

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid en tot wijziging 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
- Principiële goedkeuring

Samenvatting

Via dit voorontwerp van besluit verankert de Vlaamse Regering voor de diensten van de Vlaamse overheid de algemene contractuele tewerkstelling. In afwijking voorziet de Vlaamse Regering in de statutaire invulling van gezagsfuncties. Voorts werkt dit ontwerpbesluit de drempels weg die vandaag de doorstroom van personeelsleden bemoeilijken en trekt het de principes inzake contractuele tewerkstelling door naar het top- en middenkader.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne Dienstverlening van de Vlaamse overheid, met uitzondering van facility en ICT

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

In de vorige regeerperiode zette de Vlaamse Regering een eerste stap om minder vast te benoemen en meer contractueel te werven bij de diensten van de Vlaamse overheid (hierna: DVO) door in het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006 (hierna: VPS) het aantal categorieën uit te breiden waarin contractueel kan worden geworven. Daarnaast werden in de vorige regeerperiodes verschillende stappen gezet om de arbeidsvoorwaarden van de statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen. Op 21 februari 2020 nam de Vlaamse Regering akte van de mededeling¹ betreffende de verdere harmonisering van de

¹ VR 2020 2102 MED.0070/1BIS

arbeidsvoorwaarden en versoepeling van de contractuele indienstneming. Op 25 juni 2021 nam de Vlaamse Regering akte van de conceptnota² 'de Vlaamse overheid dynamiseren via 5-sporenbeleid'. Op 29 oktober 2021 en 16 december 2022 nam de Vlaamse Regering akte van de bijgewerkte conceptnota^{3,4}.

Het bijgaande voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 2023/78 van 15 maart 2023.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

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 werknemers van de Vlaamse overheid zijn hierbij het voornaamste kapitaal. Investeren in hun welzijn en persoonlijke 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 en interesses van de medewerkers en de noden van de Vlaamse overheid.

Een aantrekkelijke werkgever zijn voor alle (potentiële) personeelsleden en het creëren van uniforme arbeidsvoorwaarden spelen hierin een belangrijke rol. Daarom moderniseer ik het hr-beleid van de Vlaamse overheid via 5 sporen: rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. De uitgangspunten voor die modernisering zijn terug te vinden in de conceptnota 'de Vlaamse overheid dynamiseren via een 5-sporenbeleid'⁵. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de onderdelen gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid.

De datum van inwerkingtreding van elk onderdeel van het 5-sporenbeleid wordt bepaald in de formele onderhandelingen.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

1. **Loopbaan**

1.1. Structuur huidige rechtspositieregeling

De in- en doorstroom van personeelsleden is momenteel geregeld in verschillende onderdelen van de huidige rechtspositieregeling:

- Deel I – toepassingsgebied en algemene bepalingen
- Deel III – rekrutering en selectie van het personeel
- Deel VI – de administratieve loopbaan

Deel I kende een historische en organische groei, maar verloor na verloop van tijd een duidelijke structuur. Tussen de verschillende delen ontbreekt een logische samenhang. Zo zijn er bijvoorbeeld zowel in deel I als in deel III principes van instroom vervat. De verschillende delen herhalen dezelfde algemene principes (zoals bijvoorbeeld het verloop van een selectieprocedure). Deze herhalingen verzwaren de huidige rechtspositieregeling onnodig.

² VR 2021 2506 MED.0222

³ VR 2021 2910 MED.0376

⁴ VR 2022 1612 MED.0463

⁵ VR 2021 2910 MED.0376

Daarom krijgt de rechtspositieregeling een nieuwe logische opbouw:

- Deel I: omvat de algemene bepalingen m.b.t. delegatie, personeelsplan, indeling van de graden, doelgroepenbeleid, ...
- Deel III: is een samenvoeging van het huidige deel III en deel VI. Het nieuwe deel is opgebouwd uit ongewijzigde bepalingen van het huidige statuut gecombineerd met aangepaste algemene principes inzake de rechtspositie en de weglating van in onbruik geraakte regelingen of overbodige herhalingen. Deel III krijgt de titel “De loopbaan” en bestaat uit de hoofdstukken “Algemene bepalingen”, “Instroom” en “Doorstroom”.
- Deel VI: wordt opgeheven

Om deze logische opbouw te realiseren, worden delen I en III integraal vervangen.

