

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de verdere
implementatie van Expeditie Talent
- Principiële 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.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid (met uitzondering van de inhoudelijke structurelementen facilities, vastgoed en documentbeheer)

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2025/65 van 19 maart 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 voorontwerpbesluit 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 juni) kunnen deze personeelsleden vrijwillig overstappen naar een 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 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 tekstuele wijzigingen aan het VPS voor.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

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

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Met het voorliggend ontwerpbesluit wordt geen nieuw beleid gevoerd. Het zet zaken recht die de Vlaamse Regering wenste te regelen via de zes bovenvermelde besluiten van de Vlaamse Regering. Al deze wijzigingen zaten ook al vervat in de budgettaire inschatting die was opgemaakt naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van de bovenvermelde besluiten. Ze genereren dus geen bijkomende impact op de budgetten van de Vlaamse overheid.

De meerkost van de N-schalen die met dit ontwerpbesluit worden toegevoegd aan de bijlagen 5, 5bis en 21 was reeds opgenomen in de meerjarenraming. Op basis van deze meerjarenraming werden ook de budgetten bepaald voor de financiering. De meerkost van een vrijwillige overstap naar het nieuwe salarissysteem zal dus ook voor deze nieuwe N-schalen worden gefinancierd door middel van de jaarlijkse (recurrente) vereveningsprocedure¹.

Binnen het salarissysteem op basis van evaluatie leidt de evaluatie tot een jaarlijkse salarisbeslissing 'onder verwachtingen', 'volgens verwachtingen' of 'boven verwachtingen',

¹ VR 2023 2403 DOC.0317/1BIS, Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023 en begrotingsakkoord verkregen op 23 maart 2023.

waardoor het personeelslid resp. 0, +1 of +2 trappen op de salarisschaal vooruit kan gaan. Voor de betrokken entiteit wordt dit echter jaarlijks onafhankelijk van de eigenlijke salarisbeslissing standaard aan '+ 1 trap' gefinancierd in het herverdelingsmechanisme (cf. endogene groei in 'vergrijzingskost'). Bij een personeelsbeweging neemt het betrokken personeelslid alle vroegere salarisbeslissingen en de daarmee verworven vooruitgang in trappen op de salarisschaal mee naar de nieuwe entiteit. Op dat moment ontstaat er dus geen nieuwe meerkost die bijkomend moet gefinancierd worden².

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 voorontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit 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 de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;
 - te machtigen om te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;

² VR 2023 2403 DOC.0318/1BIS, Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023 en begrotingsakkoord verkregen op 23 maart 2023.

- te gelasten 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 principieel goedgekeurde tekst.

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

Hilde CREVITS

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de verdere implementatie van Expeditie Talent;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.