

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft : **Wijziging Vlaams personeelsstatuut**
 Overheveling van personeelsleden van de federale overheid vanaf 1 januari 2019 naar
 aanleiding van een staatshervorming
 Principiële goedkeuring

1. INHOUDELIJK

1.1. Opzet

Overdracht personeel

In het kader van de 5^{de} en 6^{de} staatshervorming worden in een volgende fase op 1 januari 2019 nog eens ca. 546 personeelsleden overgeheveld naar de Diensten van de Vlaamse Overheid.

- **Kinderbijslag (FAMIFED)**

Als gevolg van de zesde staatshervorming werd de bevoegdheid omtrent gezinsbijslag overgeheveld naar de vier deeltentiteiten. Om de overdracht te vergemakkelijken en de continuïteit van de betalingen te garanderen, werd in een overgangperiode voorzien waarin de federale betaalinstanties het administratieve beheer en de betaling van de gezinsbijslag voor rekening van de deeltentiteiten voortzetten. De overgangperiode begon op 1 juli 2014 en zal, wat de Vlaamse Gemeenschap, het Waals Gewest en de Duitstalige Gemeenschap betreft, op 31 december 2018 eindigen.

In dit verband zullen 427 personeelsleden overgeheveld worden naar de Diensten van de Vlaamse Overheid (381 naar het Vlaams agentschap voor de Uitbetaling van de Toelagen in het kader van het Gezinsbeleid – VUTG), 44 naar Kind en Gezin, 1 personeelslid naar het Facilitair Bedrijf en 1 personeelslid naar het Agentschap voor Overheidspersoneel).

- **Spelen en Weddenschappen**

Op 15 december 2017 besliste de Vlaamse Regering in het kader van de 5^{de} staatshervorming om de inning van de belasting op de spelen en weddenschappen, op de automatische ontspanningstoestellen en van de openingsbelasting op slijterijen van gegiste dranken in eigen beheer te nemen vanaf 1 januari 2019 en voor de inning van voornoemde heffingen een beroep te doen op het personeel en de daarbij horende dotatie zoals voorzien in de wet van 8 maart 2009 ter uitvoering van artikel 68ter van de BFW.

In dit verband zullen 112 personeelsleden overgeheveld worden naar de Diensten van de Vlaamse Overheid – Vlaamse Belastingdienst.

- Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering

In het kader van de zesde staatshervorming worden 9 personeelsleden van het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering overgeheveld naar de Diensten van de Vlaamse Overheid – Agentschap Zorg en Gezondheid.

Vornoemde personeelsleden zullen bij federaal nominatief besluit op 1 januari 2019 aan de Diensten van de Vlaamse Overheid overgeheveld worden.

Voorliggend ontwerpbesluit strekt ertoe de verworven rechten en de inschakeling in de Vlaamse loopbanen van de over te hevelen personeelsleden in het Vlaams personeelsstatuut (VPS) te verankeren.

1.2. Inschalingsmethode en nieuw federaal geldelijk statuut

Tot op heden werden in het kader van de zesde staatshervorming sinds 1 januari 2015 ongeveer 1900 personeelsleden van diverse federale entiteiten overgeheveld naar de Diensten van de Vlaamse Overheid. Bij deze overheveling werden dezelfde inschalingsprincipes gehanteerd als bij de overhevelingen in 2011 “Verkeersbelastingen” en 2014 “Plantentuin” : dit betrof een inschaling in de best passende Vlaamse schaal op basis van een vergelijking van de totale federale bezoldiging (salaris, eindejaarstoelage, vakantiegeld en andere vaste weddecomplementen) met de totale bezoldiging bij de diensten van de Vlaamse overheid (salaris, eindejaarstoelage, vakantiegeld en maaltijdcheques).

Door de arresten van de Raad van State van 5 februari 2018 werd deze wijze van inschaling vernietigd (de maaltijdcheques mochten volgens de Raad van State niet in mindering gebracht worden) zodat een nieuw ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering ⁽¹⁾ werd opgesteld dat thans de cyclus van de administratieve- en begrotingscontrole doorloopt. Dit heeft ook gevolgen voor de inschaling van de op 1 januari 2019 over te hevelen personeelsleden – zie verder ⁽²⁾.

Met het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt trad voor de federale personeelsleden met ingang van 1 januari 2014 een nieuw geldelijk statuut in werking waarbij aparte loopbanen gecreëerd werden voor titularissen met een oude federale schaal (in dienst getreden vóór 1 januari 2014) en titularissen met een nieuwe federale schaal (in dienst getreden of bevorderd na 1 januari 2014).

Dit nieuw federaal geldelijk statuut kreeg volledige toepassing ⁽³⁾ vanaf 1 januari 2017 en houdt zodanige wijzigingen in dat de tot nu toe gebruikte inschalingsmethode voor overgeheveldde personeelsleden met een “oude” federale schaal – zie verder - niet meer kan gebruikt worden, wil men nog voldoen aan het KB van 25 juli 1989 en de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 ⁽⁴⁾.