1.2. Het principe van de contractuele tewerkstelling

Het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024 stelt het volgende doel voorop: “*De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst*”. De realisatie van deze doelstelling houdt een ommezwaai in ten opzichte van de huidige situatie. Op basis van de huidige VPS-regeling is de statutaire invulling van een vacature de regel en de contractuele invulling de uitzondering. Een vacature via een contractuele tewerkstelling invullen, kan als de vacature valt onder één van de zeven categorieën die limitatief zijn opgesomd in het VPS. De belangrijke mate waarin thans in praktijk al beroep gedaan wordt op de wettelijke mogelijkheden om een vacature contractueel in te vullen, toont de noodzaak aan om – zoals de Vlaamse Regering aangeeft – in deze verdere stappen te zetten.

De huidige VPS-regeling vindt zijn oorsprong in de wijze waarop de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot Hervorming der Instellingen (hierna: BWHI) werd geïnterpreteerd. Op basis van artikel 87 BWHI beschikt iedere regering over een eigen administratie, eigen instellingen en eigen personeel (paragraaf 1). De regering stelt de personeelsformatie van haar diensten vast en doet de benoemingen (paragraaf 2). Voor de juridische interpretatie van dit artikel grijpt de rechtsleer in eerste instantie terug naar de wijze waarop de Raad van State de overeenstemmende artikelen uit de Grondwet voor de federale administratie interpreteert. De Raad van State interpreteert de desbetreffende artikelen uit de BWHI en de Grondwet immers analoog. Op basis van de artikelen 37 en 107, tweede lid, van de Grondwet stelt de Raad van State dat de personeelsleden van de algemene besturen van de federale overheid eenzijdig worden benoemd. Aangezien de Raad van State de BWHI naar analogie interpreteert, gaat hij er ook vanuit dat het personeel van de administraties van de gemeenschappen en gewesten in beginsel wordt benoemd en dus in statutair verband wordt aangesteld.

Ofschoon de hierboven vermelde interpretatie is de realisatie van de ommezwaai die de Vlaamse Regering tot doel heeft gesteld mogelijk.

Zoals hoger aangegeven, interpreteert de Raad van State artikel 87, §2 van de BWHI naar analogie met de Grondwet. Wat de Grondwet betreft, was het nooit de bedoeling van de Grondwetgever om alle overheidswerknemers te benoemen. Wel had de Grondwetgever de bedoeling om dit te beperken tot die personen die een imperiumbevoegdheid uitoefenen (= gezagsfunctie). De Grondwet en artikel 87, §2 van de BWHI kunnen dus rechtshistorisch gezien op een analoge wijze worden gelezen. Deze lezing wordt gesteund door de academische wereld (SBV – studie naar een principiële contractuele tewerkstelling bij de Vlaamse overheid, Professor Doctor Ria Janvier en Doctor Inger De Wilde).

Ook de Raad van State is principieel niet gekant tegen deze alternatieve rechtshistorische lezing. Dit kunnen we afleiden uit het advies dat de Raad van State formuleerde over het voorontwerp van wet ‘tot wijziging van de wet van 22 juli 1993 houdende bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken’. Het voorontwerp maakte bij de federale overheidsdiensten van de contractuele tewerkstelling de regel en van de statutaire tewerkstelling de uitzondering. De statutaire tewerkstelling kon, volgens het voorontwerp, uitsluitend nog voor “gezagsfuncties”.

Het advies van de Raad van State stelt over de grondwettigheid van het beginsel van de omkering het volgende:

“De afdeling Wetgeving is van oordeel dat - zonder in dit stadium rekening te houden met eventuele problemen qua begrippenkader en de praktische problemen waartoe de invoering van die nieuwe categorieën aanleiding zal geven - de aldus beschreven omkering, die lijnrecht ingaat tegen de uitgangspositie vastgelegd in het statuut Camu - namelijk dat in de regel “elkeen die, in vast verband, zijn diensten aan een rijksbestuur verleent [rijksambtenaar is]” (artikel 1 van het statuut) – op zichzelf niet indruist tegen een hogere grondwettelijke, Europese of internationale rechtsregel en - wat specifiek betreft de uitvoering ervan door de Koning ten aanzien van het personeel bedoeld in artikel 107, tweede lid, van de Grondwet – op zichzelf ook geen schending inhoudt van de voornoemde grondwetsbepaling.”

Hiermee rekening houdend, stel ik voor om voor de DVO te voorzien in een uitzondering op de principiële invulling van een vacature via een contractuele werving. Op basis van deze uitzondering gebeurt bij de DVO de invulling van een gezagsfunctie bij in- en doorstroom via een statutaire tewerkstelling.

