

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: mobiliteitsmaatregelen e.a.  
- principiële goedkeuring

### 1. INHOUDELIJK

Voorliggend ontwerpbesluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut beoogt diverse wijzigingen aan te brengen aan het VPS, zoals hieronder toegelicht.

#### 1.1. Fietsvergoeding woon-werkverkeer

Naar aanleiding van de aansluiting van nieuwe entiteiten tot de dienstverlening inzake personeelsadministratie van het Agentschap Overheidspersoneel (AgO), werden vragen gesteld bij de regeling inzake de fietsvergoeding zoals die nu in het VPS is opgenomen.

Een eerste pijnpunt zijn de onduidelijke cumulatieregels. Het is immers niet steeds duidelijk wat het gevolg is van het combineren van een abonnement openbaar vervoer met een fietsvergoeding voor hetzelfde traject. Deze onduidelijkheid heeft een ontradende werking aangezien personeelsleden die de fiets willen gebruiken denken hierdoor hun abonnement voor het openbaar vervoer te zullen verliezen. Om dit op te lossen wordt in het huidige voorstel een onderscheid gemaakt tussen fietsende personeelsleden die de fiets gebruiken op 80 procent of meer van de dagen dat ze het woon-werktraject naar het werk afleggen en fietsende personeelsleden die 80 procent niet halen.

De eerste categorie kan de fietsvergoeding niet cumuleren met een abonnement openbaar vervoer voor *hetzelfde traject*, de tweede categorie kan dit wel. De eerste categorie van personeelsleden zijn trouwe fietsgebruikers. Dit betreft de overgrote meerderheid. Het niet cumuleren werkt voor hen dan ook niet ontradend.

De tweede categorie van personeelsleden (diegenen die 80 procent niet halen) zijn vaak minder regelmatige fietsgebruikers of nieuwe fietsgebruikers. Deze categorie zal bij fietsgebruik steeds het abonnement voor het openbaar vervoer behouden voor hetzelfde traject. Op die manier werkt de regeling fietsvergoeding motiverend. Men hoeft immers niet te vrezen het abonnement voor het openbaar vervoer te verliezen.

Een tweede pijnpunt betreft de speed pedelec. Het gebruik van een speed pedelec voor woon-werkverkeer geeft momenteel geen recht op een fietsvergoeding. Het is niet logisch dat het gebruik van een (elektrische) fiets recht geeft op een fietsvergoeding en het gebruik van een speed-pedelec niet. Uit bevraging van de entiteiten DVO (via het HR Specialistennetwerk) is gebleken dat ongeveer 1% van het aldus gevatte personeelsbestand (= ongeveer 25% van het totaal personeel binnen het

toepassingsgebied van het VPS) voor het afleggen van (een gedeelte van) het woon-werktraject thans reeds gebruik maakt van een speed pedelec of overweegt om dit te doen in de toekomst. Het niet toekennen van een fietsvergoeding voor de speed pedelec kan de personeelsleden die overwegen om de speed pedelec te gebruiken er voor laten kiezen om helemaal geen fiets of speed pedelec te gebruiken. Ik stel dan ook voor om de gebruiker van de speed pedelec<sup>1)</sup>, net als de gebruiker van de fiets, recht te geven op een fietsvergoeding. De Vlaamse Regering keurde reeds een analoge wijziging goed voor het onderwijspersoneel. Zowel voor de fiscus als voor de RSZ kan, bij gebruik van een speed pedelec, een 'fietsvergoeding' worden toegekend met vrijstelling van fiscale bijdragen en sociale zekerheidsbijdragen.

Een derde pijnpunt betreft de onduidelijkheid over de vraag of een fietsvergoeding met terugwerkende kracht kan worden aangevraagd. Het is zowel voor het personeelslid als voor de werkgever niet eenvoudig om maanden of jaren nadien het werkelijke fietsgebruik nog te bepalen. De nieuwe bepaling lost deze onduidelijkheid op en geeft het personeelslid ruim voldoende tijd om de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in te dienen door het bepalen van een termijn.

Een vierde pijnpunt betreft de aanvraagprocedure. Momenteel gebeurt de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in principe jaarlijks in december voor het daaropvolgende jaar. Personeelsleden moeten hierbij inschatten hoe vaak zij de fiets gaan gebruiken en eventuele wijzigingen in de loop van het jaar doorgeven. Dit leidt tot zeer veel rechtzettingen (administratieve lasten), zeker in de context van een toenemende flexibiliteit (thuiswerk edm). In het huidige voorstel wordt er opnieuw een onderscheid gemaakt tussen fietsende personeelsleden die de fiets gebruiken op 80 procent of meer van de dagen dat ze het woon-werktraject naar het werk afleggen en fietsende personeelsleden die 80 procent niet halen. De eerste categorie zal een eenmalige online aanvraag kunnen indienen die in principe onbeperkt geldig is in duur. De tweede categorie (diegenen die 80 procent niet halen) zullen maandelijks een online aanvraag moeten indienen. Bij de online aanvraag en de uitbetaling van de fietsvergoeding zal rekening worden gehouden met de aanwezigheidskalender van het personeelssysteem. Op die manier zal een correctere aanvraag en uitbetaling mogelijk worden. Voor de vrijstelling van bedrijfsvoorheffing en sociale zekerheidsbijdragen is immers vereist dat de fietsvergoeding wordt toegekend op basis van het effectief aantal dagen fietsgebruik.

