen.

Hij krijgt dus een kilometervergoeding van € 0,2770/kilometer.

Een N-functie die opteert voor een kilometervergoeding voor gebruik van een eigen voertuig, kan dus per jaar aanspraak maken op een kilometervergoeding voor 51.985 kilometer (14.400/0,2770).

Om milieuvriendelijke verplaatsingen aan te moedigen krijgt de titularis die een verplaatsing doet met een eigen wagen slechts een kilometervergoeding indien de normen van het voertuig (ecoscore, brandstof) overeenstemmen met de normen die de Vlaamse minister bevoegd voor de Bestuurszaken vaststelde in de omzendbrief KB/BZ 2017/4. Voorbeeld : De ecoscore bedraagt voor een statuswagen klasse 1 momenteel 68. Voor een middenklasse – klasse 3 bedraagt de ecoscore 75.

De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken kan op basis van punt 7 van voornoemde omzendbrief deze ecoscores aanscherpen, en/of aanpassen aan de technologische ontwikkelingen.

Om het gebruik van milieuvriendelijke voertuigen te promoten, wordt de kilometervergoeding niet verminderd met 20% indien de verplaatsing wordt afgelegd met een persoonlijk elektrisch, plug-in hybride of benzine/hybride voertuig.

Deze regeling (gebaseerd op ecoscore), uitsluiten van dieselveertuigen, heeft tot doel titularissen die bijvoorbeeld in het bezit zijn van een dieselveertuig aan te sporen om bij de keuze tussen de verschillende mobiliteitsopties te opteren voor meer milieuvriendelijke alternatieven die met het mobiliteitskrediet worden aangeboden (vb. netabonnement openbaar vervoer).

Het mobiliteitskrediet van € 14.400 wordt dus niet verhoogd indien de titularis van het N-niveau in de optie "gebruik eigen voertuig" een elektrische of plug-in hybride voertuig gebruikt. De verhoging van het bedrag van het mobiliteitskrediet tot € 21.600 / jaar

---

<sup>1</sup> KB van 21 november 2008 tot wijziging van het KB van 18 januari 1965 houdende algemene regeling inzake reiskosten

geldt enkel bij leasing van een elektrisch of plug-in hybride dienstwagen.

#### Artikel V 12bis, §5

Op het einde van elk kalenderjaar of bij beëindiging van het mandaat, wordt een afrekening gemaakt. Indien het budget is overschreden wordt het teveel gebruikte budget teruggevorderd van de titularis. De terugvordering gebeurt door inhouding op het nettosalaris. Het eventueel niet aangewende budget wordt niet uitbetaald aan de titularis. Voor een motivatie hiervoor kan worden verwezen naar het negatief advies van de Raad van State nr. 61.018/1 van 21 maart 2017 met betrekking tot het wetsvoorstel tot vervanging van de ecocheques door een nettobonus. Het niet aangewende budget kan ook niet worden overgedragen naar het volgende kalenderjaar.

#### Artikel V 12bis, §6

Artikel V 12, §6 bepaalt dat wat betreft de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen, de regeling die vermeld is in deel VII van dit besluit van toepassing is.

Aangezien de N-functie bij de optie van een mobiliteitskrediet binnen dit krediet kan opteren voor een kilometervergoeding, een abonnement openbaar vervoer of een fietsvergoeding, is een decumulbepaling met de desbetreffende bepalingen in deel VII noodzakelijk.

Indien de N-functie binnen het mobiliteitskrediet opteert voor één van deze opties gaat dit immers af van zijn saldo aan mobiliteitskrediet. Het kan niet de bedoeling zijn dat hij dit bedrag opnieuw zou recupereren, door zich te beroepen op de desbetreffende bepalingen in deel VII van het VPS, en bijvoorbeeld een aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding voor het woon-werkverkeer op basis van artikel VII 102 alsnog zou indienen.

### **Artikel 7** (wijziging artikel V 13)

1° De functioneel bevoegde Vlaamse ministers kunnen voortaan ook, in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde, 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).

De bevraging van externe belanghebbenden is geen verplichting, maar is een optie die wordt overgelaten aan de appreciatie van de functioneel bevoegde Vlaamse ministers, in overleg met de externe instantie en de geëvalueerde. 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. Dit vergt dan wel dat de belanghebbenden voldoende contact hebben met de topambtenaar en vertrouwd zijn met de context.