Hierbij kort de grote wijzigingen in dit federaal geldelijke statuut :

1.2.1. Voor personeelsleden in dienst gekomen of bevorderd vanaf 1 januari 2014

- Behoud van de bezoldiging volgens vastgestelde weddeschalen;
- De minimum- en maximumwedde van de graad of klasse na de hervorming blijft dezelfde als ervoor maar er zijn meer weddeschalen;

¹ Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft diverse bepalingen in het raam van de overheveling vanaf 1 januari 2015 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid naar aanleiding van een staatshervorming.

² Gevolgen voor de personeelsleden met een nieuwe federale schaal vanaf 1 januari 2014 (voor deze personeelsleden kan de bestaande regeling uit het KB van 13 november 2015 (inschaling op het naasthogere bedrag maar dan zonder aftrek van de gebruteerde waarde van de maaltijdcheques behouden blijven). Door geen rekening meer te houden met de gebruteerde waarde van de maaltijdcheques volgt in sommige gevallen een inschaling in een hogere schaal. Ook de beslissing over het niet langer toekennen van maaltijdcheques heeft hier gevolgen.

³ Toekenning van de eerste jaarlijkse tussentijdse verhogingen met een vast bedrag en de eerste schaalbonificaties.

⁴ 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.

- De geldelijke loopbanen bestaat in elk niveau uit 4, 5 of 6 schalen die na verloop van tijd – schaalanciënniteit (na 2 of 3 jaar naar de tweede schaal, na 4, 5 of 6 jaar naar de volgende schalen) en mits een gunstige evaluatie doorlopen worden;
- De nieuwe geldelijke loopbaan is ook van toepassing op contractuelen maar beperkt tot en met de 3^{de} weddeschaal (met uitzondering voor keuken- en schoonmaakpersoneel – 1 schaal);
- De gecertificeerde opleidingen en de premies voor competentieontwikkeling verdwijnen;
- Loopbanen over 29 jaar (30 weddetrappen)

Gevolgen voor de inschaling bij de DVO

Bij de inschaling van de vanaf 1 januari 2015 overgehevelde personeelsleden waren er ook reeds een 40-tal titularissen met een nieuwe federale schaal.

Derhalve werd in het *besluit van de Vlaamse Regering van 13 november 2015 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, in het raam van de overheveling vanaf 1 januari 2015 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid naar aanleiding van een staatshervorming in artikel VII 192 VPS* ingeschreven dat titularissen van een **nieuwe federale schaal** niet ingeschaald worden op basis van de geldelijke anciënniteit maar op basis van **het bedrag van de federale jaarbasis met inschaling in het naasthogere bedrag**. De gebruteerde waarde van de maaltijdcheques (1540 euro) werd daarbij in mindering gebracht ⁽⁵⁾.

Na hogervermelde vernietiging door de Raad van State van onder andere de inschalingstabel, werden ook voor deze personeelsleden nieuwe inschalingslijnen voorzien in het *ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft diverse bepalingen in het raam van de overheveling vanaf 1 januari 2015 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid naar aanleiding van een staatshervorming*.

De inschaling op het naasthogere bedrag blijft maar gebeurt nu desgevallend in een hogere schaal (overeenkomstig de inschalingstabel)⁽⁶⁾.

Deze nieuwe inschalingstabel (gevoegd bij voormeld ontwerpbesluit) kan als basis gebruikt worden voor de titularissen met een nieuwe federale schaal die op 1 januari 2019 overgeheveld worden.

1.2.2. Voor personeelsleden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014

- De loopbaan verloopt niet meer volgens weddeschalen;
- Het personeelslid behoudt de weddeschaal die het had op 31 december 2013 zonder beperking in tijd (behalve de A11 die na 6 jaar dienstanciënniteit A12 wordt) maar geplafonneerd tot het maximumbedrag – zie verder;
- Het oude systeem van tussentijdse weddeverhogingen in de salarisschalen bleef gelden tot 31 december 2016 en werd vanaf 1 januari 2017 vervangen door vaste jaarlijkse verhogingen (jaarlijkse bedragen die verschillen van niveau tot niveau en van rang tot rang) in de schaal die men op dat moment bezat;
- De loopbaan evolueert via anciënniteit (geldelijke anciënniteit) + evaluatie waaraan schaalbonificaties gekoppeld zijn;
- De eerste schaalbonificatie werd toegekend na 2 of 3 jaar geldelijke anciënniteit (te rekenen vanaf 1 januari 2014), de volgende na 4, 5 of 6 jaar geldelijke anciënniteit (te rekenen vanaf de toekenning van de vorige schaalbonificatie);
- De bonificaties worden beschouwd als wedde en worden dus ook in rekening gebracht voor het vakantiegeld, eindejaarstoelage en pensioen;

⁵ Het saldo aan opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt wel overgeheveld maar de inschaling gebeurt op basis van een fictieve anciënniteit. Deze fictieve geldelijke anciënniteit komt overeen met de positionering van het salarisbedrag in de weddeschaal. Indien hetzelfde jaarbedrag voorkomt op verschillende anciënniteitstrappen (bv. bij driejaarlijkse verhogingen: 15-16-17 jaar), dan wordt de hoogste anciënniteit gegeven bij verlies (17j), en de laagste anciënniteit (15j.) bij een verhoging van de geldelijke anciënniteit.