Met dit voorstel wordt het gebruik van de fiets of speed pedelec aangemoedigd door een aantal ontradende effecten weg te nemen en de regelgeving ter zake te verduidelijken terwijl de toekenning van de fietsvergoeding op een meer correcte en rechtvaardige manier kan plaatsvinden.

Daarnaast wordt de "administratieve eenvoud" die thans bestaat, toch behouden.

## 1.2. Woondervingstoelage

Aanpassing betaling woondervingstoelage: tenzij anders bepaald worden de forfaitaire toelagen naar rata van de prestaties betaald (artikel VII 16, 2° VPS). Wat betreft de betaling van de woondervingstoelage, wordt voorgesteld de betaling, in afwijking van artikel VII 16, 2°, niet naar rata van de prestaties te verrichten. De redenering is dat deze toelage wordt toegekend ter vervanging van het niet over een woning kunnen beschikken van de werkgever. Ook het ter beschikking hebben van een woning (artikel VII 56 VPS) is niet gebonden aan het prestatieregime van het personeelslid, zodat het logisch is dat het toekennen van de "woondervingstoelage" niet pro rata wordt berekend bij deeltijdse prestaties.

---

<sup>1</sup> De speed pedelec zoals beschreven in artikel 2 van het Koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer (BS 9 december 1975).

### 1.3. Het toekennen van een forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig en het ten laste nemen door de werkgever van de kosten voor de installatie en het onderhoud van een thuislaadpunt

Wat het toekennen van een forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig en het ten laste nemen door de werkgever van de kosten voor de installatie en het onderhoud van een thuislaadpunt betreft heeft de “Dienst Voorafgaande Beslissingen in fiscale zaken” van de FOD Financiën op 2 oktober 2018 beslist dat de forfaitaire vergoeding als een niet belastbare terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever kan worden beschouwd zoals bedoeld in artikel 31, tweede lid, 1° in fine WIB 92.

De financiering door de Vlaamse overheid van de oplaadinfrastructuur (schouwing, voorbereidende elektrische werken, fysieke apparatuur, levering en plaatsing, technisch onderhoud), geeft geen aanleiding tot een bijkomend voordeel van alle aard in hoofde van de werknemer, naast het voordeel van alle aard wegens het kosteloos persoonlijk gebruik van de elektrische wagen, overeenkomstig artikel 36 WIB.

### 1.4. Verduurzaming buitenlandse dienstreizen

Overeenkomstig de resolutie betreffende het verduurzamen van buitenlandse dienstverplaatsingen bij de Vlaamse overheid naar analogie van de dienstverplaatsingen bij het Vlaams Parlement, zoals aangenomen door het Vlaams Parlement op 4 juli 2018 (VR 2018 1307\_MED.0281\_1), wordt voor alle diensten van de Vlaamse overheid – naast reeds bestaande criteria als kostprijs, snelheid en veiligheid – ook duurzaamheid als criterium opgenomen bij de keuze van het meest verantwoorde vervoermiddel voor een buitenlandse dienstreis. Hierbij wordt gesteld dat er niet met het vliegtuig mag worden gereisd als de bestemming op minder dan 500 kilometer ligt of de reis over land minder dan zes uur in beslag neemt, tenzij wordt aangetoond dat de verplaatsing met een ander vervoermiddel een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht.

Hierbij wordt van de gelegenheid gebruik gemaakt om de volledige regeling over de vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen, thans vastgesteld bij omzendbrief DVO/BZ/P&O/2009/12, in het VPS te verankeren (door vervanging van huidig artikel VII 85), zoals ook reeds gebeurd is met de regeling voor de binnenlandse dienstreizen (bij BVR van 27 januari 2017), waardoor voormelde omzendbrief impliciet zal worden opgeheven<sup>(2)</sup>.

### 1.5. Genderbepalingen

Omwille van de nieuwe transgenderwetgeving vanaf 1 januari 2018 worden de bepalingen in het VPS inzake borstvoedingspauzes genderneutraal gemaakt. Een personeelslid, dat administratief als man geregistreerd staat, kan ook moeder van het kind zijn en borstvoeding geven waardoor de verwijzing naar het vrouwelijke personeelslid bij borstvoedingsverlof niet meer alle situaties dekt.