Vanuit verschillende invalshoeken (Belgische (ambtenaren)recht, Europeesrechtelijk en rechtsvergelijkend met de normalisering van de rechtspositie van de Nederlandse ambtenaren) hebben we onderzocht welke mogelijke aanknopingspunten in een Vlaamse context ter afbakening van de notie “gezagsfuncties” kunnen gelden.

Concluderend en grondwetsconform werden hierbij volgende criteria vooropgesteld:

- Er moet een bevoegdheid zijn om autonoom eenzijdig bindende derdenbeslissingen te nemen;
- Deze bevoegdheid moet onlosmakelijk verbonden zijn aan de functie (wat maakt dat in het geval van een gedelegeerde bevoegdheid hieraan niet is voldaan);
- De eenzijdig bindende derdenbeslissingen zijn te nemen in het raam van de handhaving van de openbare orde en de veiligheid (en kunnen aldus worden omschreven als eenzijdig bindende beslissingen die raken aan de grondrechten van derden, zoals het recht op fysieke en psychische integriteit, het recht op privacy, het eigendomsrecht, ...).

Hieruit kan volgende definitie van een gezagsfunctie worden gedistilleerd. Onder een “gezagsfunctie” bij de diensten van de Vlaamse overheid dient te worden verstaan: *“Een functie waarbij de eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden, met uitzondering van de mandaatfuncties in het topkader.”*

Door de Vlaamse sectorale regelgeving te toetsen aan de hoger vermelde definitie stelt de Vlaamse Regering de functies die in bijlage 4 bij dit ontwerp zijn opgenomen vast als zijnde de gezagsfuncties bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het staat vast dat de Vlaamse sectorale regelgeving in de komende maanden/jaren zal evolueren. Deze evolutie kan een impact hebben op de bestaande lijst met gezagsfuncties. Om deze impact te ondervangen stel ik voor dat de minister van Bestuurszaken vooraf zijn akkoord moet geven met sectorale wetgeving die een impact kan hebben op de lijst met gezagsfuncties. Zodoende kan de Vlaamse Regering vervolgens op korte termijn de lijst met gezagsfuncties actualiseren. Het voorliggende ontwerpbesluit verankert dit akkoord in 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.

De procedures tot invulling van een vacature die zijn aangevat voor de inwerkingtreding van de regeling opgenomen in dit ontwerpbesluit blijven verder lopen volgens de regels die golden op het moment waarop de procedures werden vacant verklaard.

Nieuwe personeelsleden zullen in principe enkel nog aangeworven en tewerkgesteld worden met een arbeidsovereenkomst.

Het principe van de statutaire invulling van permanente functies en de uitzonderlijke contractuele tewerkstelling, zoals thans verankerd in artikel 1 4, §5 van het Vlaams personeelsstatuut, wordt verlaten. Bijgevolg heeft het ministerieel besluit van 18 mei 2008 houdende vaststelling van de bijkomende of specifieke opdrachten bij de diensten van de Vlaamse overheid geen rechtsgrond meer met de opheffing ervan als logisch gevolg.

Enkel de invulling van gezagsfuncties blijft via een statutaire tewerkstelling verlopen binnen de diensten van de Vlaamse overheid. De statutaire tewerkstelling is verbonden aan de specifieke functie. Het statuut verbonden aan de gezagsfunctie impliceert een verplichte en onmiddellijke statutaire aanwerving in de functie.

Het algemeen principe dat een personeelslid slechts kan worden aangeworven nadat het geslaagd is voor een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem, blijft behouden en is ook van toepassing op een gezagsfunctie. Op die manier blijft de kwaliteit van de toekomstige selectieprocedures voor in- en doorstroom gewaarborgd. Uitzonderingen op het objectief wervingssysteem blijven om die reden beperkt. Zo kan een gezagsfunctie enkel contractueel worden ingevuld met een contract van bepaalde duur van maximum 1 jaar (uitzonderlijk met 1 jaar verlengbaar) in geval van afwezigheid van de titularis of in geval van een (uitzonderlijke) tijdelijke of specifieke personeelsbehoefte. Bovendien beperkt een aanwerving zonder objectief wervingssysteem ook de latere doorstroommogelijkheden van het personeelslid.

Door de arbeidsvoorwaarden van statutaire en contractuele personeelsleden meer op elkaar af te stemmen, vergroot de aantrekkelijkheid van een contractuele functie bij de Vlaamse overheid. Statutaire en contractuele personeelsleden zullen in grote mate dezelfde voordelen genieten.