⁶ Dit artikel werd eveneens door de Raad van State vernietigd. Ook hier worden na de wijziging de maaltijdcheques niet meer in mindering gebracht.

- Het aantal te bekomen schaalbonificaties is in principe onbeperkt maar geplafonneerd tot de hoogste weddetrap in de laatste weddeschaal van de graad/klasse;
- Het bedrag van de schaalbonificaties verschilt naargelang de loopbaansituatie van de betrokkene en het al dan niet recht hebben op een competentiepremie;
- Voor contractuelen zijn 2 schaalbonificaties voorzien;
- Behoud van de competentiepremie tot de voorziene einddatum;
- Overgang naar een hogere weddeschaal na het einde van de geldigheidsduur van de competentiepremie blijft behouden;
- Geen cumulatie van competentiepremie en schaalbonificatie – de premie wordt in mindering gebracht.

Alle over te hevelen personeelsleden met een oude federale schaal zullen op datum van overheveling (1 januari 2019) dus reeds 2 “vaste” tussentijdse verhogingen en een eerste schaalbonificatie verworven hebben ⁽⁷⁾.

Dit alles noodzaakt een andere wijze van inschaling.

De Vlaamse overheid moet immers deze eerste schaalbonificatie (en ook de reeds verworven tussentijdse verhogingen) honoreren en meenemen in de vergelijkingsbasis tussen de federale en de Vlaamse bezoldiging. De maaltijdcheques worden niet meer in mindering gebracht.

Vandaar dat nu naar een **alternatief** gezocht werd waarbij nog steeds voldaan wordt aan artikel 88 §§1 en 2 van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 ⁽⁸⁾ en artikel 4 van het KB van 25 juli 1989.

In het zoeken naar scenario's van inschaling werd ervan uit gegaan dat de tussentijdse verhogingen en schaalbonificaties toegekend op 1 januari 2019 verworven zijn. Er wordt ook rekening gehouden met de vaste tussentijdse verhogingen die na de datum van overdracht zouden toegekend geweest zijn want deze verhogingen zijn als het ware gegarandeerd. Anders ligt het met de schaalbonificaties die desgevallend nog zullen toegekend worden omdat deze afhankelijk zijn van anciënniteit enerzijds en evaluatie anderzijds. Vandaar dat bij de inschaling met schaalbonificaties die nog niet toegekend zijn op 1 januari 2019 geen rekening meer gehouden wordt.

1.3. Nieuwe wijze van inschaling voor de titularissen van een oude federale schaal

Er werden allerlei scenario's uitgewerkt maar uiteindelijk werd maar 1 scenario als billijk, technisch uitvoerbaar en budgettair haalbaar weerhouden.

Voorstel :

- de overgehevelde personeelsleden worden organiek ingeschaald op basis van de federale schaal die ze genoten op 31 december 2016 ⁽⁹⁾;
- de organieke inschaling gebeurt in de best passende Vlaamse salarisschaal overeenkomstig de inschalingstabel (deze organieke schaal is dezelfde als deze die thans geldt voor de reeds overgehevelde personeelsleden vanaf 1 januari 2015);
- deze organieke inschaling en functionele loopbaan wordt op elk moment afgezet tegenover de federale salarisjaarbedragen die men federaal zou genoten hebben.

Er is met andere woorden een garantierегeling van de federale bedragen die men zou gekregen hebben. Elk individueel personeelslid doorloopt als het ware 2 loopbanen (Vlaams en federaal maar dan zonder de toe-

⁷ De eerste schaalbonificatie werd immers toegekend na 2 of 3 jaar te rekenen vanaf 1/1/2014; de eerste vaste tussentijdse verhoging werd toegekend vanaf 1/1/2017. De langdurig afwezigen (5-tal) kregen deze eerste schaalbonificatie niet.

⁸ Vooral §2 van de artikel 88 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 is daarbij van essentieel belang : “*Zij behouden tenminste de bezoldiging en anciënniteit die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun dienst van herkomst het ambt hadden blijven uitoefenen dat zij bij hun overplaatsing bekleedden*”.

⁹ Vanaf 1 januari 2017 wordt het federaal bedrag immers voor het eerst verhoogd met de vaste tussentijdse verhogingen en schaalbonificaties. Overeenkomstig artikel 42 van het KB van 25 oktober 2013 *betreffende de geldelijke loopbaan van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt*, bekomen de personeelsleden op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin drie jaar geldelijke anciënniteit verworven is sinds 1 januari 2014, een eerste schaalbonificatie.

komstige schaalbonificaties) waarbij jaarlijks, bij de verhoging van de geldelijke anciënniteit, de afzetting van de 2 overeenkomstige bedragen gebeurt.