Verder wordt er een nieuwe dienstvrijstelling in het leven geroepen van maximaal 20 dagen tijdens de volledige loopbaan voor personeelsleden die transgenderzorg nodig hebben en die deze zorg alleen tijdens de diensturen kunnen verkrijgen. De nieuwe dienstvrijstelling voor transgenderzorg is enkel een recht voor medische onderzoeken en psychologische begeleiding tijdens dit zorgtraject. De zorg die niet in aanmerking komt voor deze dienstvrijstelling, zijn de chirurgische ingrepen. Voor deze ingrepen moet er immers een beroep gedaan worden op ziekteverlof.

---

<sup>2</sup> Omzendbrief VR/2010/0 betreffende omzendbrieven, dienstmededelingen en dienstorders schrijft immers voor dat aangelegenheden met een uitgesproken verordenend karakter niet langer bij omzendbrief worden geregeld.

## 1.6. Opheffing van het terugkeerrecht naar een betrekking voor het topkader

De overgangsbepaling dat houders van een topkaderfunctie die met verlof zijn voor de uitoefening van een ambt op een kabinet een terugkeerrecht hebben naar hun oorspronkelijke betrekking wordt opgeheven. De mogelijkheid om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet werd reeds afgeschaft vanaf 30 oktober 2009 bij het besluit van de Vlaamse Regering van 22 januari 2010. Voor de toen lopende detacheringen werd afgesproken dat ze nog mochten voortduren tot het einde van de regeerperiode. Vanaf deze regeerperiode geldt de nieuwe regeling en zijn dus geen detacheringen meer mogelijk.

## 1.7. Jeugdzorgtoelage

Op voorstel van de functioneel bevoegde minister wordt de in artikel VII 45 van het VPS opgenomen jeugdzorgtoelage met ingang van 1 januari 2019 uitgebreid

- tot de personeelsleden van niveau C en D met een administratieve functie
- waarbij het bemannen van het onthaal uitdrukkelijk in hun functiebeschrijving is opgenomen (=baliefunctie)
- werkzaam binnen de afdelingen Continuïteit en Toegang (ACT) en Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank (OSD) van het agentschap Jongerenwelzijn,

omdat deze personeelsleden in hun baliefunctie in toenemende mate geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten.

Het bedrag van de toelage wordt vastgesteld op:

- 439 euro (= 50% van 877 euro) à 100% per jaar voor de administratieve medewerkers die 1 tot 9 volledige dagen per maand aan het onthaal werken;
- 877 euro à 100% per jaar voor de administratieve medewerkers die 10 volledige dagen of meer per maand aan het onthaal werken.

## 1.8. Verloning jobstudenten tewerkgesteld als consultatiebureau-arts Kind en Gezin

Op basis van het huidig artikel VII 12, §1, 4° VPS bedraagt de bezoldiging voor een jobstudent 80% van de salarisschaal D111.

Voor de vakantiewerkers tewerkgesteld als consultatiebureau-arts bij Kind en Gezin wordt voorgesteld een verloning vast te stellen van 80% van de salarisschaal A111. De huidige verloning van de jobstudenten (80% van de salarisschaal D111) is te laag is, in verhouding tot de verantwoordelijkheid die de jobstudent draagt. Op basis van de huidige verloning kan Kind en Gezin geen pas afgestudeerde artsen aantrekken, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt.

## 1.9. Uitbreiding doelgroep vergoeding woon-werkverplaatsingen met de wagen

De doelgroep die een vergoeding krijgt, gelijk aan de kostprijs van een treinkaart 1<sup>ste</sup> klasse, voor de woon-werkverplaatsing met de wagen, wordt uitgebreid naar alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte waarbij de maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

## 1.10. Opvang- en pleegouderverlof

Naar analogie met de regelingen die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 worden aan het VPS de volgende wijzigingen aangebracht:

- het opvangverlof dat wordt toegekend bij de adoptie van een kind wordt hervormd. Onder andere het onderscheid naar gelang de leeftijd van het geadopteerde kind verdwijnt en het aantal weken verlof wordt stelselmatig opgetrokken;
- een pleegouderverlof wordt ingevoerd. Dit verlof wordt toegekend indien een personeelslid langdurige pleegzorg op zich neemt.

