

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het
 Vlaams personeelsstatuut wat betreft de verdere implementatie
 van Expeditie Talent
 - Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Dit ontwerpbesluit wijzigt het Vlaams personeelsstatuut (hierna: VPS) naar aanleiding van de verdere implementatie van de wijzigingsbesluiten VPS van 2024 ter modernisering van het hr-beleid.

Op 1 juni 2024 trad Expeditie Talent (voorheen modernisering van het HR-beleid via vijf sporen) in werking. Bij de implementatie en toepassing ervan werden enkele inconsistenties vastgesteld. Dit ontwerpbesluit heeft het wegwerken van deze inconsistentie tot doel. Voorts brengt dit ontwerpbesluit enkele technische wijzigingen aan het VPS aan.

Dit ontwerp werd aangepast na advies van de Raad van State en wordt voor definitieve goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne dienstverlening van de Vlaamse overheid; inhoudelijk structuurelement: HR

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Het bijgaande ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/65 van 19 maart 2025.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerpbesluit een eerste maal principieel goed op 25 april 2025.

- De onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van dit ontwerpbesluit vonden plaats in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 26 mei 2025. Deze onderhandelingen resulteerden in het protocol n° 440.1379:
 - ACOD: niet akkoord met opmerkingen
 - VSOA: niet akkoord met opmerkingen
 - ACV: akkoord met uitzondering van artikel 53
- Volgend op de afsluiting van de onderhandelingen met de vakorganisaties keurde de Vlaamse Regering het ontwerpbesluit voor een tweede maal principiële goed op 27 juni 2025.
- Op 30 juni 2025 werd het ontwerpbesluit voor advies voorgelegd aan de Raad van State. Conform de beslissing de Vlaamse Regering gebeurde dit met een adviestermin van 30 dagen. De Raad van State verleende het advies 77.907/1/V op 31 juli 2025.

C. ADVIES RAAD VAN STATE

Het voorliggende ontwerpbesluit werd aangepast aan de technische opmerkingen van de Raad van State.

Wat de inhoudelijke opmerkingen van de Raad van State betreffen, stel ik het volgende voor.

OPMERKING	MOTIVERING
De Raad van State stelt naar aanleiding van de wijziging van artikel III 50 VPS (artikel 21 van het ontwerp) voor om de definitie van gezagsfunctie te verwijderen of aan te passen, zodat er geen onduidelijkheid kan bestaan over de vraag of er nog andere gezagsfuncties zijn dan deze bedoeld in bijlage 4.	Bij de invoering van de definitie van gezagsfunctie, verdedigde de Vlaamse Regering dat een heldere begripsomschrijving opportuun is ter wille van de rechtszekerheid en om de consistentie van de lijst ook in de toekomst te vrijwaren. De verankering van de definitie in het VPS creëert transparantie en rechtszekerheid. Om die reden kan ook nu niet worden ingegaan op de suggestie van de Raad van State om de definitie te schrappen. In het aangepaste ontwerpbesluit wordt de definitie van 'gezagsfunctie' in artikel I 2, 35° VPS wel aangevuld met een verwijzing naar de functies zoals opgenomen in de bijlage 4 bij het besluit. Op die manier wordt verduidelijkt dat het gebruik van de term 'gezagsfunctie' in deze rechtspositieregeling steeds ook inhoudt dat de functie is opgenomen in de bijlage 4 bij het VPS.
De Raad van State merkt op dat artikel IV 21 VPS wordt aangepast om te verzekeren dat het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling voor de personeelsleden die met ingang van 1 mei overstappen naar het nieuwe salarissysteem nog tijdig een beslissing kan nemen over de salarisevolutie. Ter wille van de regelduidelijkheid en de rechtszekerheid, stelt de Raad van State dan ook voor om artikel IV 22 van het VPS meer ingrijpend te wijzigen, zodat eruit blijkt hoe die bepaling kan worden toegepast voor alle	Het betreffende artikel IV 22 (artikel 36 van het ontwerpbesluit) wordt aangepast om tegemoet te komen aan de opmerking van de Raad van State.