Het principe van contractuele tewerkstelling en de uitzondering worden verankerd onder de algemene bepalingen in deel III "De loopbaan".

1.3. Het principe van de Vlaamse overheid als holding voor wat betreft de doorstroom en mobiliteit van personeelsleden van de Vlaamse overheid

Deze holdinggedachte kent een tweeledige vertaling:

- Voor personeelsleden die instromen vanaf [datum inwerkingtreding]:
Iedere doorstroommogelijkheid voor deze personeelsleden is contractueel, tenzij het gaat over de invulling van een gezagsfunctie. In dat geval is de doorstroom statutair. Een contractueel personeelslid wordt in dat geval na het slagen voor een objectieve selectie toegelaten tot de statutaire proeftijd. Een statutair personeelslid dat een gezagsfunctie uitoefent en doorstroomt naar een niet-gezagsfunctie verliest zijn statutaire aanstelling en wordt contractueel.
De rekrutering en selectie voor de doorstroom van personeelsleden gebeurt volgens dezelfde algemene principes als de instroom.
- Voor personeelsleden die reeds deel uitmaken van de holding vòòr [datum inwerkingtreding]:
Deze personeelsleden stromen door met behoud van hun statuut. Het statuut van tewerkstelling is niet afhankelijk van de wijze waarop een vacature wordt opengesteld, maar wel van de bestaande band van tewerkstelling van de geselecteerde kandidaat met de diensten van de Vlaamse overheid.
De gezagsfuncties vormen een uitzondering op deze regel. De doorstroom naar een gezagsfunctie is steeds statutair. Voor een contractueel personeelslid impliceert dit na het slagen voor een objectieve werving de toelating tot een statutaire proeftijd.
Statutaire personeelsleden kunnen steeds kiezen voor een vrijwillige overstap naar een contractuele tewerkstelling vanuit een positieve, bewuste keuze. Deze overstap is definitief. De keuze impliceert het vrijwillig ontslag uit de statutaire betrekking. Er is geen terugkeerrecht naar de statutaire aanstelling.

1.4. Wegwerken drempels interne mobiliteit

De Vlaamse overheid wil in de holdinggedachte de mobiliteit van personeelsleden stimuleren. Interne en externe loopbaanwendingen leiden tot beter ontwikkelde loopbaancompetenties, meer werknemerstevredenheid en betrokkenheid, kennisverruiming en dus verhoogde inzetbaarheid. Ook vanuit het perspectief van organisaties is interne mobiliteit van belang om voldoende kenniscirculatie te realiseren. Organisaties versterken zichzelf via interne mobiliteit doordat kennisdeling bevordert wordt en medewerkers meer vanuit de organisatie dan vanuit hun job of afdeling gaan denken. Er is dus meer identificatie met de organisatie als geheel. Medewerkers die intern bewegen zorgen bovendien voor een nieuwe en frisse blik op het reilen en zeilen van de organisatie.

Interne mobiliteit is een positief verhaal waar de diensten van de Vlaamse overheid al langer op inzetten, maar waarbij zij thans geconfronteerd worden met bepaalde drempels die de vlotte doorstroom van een personeelslid belemmeren.

Met dit ontwerpbesluit stel ik voor om de drempels voor de interne mobiliteit zoveel als mogelijk weg te werken in het licht van een dynamisch hr-beleid.

1.4.1. Meenemen van statuut bij doorstroom

Vacatures worden steeds ofwel in statutair verband ofwel in contractueel verband opengesteld. Statutaire personeelsleden kunnen via de horizontale mobiliteit enkel solliciteren voor een andere statutaire functie. Wil een statutair personeelslid een contractuele functie opnemen dan kan dit enkel via een externe werving. Voor veel statutaire personeelsleden vormt dit een drempel om een contractuele functie binnen de Vlaamse overheid op te nemen omwille van het verlies van hun statutair statuut en het eventuele financieel verlies.

Wegwerken drempel

Door het behoud van statuut (voor ambtenaren die toegelaten zijn tot de proeftijd vóór [datum inwerkingtreding]) valt deze drempel voor statutaire personeelsleden weg. Zij kunnen voortaan voor alle vacatures solliciteren gezien de opname van de nieuwe functie gebeurt met behoud van statuut. Ook entiteiten zullen niet langer goede "statutaire" kandidaten moeten missen voor hun contractuele vacatures en zullen een grotere instroom aan kandidaturen ontvangen.