### 1.11. Politiek verlof

Het decreet lokaal bestuur zorgt voor een verregaande integratie van het OCMW in de gemeente. Hierdoor verandert de rol van sommige politieke mandaten binnen de gemeente en het OCMW. Deze veranderde politieke rol heeft als volgt een impact op het recht op politiek verlof:

1. de specifieke regeling die thans geldt voor de voorzitter van de OCMW-raad wordt vervangen door een algemene regeling die geldt voor alle OCMW-raadsleden. Deze wijziging wordt doorgevoerd omdat de voorzitter van de OCMW-raad zijn huidige uitvoerende functie volledig verliest;
2. een gemeenteraadslid, dat ook het mandaat als OCMW-raadslid uitoefent krijgt thans politiek verlof omwille van beide mandaten. Als gevolg van het ontwerpbesluit krijgt men enkel nog verlof omwille van het mandaat van gemeenteraadslid. Het verlof voor het mandaat van OCMW-raadslid zit met andere woorden vevat in het verlof voor het mandaat als gemeenteraadslid;
3. de specifieke regeling voor de leden van het vast bureau van het OCMW wordt opgeheven. Het vast bureau wordt in de toekomst namelijk gevormd door het college van burgemeester en schepenen.

### 1.12. Overgangsmaatregel voor onderdanen van het Verenigd Koninkrijk in het kader van de Brexit

Bij een volledige uitstap van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie zullen ambtenaren die enkel onderdaan zijn van het Verenigd Koninkrijk niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste. Op basis van artikel XI 3, 2° VPS komt ambtshalve een einde aan de hoedanigheid van ambtenaar wanneer men niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste. Daarom wordt tijdelijk van 29 maart 2019 tot 31 december 2020 een ambtenaar die onderdaan is van het Verenigd Koninkrijk gelijkgesteld met een onderdaan van de Europese Unie zodat zijn vaste benoeming tot die datum gevrijwaard blijft. Daardoor wordt tijdelijk de vaste benoeming behouden of, kan men, wanneer men reeds ambtenaar op proef is, nog vastbenoemd worden. Voor nieuwe indiensttredingen of statutariseringen geldt de overgangsmaatregel niet. Voor het onderwijzend personeel en het personeel van de lokale besturen werd een soortgelijke regeling uitgewerkt in het voorstel van decreet betreffende tijdelijke maatregelen als het Verenigd Koninkrijk zich terugtrekt uit de Europese Unie zonder akkoord. Ook de federale overheid heeft een voorontwerp van wet klaar dat het KB van 2 oktober 1937 (federale personeelsstatuut) in die zin aanpast.

### 1.13. Andere aanpassingen

Daarnaast worden nog een aantal technische aanpassingen doorgevoerd:

- wat betreft de eindejaarstoelage (= percentage van het brutomaandsalaris van de maand november) worden de toepasselijke percentages voor de kalenderjaren 2012 en 2013 geschrapt. Enkel de nog actuele percentages, toepasselijk vanaf kalenderjaar 2014, zijn nog relevant
- behoud van de overgangssalarisschaal voor vanuit de provincies overgeheveld personeelsleden bij horizontale mobiliteit en, voor wat betreft de ambtenaren, bij herplaatsing
- technische aanpassing van de doelgroep voor de voorbehouden betrekking ingevolge de inwerkingtreding vanaf 1 januari 2019 van het decreet inzake collectief maatwerk;

Voor een gedetailleerde uitleg omtrent de voorgestelde wijzigingen, verwijs ik naar bijgevoegde artikelsgewijze bespreking.

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

### 2.1. Artikel 17 – verloning jobstudenten consultatiebureau-arts Kind en Gezin

Hierna volgt ter vergelijking een overzicht van de bezoldiging van een jobstudent aan 80% van de salarisschaal D111 en 80% van de salarisschaal A111 (aan de huidige liquidatiecoëfficiënt 1,7069):

	80% van de salarisschaal D111	80% van de salarisschaal A111
jaarsalaris niet geïndexeerd	10.368,00	18.024,00
Standplaatstoelage à 100%	287,96	0,00
Geïndexeerd jaarsalaris + standplaatstoelage	18.188,66	30.765,17
Bruto/maand	1.515,72	2.563,76
Bruto vakantiegeld	116,21	196,56
Bruto EJT	134,93	188,78
<b>Totaal per maand + VG + EJT</b>	<b>1.766,86</b>	<b>2.949,10 <sup>(3)</sup></b>

In het huidig systeem zorgen de organiserende besturen voor de aanwezigheid van artsen op de consultaties/zittingen die ze toegekend hebben gekregen. De organiserende besturen ontvangen hiervoor een subsidie voor alle door de artsen gepresteerde uren aan het gewone tarief. Dit tarief bedraagt € 64,04/uur voor een dagzitting en € 73,64/uur voor een avondzitting.

Om zelf de artsen als jobstudent tewerk te stellen voorziet Kind en Gezin een budget van 1.350 uren tegen 35 euro of € 47.250. Dit budget is nu reeds beschikbaar op de subsidiepost van de consultatiebureaus (budgetpositie 3432212 van de begroting van Kind en Gezin).

