

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN,
INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Conceptnota: De Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid

0. INLEIDING

De Vlaamse overheid wenst een dynamische en aantrekkelijke werkgever te zijn teneinde haar klanten optimaal te ondersteunen; een overheid voor én door mensen. Burgers en bedrijven laten steeds meer van zich horen en vragen een toegankelijke dienstverlening op maat. De gelijke behandeling van burgers en bedrijven in gelijke gevallen is een centraal element in de opdracht van de overheid. Dit principe wordt ook algemeen toegepast in ons personeelsbeleid, waarin objectiviteit en gelijke behandeling centraal staan. Als holding zijn we wendbaar en investeren we permanent in de ontwikkeling van de talenten, de competenties en het welzijn van onze personeelsleden. We zijn een moderne en toekomstgerichte werkgever die zorg draagt voor al haar personeelsleden.

Onze werknemers zijn het voornaamste kapitaal van de Vlaamse overheid. Investeren in hun welzijn en groei is de beste garantie voor een toekomstbestendige organisatie. Essentieel in een goed HR-beleid is het uitgangspunt dat elke persoon op de juiste plaats moet zitten, rekening houdend met onder meer de competenties van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid en een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden door een loopbaanbeleid op maat aan te bieden spelen hierin een belangrijke rol. We blijven hierbij het principe hanteren dat arbeidswaarden collectief vormgegeven worden waarbinnen individuele vrijheidsgraden gekaderd worden.

Vandaag zijn er 2 groepen van personeelsleden met verschillende arbeidsvoorwaarden: 1 op basis van de statutaire benoeming en 1 op basis van een arbeidsovereenkomst. Om als Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever te blijven, moeten we de arbeidsvoorwaarden verder harmoniseren.

In de evolutie hier naartoe onderscheiden we 5 sporen:

- Rechtspositie
- Loopbaan- en beloningsbeleid
- Ziekteregeling en re-integratie
- Pensioen
- Uitstroom

Deze 5 sporen dienen inhoudelijk als geheel bekeken te worden om een consistent HR-beleid te kunnen uitbouwen. We hanteren het principe dat, niettegenstaande het geheel het 5 sporen-beleid op 1 januari 2023 ingaat, hiervan afgeweken kan worden voor specifieke maatregelen indien het algemeen kader over de 5 sporen gefinaliseerd is. De onderstaande principes hebben betrekking op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. In afwachting van verder onderzoek in

functie van het voornemen zoals in het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 geschetst, worden de operationele loodsen voorlopig uit deze oefening gehouden.

Deze principes vormen de basis voor het aanvangen van formele onderhandelingen met de vakorganisaties.

1. SPOOR RECHTSPOSITIE

A. ALGEMEEN

De Vlaamse overheid evolueert naar 1 juridische vorm van tewerkstelling. Nieuwe personeelsleden zullen in principe enkel nog aangeworven en tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst. De Vlaamse overheid functioneert als een holding: wie al deel uitmaakt van die holding en binnen die holding een andere functie opneemt (verticaal/horizontaal), behoudt het statuut¹. Het statuut van tewerkstelling is bijgevolg onafhankelijk van de wijze waarop de vacature opengesteld wordt. Wie voor 1 januari 2023 dus contractueel in dienst is, blijft contractueel in dienst, ook bij een eventuele bevordering. Wie voor 1 januari 2023 statutair in dienst is, blijft statutair in dienst, ook bij een eventuele bevordering. Statutaire personeelsleden kunnen ook na 1 januari 2023 vrijwillig kiezen voor contractuele tewerkstelling vanuit een positieve, bewuste keuze.

B. GEZAGSFUNCTIES

De invulling van gezagsfuncties blijft via een statutaire tewerkstelling verlopen binnen de diensten van de Vlaamse overheid. De Vlaamse Regering geeft verdere invulling aan de gezagsfuncties. De definitie van gezagsfunctie vloeit voort uit een grondige juridische analyse:

“Een functie waarbij de eenzijdig bindende individuele beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden.”