1.4.2. Uitbreiding wijziging van dienstaanwijzing over entiteiten heen

Een lijnmanager heeft de mogelijkheid om een vacature in te vullen via een interne wijziging van dienstaanwijzing van een personeelslid met behoud van dezelfde graad en rang. Met die nuance dat een dergelijke wijziging van dienstaanwijzing slechts mogelijk is mits akkoord van het contractueel personeelslid, wanneer deze wijziging van dienstaanwijzing raakt aan de essentiële arbeidsvoorwaarden. Deze doorstroommogelijkheid houdt een afwijking in op de verplichting om een vacature in te vullen op basis van een selectieprocedure volgens een objectief wervingssysteem. Een wijziging van dienstaanwijzing gebeurt binnen de eigen entiteit. De entiteitoverschrijdende wijziging van dienstaanwijzing is slechts in bepaalde uitzonderingsgevallen mogelijk.

Wegwerken drempel

De interne wijziging van dienstaanwijzing als doorstroommogelijkheid blijft onverkort van toepassing. Het akkoord van het contractueel personeelslid als voorwaarde om via een dienstaanwijzing te raken aan de essentiële voorwaarden van de arbeidsovereenkomst wordt verankerd in het VPS.

De vertaling van de holdinggedachte (cf. 1.3.) werkt ook door bij de toepassing van de wijziging van dienstaanwijzing met een uitzondering voor de gezagsfunctie die ingevolge een reorganisatie een dienstaanwijzing krijgt in een andere functie dan een gezagsfunctie. Voor dit personeelslid geldt een overgangperiode van maximum 2 jaar, waarin het de statutaire aanstelling behoudt.

Daarnaast wordt de wijziging van dienstaanwijzing ook over entiteiten heen verder uitgebreid en wordt deze, los van de uitzonderingsmogelijkheden die nu al in de rechtspositieregeling voorzien zijn en onverkort van toepassing blijven, mogelijk gemaakt mits aan volgende voorwaarden is voldaan:

- de wijziging van dienstaanwijzing gebeurt met behoud van rang, graad en salarisschaal;
- het betrokken personeelslid gaat akkoord met de wijziging van dienstaanwijzing, net als de beide lijnmanagers van de betrokken entiteiten.

Een wijziging van dienstaanwijzing van een niet-gezagsfunctie naar een gezagsfunctie is echter niet mogelijk. De invulling van een gezagsfunctie moet altijd met een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem gebeuren.

1.4.3. Betere afstemming tussen de verschillende bevorderingsprocedures

Een bevorderingsfunctie wordt steeds statutair opengesteld. De huidige deelnemingsvoorwaarden voor bevorderingsprocedures binnen niveau en naar het hogere niveau zijn niet op elkaar afgestemd en worden door entiteiten als complex en inconsistent ervaren. De deelnemingsvoorwaarden voor bevorderingen naar het hogere niveau zijn op vandaag minder streng dan de deelnemingsvoorwaarden die gelden voor een bevordering binnen het niveau. Dit is niet logisch gezien een bevordering naar een hoger niveau toch een aanzienlijke stap in de loopbaan van een personeelslid betekent. Dezelfde inconsistentie is ook terug te vinden tussen de vereisten om in een inhoudelijke loopbaan te bevorderen en de vereisten om in een leidinggevende loopbaan te bevorderen. Voor inhoudelijke functies zijn de deelnemingsvoorwaarden zwaarder dan voor leidinggevende functies. Dat is niet logisch, inhoudelijke functies zijn immers evenwaardig aan leidinggevende functies. Het verschil ligt hem in het soort ervaring dat vereist is, inhoudelijke expertise versus leidinggevende managementervaring. Bovendien variëren de deelnemingsvoorwaarden naargelang de procedure: ofwel worden er een aantal jaren relevante beroepservaring vereist, ofwel worden er een aantal jaren schaal- of niveauanciënniteit vereist.

Voorbeelden:

- Een personeelslid van rang B1/C1/D1 kan vandaag bevorderen naar een leidinggevende functie binnen de rang B2/C2/D2 mits 6 jaar relevante beroepservaring of schaalanciënniteit. Voor een inhoudelijke functie binnen de rang B2/C2/D2 geldt de voorwaarde van de schaalanciënniteit niet.
- Een personeelslid van rang B2, C2 en D2 kan worden bevorderd tot een leidinggevende functie binnen de rang B3, C3, D3 zonder dat er enige vereiste wordt gesteld. Voor dezelfde beweging, maar dan in het kader van een bevordering tot een inhoudelijke functie, wordt 8 jaar relevante beroepservaring met betrekking tot de inhoudelijke materie vereist.
- Een personeelslid van niveau B of C kan bevorderen naar een graad van rang A1 mits in beide niveaus samen 3 jaar niveauanciënniteit te tellen.
- Een personeelslid van niveau C kan bevorderen naar een graad van rang B1 zonder anciënniteitsvereiste (desgevallend wel een specifiek diploma).
- Een personeelslid van niveau D kan bevorderen naar een graad van rang C1 mits 2 jaar niveauanciënniteit in niveau D.