Aan een globale budgettaire kost van € 3.206,25 per student, betekent dit dat tijdens de zomermaanden 14 artsen als jobstudent kunnen tewerkgesteld worden.

### 2.2. Artikel 20 – woondervingstoelage – wijziging artikel VII 57

Het niet meer pro rata betalen van de woondervingstoelage bij deeltijdse prestaties heeft een budgettaire weerslag voor 10 personeelsleden tewerkgesteld bij de Vlaamse Waterweg. De budgettaire impact aan de liquidatiecoëfficiënt 1,7069 wordt geraamd op € 9.956,61 op jaarbasis (inclusief werkgeversbijdrage van 11,15% - begunstigden zijn allemaal statutairen):

% tewerkstelling	Huidig bedrag per maand	Nieuw bedrag per maand	Verschi l per maand	Verschil op jaarbasis	Werkgevers bijdrage 11,14%	Totale budgettaire weerslag
80%	186,62	233,28	46,66			
80%	186,62	233,28	46,66			
80%	186,62	233,28	46,66			
50%	116,64	233,28	116,64			
50%	116,64	233,28	116,64			
50%	116,64	233,28	116,64			
80%	186,62	233,28	46,66			

<sup>3</sup> Totale budgettaire kost bedraagt € 3.206,25 (2.949,10 + € 138,96 (5,42% werkgeversbijdrage op € 2.563,76) + € 118,20 (20 maaltijdcheques à € 5,91 werkgeversbijdrage per cheque)

50%	116,64	233,28	116,64			
80%	186,62	233,28	46,66			
80%	186,62	233,28	46,66			
Totaal			746,48	8957,81	998,80	<b>9956,61</b>

### 2.3. Artikel 21 – Forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig – toevoeging artikel VII 82bis

Deze maatregel heeft geen budgettaire impact. Verwacht wordt dat deze maatregel eerder een besparing zal opleveren. Wanneer een personeelslid een dienstverplaatsing maakt met een diesel- of benzinewagen, ligt de kostprijs van de verbruikte diesel of benzine, hoger dan de vergoeding die wordt toegekend voor het thuis elektrisch opladen van het elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig.

### 2.4. Artikel 27 – Kosten voor de installatie en het jaarlijks onderhoud van een thuislaadpunt voor volledig elektrische en plug-in hybride dienstvoertuigen – toevoeging artikel VII 109novies

De mogelijke doelgroep voor de installatie van een thuislaadpunt omvat een 28-tal N-functies die momenteel over een dienstwagen beschikken (aanrekening voordeel van alle aard) en een 657-tal personeelsleden die om functionele redenen over een dienstvoertuig beschikken dat zij voor privéverplaatsingen mogen gebruiken.

Op dit ogenblik heeft Het Facilitair Bedrijf reeds een aanvraag voor 5 thuislaadpunten. De gemiddelde kostprijs voor de plaatsing van deze 5 aanvragen inzake thuislaadinfrastructuur bedraagt 2.234,87 euro. De kostprijs voor het jaarlijks onderhoud voor één thuislaadpunt wordt door Het Facilitair Bedrijf geraamd op maximaal 228,69 euro (189 euro exclusief BTW).

Voor deze 5 aanvragen bedraagt de kostprijs dus € 11.174,35 voor de installatie en € 1.143,45 voor het onderhoud.

De evolutie van de kostprijs voor de komende jaren is afhankelijk van het aandeel “stekkervoertuigen” in het totale wagenbestand van de Vlaamse overheid, en welke wagens daarvan worden “toegewezen” aan een personeelslid, en waar dus een installatie- en onderhoudskost zal worden voorzien. Voor de “toegewezen” voertuigen is dit afhankelijk van de lopende leasingcontracten, meestal met een duur van 3 à 4 jaar.

In 2017 bedroeg het aandeel van “stekkervoertuigen” (plug-in hybride – elektrisch) in de totale “vloot” 7% (op een totaal van 4.578 voertuigen). De Vlaamse overheid streeft naar een wervingsaandeel van 10% stekkervoertuigen tegen 2020 (of dus 457 voertuigen). Behoudens de kost voor de huidige 5 aanvragen is de toekomstige kostprijs tegen 2020 afhankelijk van diverse, op dit ogenblik onbekende, factoren (aandeel stekkervoertuigen, aantal “toegewezen” stekkervoertuigen).

Op dit ogenblik zijn in Vlimpers 685 personeelsleden (28 N-functies en 657 andere personeelsleden) geregistreerd met een “toegewezen” voertuig. Indien de doelstelling van 10% stekkervoertuigen wordt gehaald, betekent dit dat 68 personeelsleden die een voertuig krijgen toegewezen, met een “stekkervoertuig” zouden rijden. In 2020 betekent dit dan een éénmalige installatiekost van **152.000 euro** (2.234,87 \* 68) en een jaarlijkse onderhoudskost van **15.550 euro**.