Daarmee wordt ten volle voldaan aan artikel 88 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980.

Vanaf de datum van overdracht, wordt het federaal bedrag (waarin de eerste tussentijdse verhogingen en eerste schaalbonificatie opgenomen zijn) overeenstemmend met de geldelijke anciënniteit op 1/1/2019 – het zogenaamde startbedrag - afgezet tegenover het bedrag in de organieke schaal. Indien het Vlaams bedrag lager ligt dan het federaal bedrag wordt het federaal bedrag toegekend. Men werkt dus niet met een overgangsschaal maar met het federaal bedrag dat men had op datum van overdracht. Jaarlijks wordt dit federaal bedrag verhoogd met de vaste jaarlijkse verhoging die federaal voor deze schaal/klasse voorzien is. Betrokkenen doorlopen dus de gewone Vlaamse functionele loopbaan maar ieder jaar (bij de verhoging van de geldelijke anciënniteit), gebeurt een vergelijking van het Vlaams jaarsalaris met het federaal bedrag dat betrokkene op dat moment zou genoten hebben. Het hoogste bedrag wordt toegekend.

Schaalanciënniteit

Voor de berekening van het startbedrag aan schaalanciënniteit in de Vlaamse functionele loopbaan, wordt afgestapt van de 1/3 – 2/3 –regeling die tot op heden gebruikt werd bij vorige overhevelingen. Het federaal geldelijk statuut is immers dermate gewijzigd dat een berekening volgens voormeld principe zou leiden tot een snellere Vlaamse functionele loopbaan die hoge salarisverhogingen tot gevolg heeft.

Er wordt voorgesteld de schaalanciënniteit te laten starten vanaf de datum dat de eerste federale schaalbonificatie toegekend werd (in 99% van de gevallen is dit dus ten vroegste vanaf 1 januari 2017 – in 1% van de gevallen kan dit 1 jaar vroeger zijn). Dit betekent dat alle overgehevelde personeelsleden op 1 januari 2019 2 jaar schaalanciënniteit zullen hebben.

Competentietoelage

Bij de reeds doorgevoerde overhevelingen, werd de competentiepremie doorbetaald tot de voorziene geldigheidsduur (6 of 8 jaar te rekenen vanaf de inschrijvingsdatum). In bepaalde gevallen was na afloop van de geldigheidsperiode van de competentiepremie federaal de toekenning van een hogere salarisschaal voorzien. Bij vorige overhevelingen gebeurde dan bij de Diensten van de Vlaamse overheid op dezelfde datum een herinschaling in een hogere schaal overeenkomstig de inschalingstabel.

De competentiepremie werd niet opgenomen in de salarisvergelijking tussen federaal en Vlaams maar werd als toelage verder uitbetaald.

In het nieuw federaal geldelijk statuut wordt voor de personeelsleden die een eerste schaalbonificatie krijgen maar terzelfdertijd de competentietoelage genieten, de eerste schaalbonificatie verminderd met het bedrag van de competentiepremie zonder negatief te worden ⁽¹⁰⁾. Na afloop van de geldigheidsduur van de competentiepremie, wordt dan de volledige schaalbonificatie in het salaris opgenomen en wordt desgevallend een hogere salarisschaal toegekend.

Indien de Vlaamse overheid hetzelfde mechanisme zou hanteren, zou dit betekenen dat eerst de competentiepremie verder betaald wordt tot het verstrijken van de geldigheidsduur en dat vervolgens op dat moment dan een nieuwe salarisvergelijking moet gebeuren.

Aangezien telkens het Vlaams bedrag vergeleken wordt met het federaal bedrag (en het hoogste uitbetaald wordt), lijkt het eenvoudiger als men bij de bepaling van het federaal startbedrag er in het federaal bedrag van uit gaat dat de schaalbonificatie al verworven is en dus de competentiepremie niet verder betaald wordt. De competentiepremie wordt dus onmiddellijk op 1 januari 2019 in de federale jaarbasis meegerekend en vergeleken met het Vlaamse jaarbedrag en het hoogste bedrag wordt uitbetaald – zie voorbeeld in de artikels-gewijze bespreking bij artikel VII 209.

¹⁰ In de meeste gevallen is het bedrag van de competentiepremie en de eerste schaalbonificatie gelijk zodat de schaalbonificatie opgeschort wordt, totdat de geldigheidsduur van de competentiepremie verstreken is.

Wanneer na afloop van de geldigheidsperiode van de competentiepremie federaal een hogere salarisschaal zou toegekend geweest zijn, gebeurt ook bij de diensten van de Vlaamse Overheid op hetzelfde moment een herinschaling volgens de inschalingstabel ⁽¹¹⁾.

Bij vorige overhevelingen werd er, indien er na het verlopen van de geldigheidsduur van de competentiepremie, geen herinschaling volgde, bij de diensten van de Vlaamse Overheid nog 3 jaar een halve premie toegekend. Aangezien nu ook de federale overheid afstapt van de competentiepremie en deze vervangt door schaalbonificaties, wordt ook binnen de diensten van de Vlaamse Overheid niet langer een halve premie uitbetaald. De volledige schaalbonificatie wordt immers in de vergelijkingsbasis tussen de 2 jaarsalarissen opgenomen.