Wegwerken drempels

Het begrip "relevante beroepservaring" wordt het criterium om te kunnen bevorderen. De vereisten inzake schaal- of niveauanciënniteit zijn niet langer van toepassing. Het personeelslid zal, afhankelijk van naar welke rang hij bevordert, over een aantal jaren relevante beroepservaring moeten beschikken. Het gaat om de relevante beroepservaring die een personeelslid gedurende zijn hele loopbaan heeft verworven. Het kan hierbij gaan om beroepservaring verworven in de overheid, in de privésector of als zelfstandige. De relevante beroepservaring wordt dus losgekoppeld van de graad van waaruit men bevordert.

Het aantal jaren relevante beroepservaring om in een inhoudelijke loopbaan te bevorderen wordt afgestemd op het aantal jaren relevante beroepservaring om in een leidinggevende loopbaan te bevorderen. Het vereiste aantal jaren relevante beroepservaring voor een bevordering naar het hogere niveau wordt meer in overstemming gebracht met het aantal jaren relevante beroepservaring vereist bij een bevordering binnen het niveau en bijgevolg licht verhoogd omdat het niet logisch is dat een grote loopbaanstap zoals het verhogen van niveau sneller kan dan een stap waarbij men slechts binnen het niveau verhoogt.

Voor bevordering binnen niveau gelden de volgende vereisten inzake relevante beroepservaring:

- Voor een bevorderingsfunctie in de derde rang van niveau B, C of D: 8 jaar relevante beroepservaring
- Voor een bevorderingsfunctie in de tweede rang van niveau B, C of D: 4 jaar relevante beroepservaring
- Voor een bevorderingsfunctie in rang A2: 6 jaar relevante beroepservaring. We maken hierbij geen onderscheid naar welke graad in rang A2 men bevordert, omdat men ook vanuit rang A1 met zes jaar ervaring kan meedingen naar een vacature van afdelingshoofd. Een afdelingshoofd is een vergelijkbaar niveau met dat van senior adviseur.

Als principe geldt dat men bij een bevordering niet meer jaren ervaring mag vragen dan hetgeen statutair voorzien is.

Voor een bevordering naar het hogere niveau, geldt voor alle bewegingen dezelfde vereiste inzake aantal jaren relevante beroepservaring, met name 4 jaar.

Het onderscheid tussen bevorderings- en aanwervingsgraden vervalst. Dit betekent dat entiteiten ook kunnen werven in bevorderingsgraden. Bijgevolg wordt bijlage 4 bij het VPS, het organiek reglement, opgeheven. Alle bevorderingsbewegingen die nu mogelijk zijn op basis van bijlage 4 worden in een tabel in het VPS geïntegreerd. Hetzelfde geldt voor de bijzondere aanwervingsvoorwaarden, die nu ook in bijlage 4 zijn opgenomen.

Voor contractuele personeelsleden zal het ook mogelijk worden om te bevorderen naar een contractuele functie.

1.4.4. Nieuwe invulling van het instrument “herplaatsing”

Het doel van herplaatsing is het gericht heroriënteren naar een andere functie binnen de Vlaamse overheid. Dit gebeurt door middel van een intensief begeleidingstraject waarbij het personeelslid voorrang krijgt om te solliciteren op interne vacatures. Het voorrangrecht bij herplaatsing bestaat erin dat men op de aangeboden vacatures kan solliciteren voordat ze gepubliceerd worden. Hierdoor worden personeelsleden eerder in een passieve modus geplaatst, vacatures worden hen immers voorgelegd. Enkel contractuele personeelsleden met een contract onbepaalde duur geworven in het kader van een hooggekwalificeerde opdracht of een bijkomende en specifieke opdracht en contractuele personeelsleden met een beslissing C in een formeel re-integratietraject, komen in aanmerking voor herplaatsing. Dit gaat dus om een heel beperkte groep van contractuele personeelsleden.