De meerkost wordt opgevangen binnen de bestaande middelen van de desbetreffende entiteiten.

## 2.5. Artikel 19 – jeugdzorgtoelage – wijziging artikel VII 45

De budgettaire impact van deze maatregel kan geraamd worden op **81.618 euro** bruto geïndexeerd op jaarbasis. De maatregel heeft thans betrekking op 87 administratieve personeelsleden (19 binnen de afdeling ACT en 68 binnen de afdeling OSD), waarvan er 12 géén baliefunctie uitoefenen. Van de 75 aldus geïmpacteerde personeelsleden bemant ongeveer 45% (= 34 personeelsleden) 10 dagen of meer het onthaal; zij ontvangen de ‘reguliere’ zorgtoelage à 100% (=877 euro). De meerkost kan voor deze personeelsleden worden geraamd op 50.896 euro. De overige personeelsleden (ongeveer 55% = 41 personeelsleden) bemannen het onthaal 1 tot 9 dagen per maand; zij ontvangen de helft van de zorgtoelage (= 439 euro à 100%). De geschatte meerkost bedraagt voor deze personeelsleden 30.722 euro.

De meerkost wordt opgevangen binnen de bestaande middelen van het Agentschap Jongerenwelzijn.

## 2.6. Artikel 25 – fietsvergoeding voor een speed pedelec – wijziging artikel VII 102

Uit bevraging van de entiteiten DVO (via het HR Specialistennetwerk) is gebleken dat ongeveer 1% van het aldus gevatte personeelsbestand (= ongeveer 25% van het aantal personeelsleden binnen het toepassingsgebied van het VPS) voor het afleggen van (een gedeelte van) het woon-werktraject thans reeds gebruik maakt van een speed pedelec of overweegt om dit te doen in de toekomst. Indien aan het aldus aantal afgelegde kilometers een fietsvergoeding (à 0,21/km) wordt gekoppeld, is hieraan een geschatte jaarlijkse meerkost van 147.000 euro verbonden. Geëxtrapoleerd naar het totaal aantal onder het VPS ressorterende personeelsleden bedraagt de geraamde totale jaarlijkse meerkost 542.000 euro. Dit maakt 20% uit van wat in 2016 aan fietsvergoedingen is toegekend aan de onder het VPS ressorterende personeelsleden (2.650.000 euro).

De aldus geschatte budgettaire weerslag moet echter neerwaarts bijgesteld worden door het gegeven dat van de personeelsleden die aangeven de aanschaf van een speed pedelec te overwegen:

- een gedeelte (hierover hebben we geen gegevens) nú reeds met de (elektrische) fiets naar het werk komt (en hiervoor dus al een fietsvergoeding krijgt);
- een deel van de geraamde kostprijs van de toe te kennen fietsvergoedingen wordt gecompenseerd door het mogelijks wegvallen van de kostprijs van een abonnement openbaar vervoer (indien men de speed pedelec gaat gebruiken in de plaats van het openbaar vervoer).

Het lijkt in die optiek realistisch hoger vermelde inschatting te halveren, waardoor de jaarlijkse budgettaire meerkost kan worden geraamd op **270.000 euro**, wat neerkomt op een stijging met 10% ten opzichte van wat in 2016 aan fietsvergoedingen is uitbetaald.

## 2.7. Artikel 22 – verduurzaming buitenlandse dienstreizen – vervanging artikel VII 85

Het uitgangspunt (uitzonderingen blijven mogelijk, zie hierboven) dat voor kortere (= < 500 kilometer of < 6 uur over land) buitenlandse dienstverplaatsingen (bv. naar Londen, Parijs, Amsterdam, Frankfurt) niet langer het vliegtuig kan worden genomen, zal een meer- of minkost genereren voor de entiteiten (te dragen binnen de beschikbare budgetten), afhankelijk van:

- enerzijds, de kostprijs van een vliegticket (varieert naargelang bestemming, periode, moment van boeking, vliegmaatschappij, boekingsklasse, eventuele bijkomende kosten voor bagage, ...);
- anderzijds, de keuze van het ‘alternatieve’ vervoermiddel door de autoriserende lijnmanager (bij voorkeur de trein, maar mogelijk ook een dienstwagen/eigen wagen) met bijhorende kostprijs (treinticket resp. kost dienstwagen/kilometervergoeding).

Door het feit 1° dat in de ‘nieuwe’ regeling er nog steeds een uitzonderingsmogelijkheid zal blijven bestaan (zie hierboven), en 2° dat nu reeds (d.w.z. met toepassing van de ‘oude’ regeling van de omzendbrief) in de praktijk bij het organiseren en boeken van buitenlandse dienstreizen vaak ook al met het aspect duurzaamheid rekening wordt gehouden, zal hoger genoemde meer- of min kost nog kleiner uitvallen.