Deze belanghebbenden kunnen bijvoorbeeld klanten van de overheid zijn of vertegenwoordigers van bepaalde sectorfederaties. Uiteraard moet er wel over worden gewaakt dat er geen onderlinge afhankelijkheidsrelatie bestaat of ontstaat.

2° in paragraaf 2 wordt de vermelding "globale eindevaluatie" vervangen door de gebruikelijke term "mandatevaluatie". en het woord "eindevaluatie" wordt telkens vervangen door de gebruikelijke term "mandatevaluatie".

3° In de beslissing van de Vlaamse Regering van 1 april 2011 over de basisprincipes van de mandaatevaluatie (VR 2011 0104 DOC 0260) is in de procedure de bevraging van de raad van bestuur voor de entiteiten waar er een raad van bestuur is opgenomen evenals de bevraging van de N- functie voor de mandaatevaluatie van de algemeen directeur.

Naar analogie met de formulering voor de jaarlijkse evaluatie wordt in dit artikel expliciet opgenomen dat:

- bij de mandaatevaluatie van de algemeen directeur de N-functie wordt gehoord;
- bij 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.

4° 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 het voormelde 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 gemeenschappelijk 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.

### **Artikel 8** (wijziging van artikel V 15)

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 (score B+ of hoger),
- 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.

De huidige regeling wordt gewijzigd in die zin dat de topambtenaar tijdens ten minste drie van de vijf 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 of een hogere waardering (score C of hoger).

### **Artikel 9 – 10** (invoeging artikel V 15bis en toevoeging artikel V 17bis)

In het nieuwe artikel V 15bis wordt de mogelijkheid ingevoerd voor de indienstnemende overheid om het lopende tweede of derde mandaat van 6 jaar tijdelijk te verlengen in geval van een nakende pensionering (op de pensioengerechtigde leeftijd), waardoor deze mogelijkheid ook geldt voor opname van het vervroegd pensioen.

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

Ook hiervoor is een beslissing van de indienstnemende overheid vereist.

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.

### **Artikel 11** (wijziging artikel V 36, §1)

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.

Sedert 1 maart 2014 werd reeds de bevordering van contractuele personeelsleden mogelijk gemaakt, voor zover deze contractuele personeelsleden waren geworven op basis van een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking. Indien een contractueel personeelslid als meest geschikte kandidaat uit de bevorderingsprocedure kwam werd hij statutair in dienst genomen in de bevorderingsbetrekking.

Deze werkwijze wordt nu doorgetrokken naar de mandaatfunctie van afdelingshoofd.



Met de interne vacantverklaring en procedure kunnen enkel vastbenoemde kandidaten deelnemen terwijl met de nieuwe wijze van vacantverklaring (via een open procedure) de contractuele personeelsleden dezelfde kansen op deelname krijgen als hun statutaire collega's.

**Artikel 12** (overgangsbepaling V 52ter – normen privé-voertuig)

De omzendbrief KB/BZ 2017/4 legt normen vast waaraan dienstvoertuigen moeten voldoen. Voorbeeld : De ecoscore bedraagt voor een statuswagen klasse 1 momenteel 68. Voor een middenklasse – klasse 3 bedraagt de ecoscore 75.

Voor dienstvoertuigen klasse 0 t/m 8 zijn dieselvoertuigen niet meer toegelaten.

De Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken kan op basis van punt 7 van voornoemde omzendbrief deze ecoscore aanscherpen, aangepast aan de technologische ontwikkelingen.

Om op basis van artikel V 12bis, §4 een kilometervergoeding te ontvangen moet het privévoertuig aan de voornoemde normen voldoen. Hierop wordt toezicht uitgeoefend door de personeelsfunctie.

Dit artikel voorziet in een overgangsregeling voor N-functies die een privé-voertuig hebben verworven vóór deze normen van toepassing werden. Er wordt bepaald dat wat betreft de ecoscore en de brandstof de reglementering geldt die van toepassing was op het ogenblik van het verwerven van het privé-voertuig. De normen waren bijvoorbeeld toen vastgelegd in de omzendbrief van 13 juni 2013 (BZ 2013/3).

**Artikel 13** (datum inwerkingtreding)

Dit artikel bepaalt de datum van uitwerking, namelijk 1 april 2018.

**Artikel 14** (uitvoeringsbepaling)

Dit artikel bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie belast is met de uitvoering.