De concrete invulling van de gezagsfuncties wordt verder uitgewerkt in een technische werkgroep. Dit resulteert in een gesloten lijst van gezagsfuncties.

C. TOP- EN MIDDENKADER

Kaderfuncties hebben een voorbeeldfunctie en dienen minstens even snel als de andere personeelsleden over te schakelen naar de nieuwe rechtspositie, en waar mogelijk zelfs eerder. Personeelsleden van het topkader die statutair in dienst zijn voor 1 januari 2023 krijgen vanaf het moment van de verlening van hun mandaat::

- Een contractueel mandaat (de impact op onder meer de pensioenvorming wordt nader bekeken);
- Een statutaire terugvalpositie.

Personeelsleden van het topkader die contractueel in dienst zijn voor 1 januari 2023 of nog later instromen krijgen:

- Een contractueel mandaat;
- Een terugvalpositie met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Personeelsleden van het middenkader die statutair in dienst zijn voor 1 januari 2023 behouden:

- Een statutair mandaat;

¹ Of in geval van bepaalde leidend ambtenaren, een statutaire terugvalpositie (zie infra).

- Een statutaire terugvalpositie.

Personeelsleden van het middenkader die contractueel in dienst zijn voor 1 januari 2023 of nog later instromen krijgen:

- Een contractueel mandaat;
- Een terugvalpositie met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

2. SPOOR LOOPBAAN- EN BELONINGSBELEID

A. LOOPBAANBELEID

Het loopbaanbeleid wordt gestoeld op volgende kernprincipes:

- Duurzame inzetbaarheid
- Werkbaar werk
- Preventief welzijnsbeleid
- Levenslang leren
- Permanente feedback-cultuur
- Gedeelde verantwoordelijkheid

De Vlaamse overheid functioneert als een holding waarbij de entiteit en het personeelslid in kwestie gebruik maken van de interne arbeidsmarkt om een waardevolle functie in te vullen, bijvoorbeeld via herplaatsing. De drempels voor interne mobiliteit worden zoveel mogelijk weggewerkt. HR-instrumenten worden op niveau van de holding ontwikkeld.

We werken evidence-based op basis van evaluatie van bestaande instrumenten en cijfermateriaal. Waar nodig passen we de bestaande systemen aan. Het geven van kansen aan personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen en te werken aan de eigen persoonlijke ontwikkeling, staan centraal. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, streven we naar een interne oplossing binnen het grotere geheel van de Vlaamse overheid.

Met het oog op duurzame inzetbaarheid en het verbeteren van het toekomstige functioneren van de medewerkers wordt prestatie management meer dan voorheen ingezet als ontwikkelingsinstrument. Bij prestatie management hoort een gedragen feedbackcultuur waardoor een omgeving gecreëerd wordt waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, ze kunnen groeien en zich verder ontwikkelen in hun loopbaan. Leidinggevende en medewerker spreken elkaar minstens één keer per jaar over het totaalbeeld van het functioneren (prestaties, waarden, resultaten, opnemen extra rollen, competenties, welzijn, ...) en de afspraken en doelen voor het komende jaar, alsook over persoonlijke ontwikkeling. Gesprekken en continue feedback tussenin zijn cruciaal, zodat de inhoud van het jaarlijkse gesprek geen verrassing is.

Wanneer een personeelslid voor een langere periode ziek uitvalt, start een proces van re-integratie (zie spoor ziekteregeling & re-integratie). Instrumenten zoals vrijwillige functieverlichting kunnen ingezet worden om werkbaar werk mogelijk te (blijven) maken.

B. BELONINGSBELEID

Als Vlaamse overheid willen we ons positioneren als aantrekkelijke werkgever door het belang van prestaties en competenties te laten toenemen en de rol van anciënniteit in de loonvorming minder prominent te maken. De leidinggevenden vervullen in het prestatie management een cruciale rol. We zullen leidinggevenden ondersteunen met opleidingen om deze vaardigheden te ontwikkelen. De

feedback dient in eerste instantie ontwikkelingsgericht te zijn voor de medewerker, en moet er op gericht zijn om de medewerker zelf zijn loopbaan en prestaties in handen te laten nemen. Een goede samenwerkingsrelatie tussen medewerkers en leidinggevendenden, gebaseerd op vertrouwen en op duidelijke afspraken over te verwachten resultaten, is een noodzakelijke randvoorwaarde.