2.8. Artikel 26 – vergoeding personeelsleden met een handicap of chronische ziekte (gelijk aan de kostprijs van een treinkaart 1<sup>ste</sup> klasse) voor de woon-werkverplaatsing met de wagen – wijziging artikel VII 104

Voor wie dit voorzien is *als maatregel in het integratieprotocol*, wordt een vergoeding toegekend die gelijk is aan de kostprijs van een treinkaart 1e klasse over dezelfde afstand.

Hierna volgt een overzicht van de gemaakte kosten door de dienst Diversiteitsbeleid voor het woon-werkverkeer van personeelsleden met een handicap of chronische ziekte. De werkgever betaalt daarnaast nog steeds de tussenkomst ter hoogte equivalent 2e klas maandabonnement. De meerkost wordt gedragen door het bestaande budget van de dienst Diversiteitsbeleid, namelijk het budget voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen (TOM).

Jaar	Vervoersmiddel	Tussenkomst TOM-Budget	Aantal individuele terugbetalingen
2016	Trein supplement 1 <sup>ste</sup> klasse	5226,80€	9
	Wagen	944,60€	2
	<b>Totaal</b>	<b>6171,40€</b>	<b>11</b>
2017	Trein supplement 1ste klasse	16 690,90€	45
	Wagen	6260,60€	12
	Parkeertickets	624,80€	4
	Taxikosten	1838,61€	17
	<b>Totaal</b>	<b>25.420,91€</b>	<b>78</b>
2018 (t.e.m. 11/9/2018)	Trein supplement 1ste klasse	22.156,00€	47
	Wagen	16.794,90€	32
	Parkeertickets	n.v.t	/
	Taxikosten	1070,31€	2
	<b>Totaal</b>	<b>38.950,90€</b>	<b>81</b>

2.9 Artikel 29 – berekening zaterdagtoelage provinciepersoneel inclusief haard- en standplaatstoelage – artikel VII 199

Het betreft 29 personeelsleden die een zaterdagtoelage ontvangen. De gemiddelde haardtoelage bedraagt € 508 en de gemiddelde standplaatstoelage € 315.

De berekening van de toelage voor zaterdagprestaties inclusief haard- en standplaatstoelage betekent dat het uurbedrag met ongeveer € 0,25/uur verhoogt. De budgettaire weerslag is bijgevolg te verwaarlozen.

2.10 Artikelen 30, 31, 32, 33 en 34 – Opvang- en pleegouderverlof – artikelen X 10, X 16 en X 16bis

*Opvangverlof:*

De laatste drie jaar werd het opvangverlof als volgt opgenomen:

Jaar	Aantal personeelsleden	Aantal weken
------	------------------------	--------------

	Statutair	contractueel	
2015	4	1	25,4
2016	3	/	14
2017	4	/	24

Het aantal personeelsleden dat de laatste drie jaar opvangverlof opnam, is dus vrij stabiel. Dit geldt ook voor het aantal weken opvangverlof dat werd opgenomen. Voor 2017 bedroeg de kostprijs van het opvangverlof 24.709,22€.

Een verhoging van het opvangverlof zoals voorgesteld in het ontwerpbesluit, zou voor 2017 neergekomen zijn op de volgende kostprijs:

Aantal weken	Kostprijs
7 weken per personeelslid	36.494,66€
8 weken per personeelslid	40.749,89€
9 weken per personeelslid	45.640,98€
10 weken personeelslid	49.640,98€
11 weken personeelslid	54.290,53€

#### *Pleegouderverlof*

Bij gebrek aan gegevens (situatie bestaat vandaag niet) kan de kostprijs van de invoering van een pleegouderverlof niet worden ingeschat.

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

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 18 januari 2019.

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

#### 1. Fietsvergoeding

De inspectie van financiën vroeg zich af wat er gebeurde indien in de loop van het jaar blijkt dat een personeelslid dat volgens de aangifte behoort tot de categorie die minder dan 80 procent van de verplaatsingen met de fiets aflegt toch 80 procent of meer procent van de verplaatsingen met de fiets heeft afgelegd.

De afdelingen Dienstencentrum Personeelsadministratie en Human Resources Technologie en Data van het Agentschap Overheidspersoneel voorzien de nodige controlemechanismen. Onterecht toegekende bedragen zullen worden teruggevorderd.

Ook indien wordt vastgesteld dat een personeelslid valse verklaringen aflegt of een wijziging niet tijdig doorgeeft, worden de uitbetaalde bedragen teruggevorderd. Er kunnen in dat geval ook tuchtsancties overeenkomstig deel VIII van het VPS van 13 januari 2006 worden opgelegd.