1.4. Toelagen en vergoedingen :

Voor toelagen en vergoedingen werd tot nu toe steeds het volgende principe gehanteerd:

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” en betrokkenen voldoen nog steeds aan de toekenningsvoorwaarden, 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 weddecomplement” ; dit weddecomplement maakt deel uit van de basis voor de inschaling (bijv. weddecomplement Financiën).

Sommige personeelsleden van Spelen en Weddenschappen genieten thans van een vast weddecomplement. (KB van 3 maart 2005)⁽¹²⁾. Dit weddecomplement wordt onmiddellijk op 1 januari 2019 in de federale jaarbasis opgenomen en meegenomen in de vergelijkingsbasis met het Vlaams jaarsalaris.

Binnen FAMIFED zijn er overgehevelde begunstigden van de volgende toelagen/vergoedingen :

- Bureauvergoeding (MB 14/6/2017) : sociaal controleurs die een deel van hun woning moeten inrichten om publiek te ontvangen : 72,91 euro/maand (100%)
- Directietoelage (KB 13/7/2017) : Niveau B, C of D die rechtstreeks leiding geven aan min. 10 personen of rechtstreeks een team leidt van 5 personen en aangewezen zijn door de leidinggevende ambtenaar : 1000 euro per jaar betaald per maand (aan 100%)
- Taalpremie
- Sommige inspecteurs en controleurs hebben een hogere maaltijdvergoeding.

¹¹ Voor het vergelijken van het nieuw federaal jaarbedrag en het Vlaams jaarbedrag na de herinschaling, wordt het federaal startbedrag in de nieuwe schaal op 1 januari 2017 genomen en verhoogd met de schaalbonificatie en de tussentijdse verhogingen tot de datum van herinschaling.

¹² KB van 3 maart 2005 houdende de bijzondere bepalingen met betrekking tot de bezoldigingsregeling van het personeel van de Federale Overheidsdienst Financiën en het Ministerie van Financiën

Voor de bureauvergoeding (decumul met de tussenkomst plaats- en tijdonafhankelijk werken van VII 109) en directietoelage wordt bevestigd dat de functie van betrokkenen na de overheveling nog dezelfde is en het nog steeds opportuun is om deze vergoeding en toelage verder toe te kennen. Er wordt dus een overgangsregeling in het VPS ingeschreven.

Wat de taalpremie betreft is het standpunt duidelijk : deze kan niet meer verder toegekend worden aangezien niet langer voldaan is aan de toekenningsvoorwaarden. Ook bij alle vorige overhevelingen in uitvoering van de staatshervorming werd de tweetaligheidspremie niet behouden. De Vlaamse overheid is nl. eentalig en niet tweetalig zoals de federale overheid ⁽¹³⁾.

Wat de hogere maaltijdvergoeding betreft, zal een overgangsregeling in het VPS ingeschreven worden. Een analoge regeling werd reeds ingeschreven voor de overgehevelde inspecteurs en controleurs van de Algemene Eetwareninspectie.

1.5. Maaltijdcheques

Binnen de diensten van de Vlaamse Overheid worden overeenkomstig artikel VII 109ter VPS maaltijdcheques toegekend met een nominale waarde van 7 euro waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage.

De personeelsleden van FAMIFED hebben momenteel maaltijdcheques met een nominale waarde van 6,60 euro per dag en een werknemersbijdrage van 1,24 euro.

De overgehevelde personeelsleden van FAMIFED behouden hun huidige regeling.

Naar analogie met de regeling opgenomen in het ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft diverse bepalingen in het raam van de overheveling vanaf 1 januari 2015 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid naar aanleiding van een staatshervorming, worden aan de overgehevelde personeelsleden van Spelen en Weddenschappen en het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering geen maaltijdcheques toegekend.

1.6. Managementfunctie (mandaat)

Vanuit FAMIFED wordt 1 personeelslid met een mandaat-managementfunctie van directeur-generaal overgeheveld naar Kind en Gezin.

Dit federaal mandaat is een **tijdelijk** statutair mandaat (KB 29.10.2001).

Betrokkene is vast benoemd in de graad van adviseur-generaal met salarisschaal NA43, maar is nu in het stelsel van tijdelijk statutair aangewezen om het mandaat van directeur-generaal uit te oefenen ⁽¹⁴⁾.

Deze aanstelling is dus geen vaste benoeming, en de corresponderende prestaties genereren dus geen pensioenrechten in het ambtenarenpensioen.

Deze federale mandaatfunctie ressorteert qua pensioen onder de speciaal voor deze functie gecreëerde zgn. **1^{ste} pijler bis** (KB 4.3.2004):

- werknemerspensioen;
- aangevuld met een aanvullend pensioen ten laste van de Staatskas;
- met 20% verhoogd absoluut plafond;
- persoonlijke bijdrage à 0,5% dat recht kan geven op een pensioenkapitaal en niet onderworpen is aan het absoluut plafond.