Binnen het beloningsbeleid gaan we uit van volgende pijlers:

- Het huidige functiegebouw met niveaus, rangen en graden blijft de basis.
- Het beloningsgebouw wordt voor alle personeelsleden aangepast door aan elke graad een nieuwe salarisschaal te koppelen.
- De huidige functionele loopbanen worden vervangen door 1 salarisschaal per rang en graad.
- De eerste trap van een graad gelijk is aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad en de laatste trap gelijk is aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad.

De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5^{de} en 15^{de} jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid. De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering. De evaluatiebeslissing van het directiecomité, op basis van het jaarlijkse evaluatiegesprek, bepaalt de salarisevolutie. Hierbij wordt geen gebruik gemaakt van restrictieve quota:

- Beslissing 'onder verwachtingen': geen stap
- Beslissing 'volgens verwachtingen': 1 stap
- Beslissing 'boven verwachtingen': 2 stappen

Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden. Bij prestaties volgens verwachtingen gelden volgende principes:

- Het salarisbereik blijft ongewijzigd voor statutaire personeelsleden;
- Statutaire personeelsleden die voor 1 januari 2023 in dienst zijn behouden het salarisperspectief dat vandaag binnen de (functionele) loopbaan is voorzien, bij een normale invulling van de functie (jaarlijkse evaluatiebeslissing 'doelstellingen bereikt').
- De nieuwe personeelsleden krijgen vanaf 1 januari 2023 hetzelfde salarisbereik en -perspectief. Het salarisbereik gaat over het verbinden van de huidige minima en maxima, het salarisperspectief gaat over het aantal trappen binnen een salarisschaal, m.a.w. hierbij gaat het om het tijdsperspectief waarbinnen het salarisbereik gehaald kan worden.
- Bij implementatie wordt het gehele personeelsbestand, ongeacht het statuut van het personeelslid, op een budgettair beheersbare manier ingeschaald. De techniek die daarbij gehanteerd wordt vormt een onderdeel van een technische werkgroep. Niemand levert salaris in. Er worden bewarende maatregelen uitgewerkt indien deze techniek voor sommigen een ongewenste anomalie zou veroorzaken.
- Het aantal salaristrappen binnen de nieuwe salarisschalen wordt aangepast en zal tussen het actuele aantal trappen (bv. 27) en de 45 trappen liggen. De keuze van het aantal trappen heeft een communicerend effect t.a.v. de opwaardering van de verloning tussen het 5^{de} en 15^{de} jaar van de loopbaan: hoe sneller het loopbaanbereik behaald wordt, hoe minder opwaardering er in de beginjaren mogelijk is.

Bij nieuwe wervingen wordt enkel ervaring die relevant is voor de functie gevaloriseerd. Het principe van de mogelijkheid tot meenemen van gevaloriseerde ervaring bij werving blijft behouden. Bij bewegingen binnen de holding blijft gevaloriseerde ervaring behouden.

Leidend ambtenaren krijgen daarnaast de mogelijkheid om eigen accenten te leggen in het beloningsbeleid via het kader 'beter belonen'. Het kader beter belonen bevat verschillende onderdelen waarop we verder bouwen. Deze consolideren we in 1 kader, waardoor deze beter op elkaar afgestemd worden. Naast de bestaande beloningsinstrumenten (tijdelijke functieverzwaren en de

prestatietoelagen) kunnen die middelen ook aangewend worden voor het in aanmerking nemen van relevante ervaring, uitzonderlijk belonen (spot award) en knelpuntfuncties. We werken evidence-based op basis van evaluaties en cijfermateriaal. Elk instrument zal een specifiek doel dienen, waardoor er geen willekeur mogelijk is.

De uitwerking gebeurt binnen een afgebakend budgettair kader om te vermijden dat de loonkost in een meerjarenperspectief ontspoord (bijvoorbeeld door loondrift wegens onoordeelkundig gebruik van de prestatiebeoordeling).