#### 2. Buitenlandse dienstreizen

De inspectie van financiën vindt de termijn van 4 maanden (te rekenen van de dag van terugkomst) waarbinnen een kostenstaat moet worden ingediend te lang en adviseert om deze te verminderen tot 2 maanden.

De termijn van 4 maanden is dezelfde als deze voor binnenlandse dienstreizen (cf. art. VII 78 VPS). Ook is deze termijn van 4 maanden op straffe van verval van recht. Een dergelijke termijn van 2 maanden zou te kort zijn. Er wordt dan ook voorgesteld om de termijn van 4 maanden te behouden.

### 3. Forfaitaire vergoeding plug-in hybride voertuigen

De aannahme dat voor plug-in hybrides steeds 100% van de batterijcapaciteit thuis wordt opgeladen aangezien deze voertuigen een beperkte batterijcapaciteit hebben is volgens de Inspectie van Financiën niet steeds realistisch aangezien deze voertuigen niet voor elke kilometer gebruik zouden maken van de batterij, de batterijen ook opgeladen zouden worden bij het remmen en er een beperkte restlading in de batterijen zou behouden worden om elektrische ondersteuning te bieden aan de verbrandingsmotor wanneer vol vermogen is vereist.

We dienen hier te benadrukken dat de Inspectie van Financiën het gebruik van de plug-in hybride voornamelijk bekijkt vanuit het perspectief van 'stil vallen' – terwijl dit ook vanuit het duurzaamheidsoogpunt bekeken moet worden. De 80% - 100% verhouding tussen enerzijds volledig elektrische voertuigen en anderzijds plug-in hybride voertuigen werd immers gemaakt om plug-in rijders zoveel mogelijk aan te sporen om elektrisch te rijden. De elektrische range van plug-in hybride voertuigen is vaak beperkt tot slechts 25 – 40 kilometer range. Indien je voor de plug-in hybride voertuigen geen vergoeding voorziet voor het thuisladen ga je hen in feite ontmoedigen om elektrisch te rijden. Het doel zou moeten zijn om zoveel als mogelijk aan te moedigen richting duurzaam rijgedrag – waarbij het elektrisch deel van plug-in hybrides een belangrijk onderdeel van uit maakt.

De bedragen en percentages zullen ook tweejaarlijks worden herbekeken in functie van de (batterij)technologie die continu in evolutie is. Bij de huidige plug-in hybride voertuigen is de batterijcapaciteit van deze voertuigen beperkter dan deze van elektrische voertuigen, waardoor we ervan uit kunnen gaan dat het deze vaak volledig opgebruikt heeft tegen dat de wagen op zijn bestemming is en dat de overige (laatste ) kilometers op de andere brandstof worden gereden. Het opladen van de batterij bij het remmen, is trouwens het geval bij hybride voertuigen; maar niet steeds bij plug-in hybride voertuigen. Het is enkel deze laatste categorie dat een stekker heeft en dus thuis aan een stopcontact zal kunnen opladen.

Er wordt dan ook voorgesteld om, gezien de duurzaamheidsdoelstellingen, gezien de huidige stand van de technologie en rekening houdend met de tweejaarlijkse evaluatie, de 100%-redenering voor plug-in hybrides te behouden.

Het begrotingsakkoord werd verleend op 15 februari 2019.

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

Geen enkel element van het voorstel heeft een weerslag op het personeelsbestand van de Vlaamse overheid.

### 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. 2019-61

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

## **7. VOORSTEL VAN BESLISSING**

De Vlaamse Regering:

- 1° verleent haar principiële goedkeuring aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 wat betreft mobiliteitsmaatregelen en andere bepalingen;
- 2° machtigt de Vlaamse 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 Vlaamse 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 principiële goedgekeurde tekst;
- 4° machtigt de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding om over het onder 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 principiële goedgekeurde tekst.
- 5° machtigt de entiteiten, raden en instellingen van de diensten van de Vlaamse overheid, die vallen onder het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, om:
  - de regeling inzake opvang- en pleegouderverlof, de toekenning van een fietsvergoeding bij gebruik van de speed pedelec en het opteren voor een speed pedelec in het kader van het mobiliteitskrediet toe te passen vanaf de eerste dag van de maand volgend op de eerste principiële goedkeuring van het ontwerpbesluit;

- de regeling inzake politiek verlof toe te passen met ingang van 1 januari 2019.
- de overgangsregeling voor de onderdanen van het Verenigd Koninkrijk toe te passen vanaf de dag waarop het Verenigd Koninkrijk overeenkomstig artikel 50, derde lid, van het Verdrag betreffende de Europese Unie, de Unie verlaat zonder dat een akkoord zoals vermeld in artikel 50, tweede lid, van het Verdrag is gesloten

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