¹³ FAMIFED verwijst naar een reeds in het VPS ingeschreven overgangsmaatregel inzake de taalpremie (artikel VII 172). Dit is echter een specifieke maatregel die gebruikt werd bij de overheveling van de Nationale Plantentuin omdat verschillende personeelsleden van de Plantentuin ook na de overheveling wetenschappelijk onderzoek verrichten in Wallonië enerzijds en anderzijds moeten werken met Franstalige collega's binnen de Plantentuin. De taalpremie werd niet behouden maar werd mee opgenomen in de vergelijkingsbasis van de bezoldiging en wanneer de bezoldiging bij de diensten van de Vlaamse overheid lager lag werd als overgangsmaatregel een supplement toegekend.

¹⁴ Koninklijk besluit van 25 november 2015: "met ingang van 1 december 2015 wordt de toekenning van de managementfunctie van directeur-generaal van het departement Controle bij het Federaal Agentschap voor de Kinderbijslag, aan de , hernieuwd voor een periode van zes jaar."

De periode van tijdelijke aanstelling in een dergelijk federaal mandaat wordt geneutraliseerd voor het ambtenarenpensioen.

Betrokkene werd voor 6 jaar aangesteld in een managementfunctie lopende van 1 december 2015 tot 30 november 2021 en wordt betaald in de salarisband van klasse 4 (zie hierna).

De mandaatfuncties worden volgens 13 criteria gewogen. Volgens het aantal punten dat bij de weging wordt toegekend, worden deze functies aan een van de 7 salarisbanden verbonden. Aan elke salarisband is een wedde verbonden (puntverloning). Deze bedragen worden enkel geïndexeerd, er zijn geen tussentijdse verhogingen.

Bedragen (niet-geïndexeerde jaarwedde, voltijds, tegen spilindex 138,01):

- Klasse 1 = 51 973,55 €
- Klasse 2 = 57 104,87 €
- Klasse 3 = 65 508,80 €
- **Klasse 4 = 73 185,81 €**
- Klasse 5 = 87 385,33 €
- Klasse 6 = 102 162,42 €
- Klasse 7 = 117 600,71 €

Ter info: de schaal A311 van directeur-generaal bij de diensten van de Vlaamse overheid is bij het max. bepaald op 66.030.

Gelet op artikel 88 §2 van de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 behouden overgehevelde personeelsleden tenminste de bezoldiging en anciënniteit die zij hadden of zouden verkregen hebben indien zij in hun dienst van herkomst het ambt hadden blijven uitoefenen dat zij bij hun overplaatsing bekleedden. Aangezien aan de managementfunctie een salaris verbonden is (en dus geen toelage) wordt voorgesteld dat betrokkene recht op zijn "salaris" dat hij heeft op de datum van overheveling, behoudt.

Voor dit personeelslid wordt volgende regeling voorgesteld:

1. Inschaling en vaste benoeming in de graad van senior adviseur met salarisschaal A213, in overgang behoud van zijn federaal bedrag (max. NA43 zijnde € 54.990 à 100%);
2. Toekenning van een tijdelijke toelage tot 30.11.2021, ten belope van maximaal het verschil tussen zijn federaal tijdelijk mandaatsalaris, en het salarisbedrag voortspruitend uit sub 1;
3. De sub 2 vermelde toelage wordt in aanmerking genomen voor de berekening van het vakantiegeld, de eindejaartoeelage en de prestatietoelage;
4. Aangezien pensioenrechten in de ambtenarenpensioenregeling slechts kunnen opgebouwd worden in de salarisschaal van de graad waarin men vast benoemd is, bouwt betrokkene vanaf 1 januari 2019 pensioenrechten op volgens de geldelijke regeling vermeld sub 1.
Ten andere, opbouw in het ambtenarenpensioen heeft geen zin aangezien het absoluut plafond zal afromen.

Het ambtenarenpensioen toch willen regelen voor het totaal federaal salaris (wat federaal niet werd gedaan) kan niet, want niet vast benoemd, maar zou ook inhouden dat er zowel werknemers- als werkgeversbijdragen (Pool parastatalen / 43%) moet betaald worden op het verschil (cf. sub 2).

Voor deze specifieke situatie wordt een bijzondere bepaling in het VPS opgenomen in die zin dat betrokkene een specifieke tijdelijke toelage ontvangt ten belope van maximaal het verschil tussen het Vlaams en federaal salaris, tot de voorziene einddatum, zijnde 30 november 2021.

Dit Vlaams jaarsalaris wordt bepaald overeenkomstig artikel VII 210 en bijlage 19 rubriek B. Dit houdt dat be-

trokkene vast benoemd wordt in de graad van senior adviseur met salarisschaal A213 maar in overgang zijn federaal bedrag (maximum van schaal NA43) behoudt.