personeelsleden die overeenkomstig het gewijzigde artikel IV 21 VPS een beslissing over de salarisevolutie kunnen krijgen.	
De Raad van State stelt dat een afdoende verantwoording voorhanden moet zijn in het licht van het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt om voor de toewijzing van een passende functie in de terugvalgraad van hoofdadviser aan een mandaathouder in het middenkader na het einde van diens mandaat, af te wijken van het principe dat voor de invulling van een betrekking een selectie via een objectief wervingssysteem moet plaatsvinden.	Een dergelijke verantwoording is voorhanden, zoals ook blijkt uit de toelichting van de gemachtigde overgenomen in het advies van de Raad van State. Het personeelslid in het middenkader wordt aangeworven voor een permanente functie, niettegenstaande de tijdelijkheid van het mandaat. Dit vertaalt zich in een dubbele graad, nl. een tijdelijk mandaat van afdelingshoofd of projectleider op N-1 niveau (6 jaar, doch verlengbaar) in combinatie met de graad van hoofdadviser (onbepaalde duur). Wegens de veranderlijkheid van de dienst kan een lijnmanager om organisatorische redenen steeds eenzijdig een einde stellen aan de tijdelijke mandaatfunctie. De ‘terugvalgraad’ van hoofdadviser is het vangnet voor het personeelslid in de middenkaderfunctie. Zo blijkt ook uit bijlage 3 VPS, waarin de graad van hoofdadviser uitdrukkelijk is benoemd als terugvalgraad. Deze regeling is reeds van kracht vanaf de invoer van het huidige statuut (met ingang vanaf 1 januari 2006). In het verleden werd deze regeling, die het noodzakelijk complement is van de tijdelijkheid van de mandaten in het middenkader, niet strijdig bevonden met de gelijke toegang tot het openbaar ambt. De lijnmanager wijst na de beëindiging van de mandaatfunctie een nieuwe functie toe aan het personeelslid in de graad van hoofdadviser en verzekert op die manier de verdere tewerkstelling van het personeelslid (in overeenstemming met diens gerechtvaardigde verwachtingen).
De Raad van State merkt op dat de formulering van artikel VII 2 VPS doet vermoeden dat de personeelsleden wiens N-salarisschaal wordt toegevoegd aan bijlage 5, enkel binnen de drie maanden na de inwerkingtreding van dit ontwerpbesluit kunnen overstappen. De Raad van State stelt ook dat een overgangsregeling nodig is om te verzekeren dat deze groep van personeelsleden die met terugwerkende kracht overstapt nog een beslissing over de salarisevolutie kan krijgen.	Het betreffende artikel VII 2 VPS (artikel 52 van het ontwerpbesluit) wordt verduidelijkt en aangepast. - De personeelsleden wiens N-schaal met dit ontwerpbesluit wordt ingevoerd, kunnen eenmalig met terugwerkende kracht op 1 januari 2025, 1 mei 2025 en 1 september 2025 overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie, mits zij die keuze kenbaar maken uiterlijk op 30 november 2025. Wat de overstappen in de toekomst betreft zijn op deze personeelsleden dezelfde regels van toepassing als op alle andere

	personeelsleden verloond in het salarissysteem op basis van anciënniteit. - Het personeelslid dat ervoor kiest om met toepassing van dit artikel met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025 of 1 mei 2025 over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie, kan nog een beslissing over de salarisevolutie krijgen. Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling neemt deze beslissing en bezorgt ze aan het personeelslid voor 31 december 2025.
De Raad van State merkt op dat artikel 91 van het ontwerpbesluit aan de artikelen IV 20 en IV 21 (artikelen 34 en 35 van het ontwerpbesluit) een terugwerkende kracht geeft. Ze acht de terugwerkende kracht van deze procedurebepalingen problematisch aangezien ze berusten op feitelijke handelingen en gebeurtenissen waarvoor de fictie van de terugwerkende kracht niet werkzaam is.	Artikel 91 van het ontwerpbesluit wordt aangepast om tegemoet te komen aan deze opmerking: de algemene datum van inwerkingtreding van het besluit zal gelden voor de artikelen 34 en 35 van het ontwerpbesluit. De uitwerking blijft niettemin dezelfde: het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling is ertoe gehouden om een beslissing over de salarisevolutie te nemen binnen de termijn van 3 maanden na inwerkingtreding van het besluit voor de groep van personeelsleden die een overstap maakten naar het salarissysteem op basis van evaluatie (deel VII VPS) uiterlijk op 1 mei 2025.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Op 29 maart 2024 keurde de Vlaamse Regering de volgende besluiten van de Vlaamse Regering definitief goed:

- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid en van het besluit van de Vlaamse Regering van 30 oktober 2015 tot regeling van de delegatie van beslissingsbevoegdheden aan de hoofden van de departementen en van de intern verzelfstandigde agentschappen, en tot opheffing van het ministerieel besluit van 14 mei 2008 houdende de vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management

- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, ziekteregeling
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, uitstroom
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, pensioen
- Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de Nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, binnen de modernisering van het hr-beleid

Deze besluiten traden op 1 juni 2024 in werking. Zij verankerden in uitvoering van het Vlaams Regeerakkoord 2019 – 2024 en de conceptnota ‘Dynamiseren van de Vlaamse overheid via het vijf sporen beleid’ voor de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) samengevat de volgende elementen in het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS):

- de invulling van een vacature via een contractuele tewerkstelling als algemene regel en de invulling van een vacature via een statutaire tewerkstelling als uitzondering (= gezagsfuncties);
- de invoering van een nieuw salarissysteem dat gebaseerd is op evaluatie en dat het evaluatiesysteem op basis van anciënniteit vervangt;
- een hervormde ziekteregeling voor contractuele personeelsleden en voor statutaire personeelsleden die vanaf 1 juni 2024 worden aangeworven om een gezagsfunctie uit te oefenen;
- een versterking van de bescherming tegen willekeurig ontslag van een contractueel personeelslid;
- een verhoging van de tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel;
- voor de personeelsleden van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust die tot de nautische keten behoren, werd de regeling zoals deze voor 1 juni 2024 gold in overgang geplaatst.

Als gevolg van de inwerkingtreding en de praktische toepassing van het nieuwe personeelsbeleid stelden mijn diensten inconsistenties in de regelgeving vast. Dit zijn inconsistenties van technische aard en/of die ingaan tegen de genese die aan de basis van het nieuwe personeelsbeleid lag.

Via het voorliggende ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering stel ik voor om volgende inconsistenties recht te zetten:

- De ziekteregeling voor ambtenaren die op basis van een selectieprocedure die voor 1 juni 2024 werd gepubliceerd, en die voor of na deze datum tot de statutaire proeftijd werden toegelaten, diende onveranderd te blijven. Vastgesteld wordt dat sinds 1 juni 2024 het ziekteverlof dat het gevolg is van een arbeidsongeval, arbeidswegongeval, ongeval met een aansprakelijke derde of beroepsziekte wordt aangerekend op het ziektecontingent. Voor 1 juni 2024 was dit niet het geval. Gelet op de voormelde doelstelling stel ik voor om deze regeling retroactief tot 1 juni 2024 te herstellen.
- Voor de nautische keten van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust was het de bedoeling dat de regeling zoals deze gold op 31 mei 2024 van toepassing bleef. Vastgesteld wordt dat enkele regelingen (bvb. de vrijwillige terugzetting in graad) toch buiten toepassing werden verklaard. Voorgesteld wordt om dit retroactief tot 1 juni 2024 te herstellen.
- Een personeelslid dat deel wenst te nemen aan een horizontale mobiliteits- of bevorderingsprocedure moet voor een niet-gezagsfunctie vooraf niet geslaagd zijn voor een objectieve werving met algemene bekendmaking en in geval van een gezagsfunctie wel. Gelet op de vrije toegang tot het openbaar ambt en gelet op het feit dat de contractuele invulling (niet-gezagsfuncties) de norm is, is er geen verantwoording voor dit verschil. Ik stel daarom voor om de deelname aan een mobiliteits- of bevorderingsprocedure steeds te

koppelen aan het vooraf geslaagd zijn voor een objectieve werving met algemene bekendmaking. Het huidige verschil tussen selecties voor niet-gezags- en gezagsfunctie verdwijnt.