3. SPOOR ZIEKTEREGELING EN RE-INTEGRATIE

A. RE-INTEGRATIE

Zoals aangehaald onder spoor loopbaan- en beloningsbeleid, zetten we in de eerste plaats in op een preventief welzijnsbeleid en werkbaar werk. Wanneer een medewerker toch voor een langere periode ziek is, start een proces van re-integratie. In eerste instantie gebeurt dit door betrokkenheid te tonen en contact te houden met het zieke personeelslid. Hoe langer een ziekpersoneelslid uit roulatie afwezig is, hoe minder evident het wordt om hem/haar te laten terugkeren naar het arbeidsproces. Werkbaar werk kan een beschermend effect hebben op iemands mentale gezondheid en kan een hefboom zijn in het herstelproces. Dit willen we ondersteunen met de juiste elementen.

Er wordt een nieuwe omzendbrief re-integratie uitgewerkt waarin een algemeen beleidskader aangereikt wordt waarbinnen een entiteitseigen re-integratiebeleid moet uitgewerkt worden. De Vlaamse overheid investeert hierbij in een beleid en begeleidende maatregelen die bovenop de wettelijke verplichtingen komen.

De Vlaamse overheid zal dus meer doen dan wat wettelijk voorzien is door een re-integratiebeleid uit te bouwen dat vertrekt vanuit een welzijns- en aanwezigheidsbeleid. We zetten ook sneller en meer in op informele trajecten. De entiteiten verankeren het re-integratiebeleid via de werking van de ERM's (=entiteitsre-integratiemedewerkers). De middelen die de Vlaamse overheid besteedt aan de ERM-werking (inzet personeel, opleidingen, professionalisering,...) komen ten goede van alle personeelsleden.

Indien re-integratie binnen de eigen entiteit niet mogelijk is, wordt maximaal de interne arbeidsmarkt van de Vlaamse overheid aangeboord via herplaatsingstrajecten (de Vlaamse overheid als holding).

- In de eerste 4 tot 6 weken wordt her-tewerkstelling bespreekbaar gemaakt via een communicatiebeleid tijdens ziekte (positief contact vanuit oprechte bezorgdheid).
- Uiterlijk binnen de 3 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wordt een inschatting gemaakt of stappen naar werk mogelijk zijn. Hierbij worden de nodige welzijnsactoren betrokken (arbeidsarts, HR-team, entiteitsre-integratiemedewerker, vertrouwenspersoon, preventieadviseurs, ...).
- Er wordt een formeel re-integratietraject opgestart na 5 maanden na de start van de arbeidsongeschiktheid wanneer:
 - o Er nog geen inschatting gebeurde om na te gaan of een re-integratie mogelijk en opportuun is;
 - o Er een inschatting gebeurde waaruit bleek dat stappen naar re-integratie mogelijk zijn, en er nog geen informeel traject werd opgestart.

B. ZIEKTEREGELING

Op vlak van ziekteregeling werken we de verschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden weg. Daarbij zal het contractuele stelsel principieel het uitgangspunt vormen.

- Na de eerste 30 dagen gewaarborgd loon in geval van ziekte krijgen statutaire personeelsleden 80% van hun salaris. Contractuele personeelsleden vallen na 30 dagen gewaarborgd loon terug op een uitkering. Dit wordt aangevuld met een toelage. De som van de netto-uitkering en toelage zijn vergelijkbaar aan het nettoloon dat een ambtenaar in een vergelijkbare situatie bij ziekte ontvangt.
- Na 6 maanden afwezigheid valt een statutair personeelslid terug op 75% van zijn salaris. Contractuele personeelsleden vallen terug op een uitkering. Dit wordt aangevuld met een toelage. De som van de netto-uitkering en toelage zijn vergelijkbaar aan het nettoloon dat een ambtenaar in een vergelijkbare situatie bij ziekte ontvangt.
- Er is geen lijst van zware ziekten.