Met "Vlaams salaris" wordt in dit artikel bedoeld: het totaal aan salaris en functiegebonden toelagen samen (bijvoorbeeld bij eventuele bevordering of aanstelling in een mandaat, en functiegebonden toelagen zoals mandaattoelage, projectleiderstoelage of toelage voor tijdelijke functieverzwaarings, ...).

2. PROCEDURE VAN ADMINISTRatieve EN BEGROTINGSCONTROLE

De Inspectie van Financiën verleende op 4 december 2018 een gunstig advies mits de budgettaire impact opgevangen wordt binnen de beschikbare kredieten.

Repliek op de bijkomende opmerkingen van de Inspectie van Financiën :

1. De Inspectie van Financiën vraagt zich wel af of alle over te hevelen personeelsleden recht hebben op een schaalbonificatie aangezien deze bonificaties gekoppeld zijn aan evaluatie.
Repliek : Het is inderdaad correct dat deze bonificatie deels afhankelijk is van evaluatie en deels van anciënniteit. Vanaf 1 januari 2017 komen de over te hevelen personeelsleden met een oude federale schaal in aanmerking voor een schaalbonificatie (de eerste bonificatie kan immers toegekend worden na 3 jaar te rekenen vanaf 1 januari 2014 – datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 25 oktober 2013 – nieuw federaal geldelijk statuut). De personeelsleden die desgevallend geen gunstige evaluatie hadden in 2017 kregen, mits een gunstige evaluatie, dan hun bonificatie in 2018.
 Uit de door de over te hevelen entiteiten bezorgde gegevens blijkt evenwel dat alle personeelsleden met een oude federale schaal op 1 januari 2019 (datum van overheveling) een schaalbonificatie zullen gekregen hebben.
2. Wat de inschalingskost betreft voor de titularissen met een oude federale schaal (ca 411 personeelsleden) is volgens de nota de impact nihil aangezien het federaal startbedrag steeds hoger ligt dan de jaarbasis uit de toegekende organieke Vlaamse schaal. De vraag die zich evenwel stelt is of de budgetten die eerder werden vastgelegd op basis van het aantal VTE die op federaal niveau belast waren met de over te dragen bevoegdheden voldoende zijn?
Repliek : Er is vanaf 2019 binnen de betrokken entiteiten voldoende budget voorzien. Hiervoor kan verwezen worden naar het budget voor de personeelsbehoeften in het kader van het Groeipakket (combinatie overdracht + aanwervingen) voor VUTG en Kind & Gezin. Ook bij Vlabel zijn voldoende middelen aanwezig.
3. Voor de titularissen met een nieuwe federale schaal is er een budgettaire weerslag aangezien betrokkenen ingeschaald worden in de best passende Vlaamse schaal en in deze schaal op het naast hogere bedrag ten opzichte van hun federale jaarbasis. Hierdoor is er steeds een budgettaire weerslag die bovendien nog zal aangroeien omdat, indien de fictieve geldelijke anciënniteit lager is dan de reële geldelijke anciënniteit, er jaarlijks extra anciënniteit wordt toegekend. Raming: ca 200.000 euro (inclusief budgettaire weerslag van extra anciënniteit?). Op basis van de nota is het niet duidelijk of met deze kost bij de desbetreffende entiteiten reeds werd rekening gehouden (betreft 137 personeelsleden waarvan de verdeling over de entiteiten niet werd meegegeven).
Repliek : De budgettaire weerslag van ca. 200.000 euro is de recurrente kost voor de +/- 135 overgedragen personeelsleden met een zgn. "nieuwe schaal", exclusief het op termijn inlopen van de tijdelijk afgenomen geldelijke anciënniteit. Hier moet uiteraard toegevoegd worden dat niet alle personeelsleden in dit geval zijn. 76 personeelsleden krijgen gemiddeld 1,5 jaar bij, voor 43 personeelsleden is het niet nodig om bij inschaling anciënniteit bij te geven terwijl bij 18 overgedragen personeelsleden tijdelijk anciënniteit werd afgenomen om te vermijden dat de loonopslag te hoog zou worden. De kost van het inlopen van de geldelijke anciënniteit kan geraamd worden op 66.000 euro over 7 jaar, hetzij gemiddeld 9.500 euro per jaar gedurende de periode 2019 - 2025. Deze berekening wordt best meegenomen als speciaal element in de vergrijzingskost.
4. Voor beide groepen van titularissen wordt eveneens aangegeven dat de verdere loopbaankost wordt opgevangen door de vergrijzingskost. Werden hieromtrent simulaties gemaakt op entiteitsniveau?

Repliek : Binnen deze korte tijdsspanne was het niet mogelijk om ter zake berekeningen te maken. De over te dragen personeelsleden zijn immers nog niet alle in het personeelssysteem ingevoerd.

5. Gelet op de garantieregeling zodat elk personeelslid in feite 2 loopbanen doorloopt moet dit toch wel aanleiding geven tot bijkomende ICT-kosten aangezien de IF ervan uitgaat dat deze manier van werken niet voorzien is in de softwaretoepassing?