Bovendien hangt er een negatieve connotatie rond herplaatsing. Het voorrangrecht bij solliciteren versterkt deze perceptie enkel maar en werkt in de praktijk contraproductief. Bovendien zet het voorrangrecht personeelsleden in passieve modus en werkt het schijnherplaatsingen in de hand.

Actieve medewerking van het personeelslid is cruciaal om een herplaatsingstraject te doen slagen. Er zijn evenwel weinig incentives om personeelsleden die niet meewerken te activeren en er kan niet ingegrepen worden wanneer het personeelslid onvoldoende inspanningen levert.

Wegwerken drempels

Het instrument “herplaatsing” krijgt een andere invulling met als doelstelling de effectiviteit ervan te verhogen.

De naam “herplaatsing” verdwijnt en wordt vervangen door “begeleiding bij heroriëntering”. Met deze begeleiding willen we personeelsleden die geconfronteerd worden met onvrijwillige mobiliteit en waarvoor er geen mogelijkheden zijn tot heroriëntering binnen de eigen entiteit, ondersteunen om binnen de Vlaamse overheid een nieuwe functie te vinden. Hierbij willen we de inzetbaarheid van de betrokken personeelsleden verhogen door intensieve begeleiding en zo nodig herscholing.

De groep van contractuele medewerkers die in aanmerking komen voor begeleiding bij heroriëntering wordt uitgebreid tot alle contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, m.u.v. de contractuele personeelsleden geworven met een vervangingsovereenkomst.

De doelgroep zijn medewerkers die hun functie niet meer kunnen uitoefenen omwille van diverse factoren die buiten hun verantwoordelijkheid liggen:

1. medische of organisatorische redenen;
2. verdwijnen van de functie;
3. reorganisatie;
4. niet kunnen terugkeren naar de functie na een langdurige gelegitimeerde afwezigheid van minstens 6 maanden.

Om te genieten van de begeleiding, gebeurt een aanmelding bij het Agentschap Overheidspersoneel. Het initiatief hiervoor kan zowel uitgaan van het personeelslid als van de lijnmanager van de entiteit. De aanmelding kan wel pas gebeuren nadat alle mogelijkheden binnen de eigen entiteit uitgeput werden. De entiteit en het personeelslid moeten kunnen aantonen dat zij voldoende inspanningen hebben geleverd om binnen de eigen entiteit het personeelslid te heroriënteren. Functioneringsproblemen kunnen geen aanleiding geven tot onvrijwillige mobiliteit maar moeten binnen het kader van prestatie management aangepakt worden.

Het voorrangrecht op vacatures verdwijnt. Personeelsleden die een begeleiding genieten bij heroriëntering krijgen een intensieve coaching en begeleiding bij het zoeken naar een andere functieinvulling via de interne of externe arbeidsmarkt, maar moeten zelf de nodige initiatieven nemen om te solliciteren op vacatures. Hierdoor wordt het personeelslid in een actieve modus geplaatst en kan het instrument van begeleiding bij heroriëntering niet meer gebruikt worden voor schijnherplaatsingen.

Via de prestatie managementcyclus worden de inspanningen van de medewerker opgevolgd. Indien de medewerker onvoldoende inspanningen levert, dan kan het Agentschap Overheidspersoneel het lopend heroriënteringstraject stopzetten en kan dit als element meegenomen worden in de jaarlijkse evaluatie.

1.4.5. Aanpassing instrument “voorbehouden betrekking”

Bij de invulling van een voorbehouden betrekking, is het mogelijk om af te stappen van een vergelijkende selectie via een objectief wervingssysteem om drempelverlagend te werken. Dit impliceert dat de kandidaat in een voorbehouden betrekking niet wordt aangeworven via een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking, maar dat de kandidaat een apart circuit doorloopt waarbij er geen concurrentie is met kandidaten die niet tot de doelgroep (handicap/chronische ziekte) van de voorbehouden betrekkingen behoren. De selectie vindt dus binnen de doelgroep plaats en kan aangepast worden aan de individuele situatie van de kandidaten. Het gaat om een vereenvoudigde selectieprocedure die afwijkt van de standaard selectieprocedures. Als gevolg hiervan kan een personeelslid in een voorbehouden betrekking niet deelnemen aan een bevorderingsprocedure omdat hiervoor de vereiste geldt dat het personeelslid moet geslaagd zijn voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking. Vanuit een contractuele voorbehouden betrekking kan een personeelslid wel meedoen aan een procedure via horizontale mobiliteit om statutair te worden in hetzelfde niveau.