Aanvullend wordt een vrijwillige ziekteverzekering aangeboden waarbij personeelsleden zich bijkomend kunnen indekken tegen salarisverlies bij langdurige ziekte. Hiervoor wordt een fonds opgezet dat gefinancierd wordt door eigen bijdragen van personeelsleden en vrijgekomen budget ten gevolge van de harmonisering van de ziekteregeling voor contractuele en statutaire personeelsleden; De gevraagde bijdrage wordt periodiek geëvalueerd om de budgettaire betaalbaarheid te garanderen binnen een gesloten systeem.

Voor statutaire personeelsleden blijven de basisprincipes op vlak van opruistelling wegens medische ongeschiktheid gelden zoals deze vandaag van kracht zijn. Het ziektecontingent wordt enkel nog gebruikt in functie van het mogelijk onderzoek van de pensioencommissie na uitputting van het ziektecontingent en op vraag van de lijnmanager en staat bijgevolg los van het salaris dat het personeelslid tijdens de periode van ziekte ontvangt. Na uitspraak van de pensioencommissie kan een personeelslid definitief arbeidsongeschikt verklaard worden en komt die in een stelsel van medisch pensioen terecht. De grootte van het ziektecontingent maakt deel uit van verdere onderhandelingen vanuit het principe dat het ziektecontingent zal groeien in functie van dienstanciënniteit.

Voor contractuele personeelsleden blijft medische overmacht gelden.

Conform de huidige pensioenwetgeving wordt een statutair personeelslid vandaag op rust gesteld na uitputting van het contingent van 365 kalenderdagen: dit contingent begint te lopen vanaf de leeftijd van 63 en heeft bij uitputting een ambtshalve pensionering voor gevolg. Zowel het contingent als de gevolgen zijn een overname van de pensioenwetgeving en kunnen niet worden aangepast op Vlaams niveau.

De hervorming van de ziekteregeling zal in globo niet resulteren in een besparingsoefening. De eventuele minderkosten door harmonisering worden ingezet voor extra re-integratiemaatregelen en het verminderen van de personeelsbijdrage aan de vrijwillige aanvullende verzekering. Er wordt uitgegaan van het principe van budgetneutraliteit op het moment van de invoering ervan. Aan het werk zijn moet altijd een significant hoger netto inkomen tot gevolg hebben dan afwezig zijn. We engageren ons om de pensioengevolgen voor statutaire en contractuele personeelsleden zoveel als mogelijk op elkaar af te stemmen zodat er geen ongewenste discrepanties zouden ontstaan omwille van onder meer fiscaaltechnische redenen. Meer concreet zal deze vraag voorgelegd worden aan de federaal bevoegde minister.

4. SPOOR UITSTROOM

Zoals aangehaald onder het spoor loopbaan- en beloningsbeleid streven we ernaar dat elke persoon op de juiste plaats zit, rekening houdend met onder meer de competenties van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid. Wanneer de competenties of motivatie van het personeelslid niet

meer aansluiten op de noden voor de functie, streven we eerst naar een interne oplossing. Dat kan binnen de eigen entiteit door bijvoorbeeld jobcrafting, talentgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. De Vlaamse overheid functioneert als een holding waarbij de entiteit en het personeelslid in kwestie gebruik maken van de interne arbeidsmarkt om tot een oplossing te komen, bijvoorbeeld via herplaatsing. De drempels voor interne mobiliteit worden zoveel mogelijk weggewerkt (zie ook loopbaan- en beloningsbeleid). Hiervoor worden instrumenten op niveau van de holding ontwikkeld.

Het overgaan tot ontslag is pas een optie die wordt toegepast na uitputting van alle andere mogelijkheden. Een ontslagbeslissing moet steeds een weloverwogen, doordachte en objectieve beslissing zijn. Wanneer ontslag overwogen wordt, worden contractuele personeelsleden met volgende maatregelen beschermd tegen willekeurig ontslag. Dit voorstel geldt bovenop de regels die al zijn opgenomen in de arbeidswetgeving en zorgen voor een sterkere bescherming dan in de privésector:

- Motiveringsplicht: op basis van deze verplichting zal een lijnmanager een ontslagbeslissing moeten motiveren, zonder dat een personeelslid hierom verzoekt (wat wel het geval is in de CAO 109). Omdat ieder personeelslid uit een ontslagbeslissing iets kan leren stellen we ook voor om in tegenstelling tot de CAO geen anciënniteitsconditie te koppelen aan deze motiveringsverplichting.
- Bij de ontslagbeslissing moet het directiecomité betrokken worden.