Repliek : De voorgestelde wijze van inschaling genereert inderdaad een ICT-aanpassing. De aanpassing voor de externe dienstverlener wordt geraamd op 60 à 70 mandagen, of een kost van +/- 55.000 euro excl. BTW.

6. Wat is de jaarlijkse kost van de mandaattoelage? Deze werd in het overzicht niet toegevoegd. Hoe bovenvermelde vergoedingen en toelagen gaan worden opgevangen wordt niet vermeld in de nota.

Repliek : De jaarlijkse kost van het tijdelijk salarissupplement is nihil aangezien dit gelijk is aan het verschil tussen het huidig federaal mandaatsalaris (waarvoor het budget volledig wordt overgeheveld) en de organieke inschaling. Deze kost valt weg na 30 november 2021. De kost van de enkele specifieke vergoedingen en toelagen is minimaal en wordt opgevangen binnen de beschikbare middelen.

Het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor Begroting werd verleend op 18 december 2018 mits :

- De persoons- en IT-kosten worden opgevangen binnen de beschikbare referentiekredieten van de betrokken entiteiten;
- Er met betrekking tot de statutaire personeelsleden die overgaan naar het Facilitair Bedrijf, het Agentschap voor Overheidspersoneel en het Agentschap Zorg en Gezondheid een compensatie vanuit het werkingsbudget Famifed naar de algemene middelen gedaan wordt ten belope van de bijdrage aan de pool der parastatalen en dit ter financiering van het pensioenartikel van het Agentschap Overheidspersoneel.

3. WEERSLAG OP HET PERSONEELSBESTAND EN DE PERSONEELSBUDGETTEN

De over te dragen personeelsbudgetten werden al eerder vastgelegd op basis van het aantal VTE die op federaal niveau belast waren met de over te dragen bevoegdheden.

De nieuwe wijze van inschaling heeft de volgende budgettaire weerslag :

Inschalingskost :

De inschalingskost voor de titularissen met een oude federale schaal (ca. 411 personeelsleden) is **nihil** aangezien het federaal startbedrag (jaarbasis op 1 januari 2017 verhoogd met 2 tussentijdse verhogingen en 1 schaalbonificatie) steeds hoger ligt dan de jaarbasis uit de toegekende organieke Vlaamse schaal. Gelet op het inschalingsprincipe dat de federale jaarbasis steeds vergeleken wordt met de Vlaamse jaarbasis wordt immers steeds het hoogste bedrag betaald.

Pas wanneer betrokkenen de Vlaamse functionele loopbaan doorlopen, ligt de Vlaamse jaarbasis afwisselend hoger en lager dan de federale jaarbasis die betrokkenen zouden genieten hebben.

Deze loopbaankost wordt opgevangen door de vergrijzingskost.

Voor de titularissen met een nieuwe federale schaal (ca. 137 personeelsleden) is er wel een budgettaire weerslag aangezien betrokkenen ingeschaald worden in de best passende Vlaamse schaal en in deze schaal op het naasthogere bedrag ten opzicht van hun federale jaarbasis. Deze inschalingskost kan geraamd worden op ca. **200.000 euro**. Nadien doorlopen zij de normale Vlaamse functionele loopbaan zodat ook die loopbaankost opgevangen wordt door de vergrijzingskost.

Vergoedingen en toelagen :

De budgettaire weerslag van het inschrijven van de overgangsregeling van :

- de vergoeding voor bureaunkosten kan voor 14 personeelsleden op jaarbasis geraamd worden op **21.000 euro**;
- de directietoelage kan voor 9 personeelsleden op jaarbasis geraamd worden op **17.700 euro**;

- de forfaitaire maaltijdvergoeding voor 17 personeelsleden kan op jaarbasis geraamd worden op **3.400 euro** (betrokkenen krijgen geen maaltijdcheques).

Dus samen met de inschalingskost bedraagt de budgettaire weerslag ca. **242.000 euro**.

4. 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.

5. KWALITEIT VAN DE REGELGEVING

a. Wetgevingstechnisch- en taalkundig advies

Het wetgevingstechnisch- en taalkundig advies werd gegeven op 7 december 2018.

b. Reguleringsimpactanalyse (RIA)

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

6. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering :

1° hecht haar principiële goedkeuring aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft de overheveling vanaf 1 januari 2019 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid naar aanleiding van een staatshervorming;

2° machtigt de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, om de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit te agenderen op het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap-Vlaams Gewest;

3° machtigt de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;

4° machtigt de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, om over het punt 1° vermelde ontwerpbesluit het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 2° bedoelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

5° machtigt de viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding, om de nodige maatregelen te nemen om de vanaf 1 januari 2019 overgehevelde personeelsleden te laten betalen op basis van de inschalingstabel en bijhorende startbedragen (bijlage 1 en 2 van voorliggend ontwerpbesluit) en de in het ontwerpbesluit opgenomen toelagen en vergoedingen toe te kennen in afwachting van de definitieve goedkeuring van het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit;

Liesbeth Homans

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