- Een personeelslid dat binnen de diensten van de Vlaamse overheid een tijdelijke opdracht opneemt, krijgt in zijn vaste aanstelling voor de duur van de opdracht ambtshalve onbetaald verlof voor opdracht. Een personeelslid dat verloond wordt in het salarissysteem op basis van evaluatie kan door de huidige regelgeving in zijn geschorste arbeidsrelatie geen salarisbeslissing krijgen en blijft daardoor in deze arbeidsrelatie stilstaan (ofschoon men werkt voor de DVO). Dit komt de interne mobiliteit niet ten goede. Het stimuleren van de interne mobiliteit was echter een belangrijk uitgangspunt van het nieuwe personeelsbeleid. Ik stel dan ook voor om te voorzien in een regeling waarbij een personeelslid de salarisbeslissing die hij krijgt in zijn actieve arbeidsrelatie (onder, volgens of boven verwachting) meeneemt naar zijn geschorste arbeidsrelatie.
- Personeelsleden die op 1 juni 2024 in dienst waren, worden verloond in het salarissysteem op basis van anciënniteit. Op drie momenten tijdens het jaar (1 januari, 1 mei en 1 september) kunnen deze personeelsleden vrijwillig overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Vastgesteld wordt dat een beperkt aantal personeelsgroepen/personeelsleden door de specificiteit van hun groep/situatie thans niet kan overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Om hieraan te remediëren werden bijkomende N-schalen gemaakt. Deze N-schalen voldoen aan de parameters die de basis vormen van het nieuwe salarissysteem (32 trappen -waarbij de eerste trap gelijk is aan de eerste van de huidige loopbaan en de 32^{ste} gelijk is aan de laatste trap van de huidige loopbaan- plus drie extra trappen). Omdat deze personeelsleden op 1 januari 2025 niet konden overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie stel ik voor om hen alsnog de kans te bieden om met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025, 1 mei 2025 of 1 september 2025 over te stappen.
- Om een salarisbeslissing te kunnen krijgen moet een personeelslid uiterlijk op 1 januari van het jaar waarin de beslissing wordt genomen, zijn overgestapt naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Vastgesteld wordt dat personeelsleden die uiterlijk op 1 mei overstappen – net als personeelsleden die uiterlijk op 1 januari zijn overgestapt – geëvalueerd worden op basis van prestaties geleverd in het voorgaande jaar en dat het nog mogelijk is om een salarisbeslissing te nemen. Vandaar stel ik voor om de regel ‘uiterlijk overgestapt op 1 januari’ te vervangen door ‘uiterlijk overgestapt op 1 mei’.
- Een personeelslid dat verloond wordt in het salarissysteem op basis van anciënniteit en bevordert, stapt met al zijn arbeidsrelaties verplicht over naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Vastgesteld wordt dat sinds 1 juni 2024 ook tijdelijke bevorderingen mogelijk zijn. Een personeelslid dat tijdelijk bevordert, krijgt ambtshalve onbetaald verlof voor opdracht in zijn vaste arbeidsrelatie. Vastgesteld wordt dat een verplichte overstap in de geschorste arbeidsrelatie in sommige gevallen ongunstig is. Vandaar stel ik voor om personeelsleden die tijdelijk bevorderen de keuze te geven of ze in hun geschorste arbeidsrelatie ook overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.
- Een contractueel personeelslid ten aanzien van wie een ontslagintentie werd geuit, heeft recht op een remediëringstraject. Een mogelijke optie binnen dit traject is de opname van een nieuwe functie via een wijziging van dienstaanwijzing. Een wijziging van dienstaanwijzing is een grond om beroepservaring die nog niet werd gevaloriseerd alsnog te valoriseren. Ik stel voor om deze bijkomende valorisatie uit te sluiten als een contractueel personeelslid een wijziging van dienstaanwijzing krijgt in het kader van een remediëringstraject. Een loonsverhoging en een remediëringstraject zijn immers niet met elkaar te vereenzelvigen.
- Er wordt voorzien in een mogelijkheid om voorafgaand aan een personeelsbeweging vrijwillig over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.
- Er wordt bepaald dat een personeelslid verloond in het salarissysteem op basis van evaluatie dat binnen de diensten van de Vlaamse overheid een personeelsbeweging maakt de salarisbeslissingen die voordien aan hem werden toegekend meeneemt.

Naast de bovenstaande wijzigingen stel ik nog enkele technische en tekstuele wijzigingen aan het VPS voor.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

De artikelsgewijze bespreking bij dit ontwerpbesluit gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de budgettaire impact en het advies van de Inspectie van Financiën betreft, verwijs ik naar punt 3.A. van de nota aan de Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van het ontwerpbesluit (VR 2025 2504 DOC.0279/1BIS).

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 17 maart 2025.
De Vlaamse minister van Begroting verleende een akkoord op 19 april 2025.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend ontwerpbesluit heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij te gelasten het voormelde besluit van de Vlaamse Regering in extenso te laten publiceren in het Belgisch Staatsblad.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hilde CREVITS

Bijlagen:

- Ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent;
- Artikelsgewijze bespreking bij het ontwerpbesluit;
- Advies 77.907/1/V van de Raad van State van 31 juli 2025.