Wanneer er beslist wordt om over te gaan tot ontslag, willen we als Vlaamse overheid het personeelslid outplacementbegeleiding aanbieden. De bedoeling van het outplacement bestaat erin de ontslagen werknemer in staat te stellen een nieuwe job te vinden. Om vandaag recht te hebben op outplacementbegeleiding dient een personeelslid minimaal 9 jaar ononderbroken in dienst te zijn bij de werkgever (zijnde 30 weken opzegtermijn of verbrekingsvergoeding). Vanuit duurzaam werkgeverschap wordt een outplacementbegeleiding al in een vroeger stadium aangeboden, concreet bij een opzegtermijn of verbrekingsvergoeding van minimaal 15 weken. Zo krijgt een grotere groep de mogelijkheid om begeleid te worden tijdens hun zoektocht naar een nieuwe werkgever. De ontslagregeling voor statutaire personeelsleden wordt niet gewijzigd.

5. SPOOR PENSIOEN

Zoals aangehaald onder het spoor loopbaan- en beloningsbeleid, stimuleert de Vlaamse overheid personeelsleden om hun loopbaan in eigen handen te nemen. Dat geldt ook voor de eindloopbaan. De Vlaamse overheid wenst over te gaan naar 1 eenvoudig systeem voor pensioenaanvraag voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid. Een systeem waarin werken niet langer administratief afgeremd maar wel gestimuleerd wordt voor gemotiveerde en performante personeelsleden.

Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken. De mogelijkheid om langer te werken na de pensioenleeftijd is principieel voor iedereen mogelijk. De arbeidsovereenkomst of statutaire tewerkstelling blijft doorlopen zolang noch de werkgever, noch het personeelslid initiatief neemt om deze te beëindigen omwille van het bereiken van de pensioenleeftijd.

Wanneer een personeelslid effectief met pensioen gaat, hebben statutaire personeelsleden recht op een rustpensioen van het ambtenarenstelsel. Contractuele personeelsleden krijgen een wettelijk rustpensioen volgens het werknemersstelsel. Daarnaast bestaan er binnen de diensten van de Vlaamse overheid circa 13 aanvullende pensioenplannen. Het grootste hiervan is de tweede pensioenpijler die de Vlaamse overheid de afgelopen jaren voor haar contractuele personeelsleden heeft ontwikkeld. Zo spaart de Vlaamse overheid sinds 1 januari 2018 jaarlijks vaste bijdragen van 3% van het salaris via het Vlaams Pensioenfonds.

In het kader van gelijke arbeidsvoorwaarden werken we een stappenplan uit om deze tweede pensioenpijler verder uit te bouwen binnen het Vlaams Pensioenfonds. Er wordt gestreefd naar een concurrentieel voorstel. De tweede pensioenpijler draagt bij aan een aantrekkelijk arbeidsvoorwaardenpakket. Wanneer de andere bestaande aanvullende pensioenplannen niet langer 'gunstiger' zijn, worden de betrokken personeelsleden aangesloten bij de generieke pijler.

- De tweede pensioenpijler wordt verder uitgebouwd via een werkgeversbijdrage.
- Volgend groeipad wordt voorgesteld:
 - o 2022: 3% -> 4% (Zoals hierboven vermeld geldt ook hier het principe dat, niettegenstaande het geheel van het 5 sporen-beleid op 1 januari 2023 ingaat, hiervan afgeweken kan worden voor specifieke maatregelen indien het algemeen kader over de 5 sporen gefinaliseerd is.)
 - o 2023: 4% -> 4,5%
 - o 2024: 4,5% -> 5%

De gevolgen van de voorgaande sporen op het pensioen worden uitgeklaard vóór de implementatiedatum.