Voorbehouden betrekkingen staan open voor personen met een arbeidshandicap met recht op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie met één van onderstaande attesten:

- Personen met een bijstandsveld W2 of W3 toegekend door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Arbeidshandicap, voor onbepaalde duur.
- Personen met een beslissing van de VDAB die recht hebben op Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM) voor onbepaalde duur.
- Personen met een beslissing van de VDAB die recht hebben op Collectief Maatwerk of een Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) voor een duur van 5 jaar.

Van elk beleidsdomein wordt maximaal 1% van de betrekkingen, uitgedrukt in voltijds equivalenten, voorbehouden voor personen uit bovenstaande doelgroep.

Wegwerken drempel

Om personen in een voorbehouden betrekking meer doorstroommogelijkheden te bieden, verloopt de aanwerving in een voorbehouden betrekking via een objectief wervingssysteem, waarbij maximaal wordt ingezet op integraal toegankelijke selectieprocedures, selectietesten en redelijke aanpassingen. In afwijking van de vereiste van algemene bekendmaking van de vacature, wordt de scope van de vacature voor een voorbehouden betrekking beperkt tot de kansengroep van personen met een arbeidshandicap met recht op een langdurige loonkostsubsidie in de reguliere of sociale economie.

2. Top- en middenkader

In het huidige statuut maakt het top- en middenkader het voorwerp uit van een aparte regeling in Deel V. Het is niettemin mijn bedoeling om de bepalingen van dit deel zoveel als mogelijk te laten samen sporen met de regeling voor de andere personeelsleden zoals voorzien in de andere delen van het statuut.

Vanuit die bekommernis voeg ik aan Deel V een aantal algemene bepalingen toe om te duiden op welke manier dit deel van het personeelsstatuut zich verhoudt tot de andere delen.

Ik trek het principe van de contractuele tewerkstelling door naar het bestaande mandatenstelsel voor het top- en middenkader. Gelet op de principiële tijdelijke aanstelling in mandaatfuncties van het top- en middenkader (N en N-1 niveau) besteed ik ook de nodige aandacht aan de doorstroom van deze personeelsleden al dan niet naar aanleiding van het einde van hun mandaat.

De bepalingen inzake de verloning en het prestatie management van het middenkader stem ik tot slot af op het nieuwe loongebouw.

2.1. Algemene bepalingen

Het principe van tijdelijke mandaten voor de management- en projectleidersfuncties in het top- en middenkader blijft behouden. De principiële contractuele tewerkstelling wordt doorgetrokken naar de mandaatfuncties.

De algemene bepalingen verduidelijken dat de rechtspositieregeling uit de andere delen van het statuut voor de mandaathouders én voor de personeelsleden van top- en middenkader in de terugvalgraad onverkort van toepassing is, tenzij onverenigbaar met de specifieke afwijkende bepalingen uit Deel V.

Door de procedure van horizontale mobiliteit naar functies buiten het top- en middenkader en de begeleiding bij heroriëntering open te stellen voor personeelsleden van het top- en middenkader worden drempels voor de mobiliteit binnen de holding verder weggewerkt.

2.2. Contractuele tewerkstelling in het top- en middenkader

Een geselecteerde kandidaat voor een top- of middenkaderfunctie krijgt een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur aangeboden.

Voor de management- en projectleidersfuncties op N-niveau en de functie van algemeen directeur wordt het principe van de contractuele tewerkstelling concreet vertaald in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in de respectieve graad van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal en een tijdelijke bijkomende opdracht in de mandaatfunctie, initieel voor een looptijd van 6 jaar, doch verlengbaar volgens de bepalingen die het statuut hieromtrent op heden voorziet.

Het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad is, als uitzondering op de andere functies op N-niveau, geen mandaatfunctie. Echter geldt ook voor deze beperkte groep van topkaderfuncties in de toekomst het principe van de contractuele aanwerving, met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur.

Ook voor de middenkaderfuncties geldt als principe een aanwerving met een arbeidsovereenkomst. Hoewel ook deze mandaatfuncties principieel tijdelijk ingevuld worden, wordt met de geselecteerde kandidaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in de mandaatgraad gesloten. Dit gelet op het ongelimiteerd aantal mogelijke (stilzwijgende) verlengingen volgens de huidige praktijk voor het middenkader.

Voor het middenkader trek ik het principe van de statutaire aanstelling in een gezagsfunctie door. Dit vertaalt zich in een tijdelijke statutaire aanstelling in de mandaatfunctie die een gezagsfunctie is. Gelet op het tijdelijk karakter van deze statutaire aanstelling is hieraan in het middenkader geen proeftijd verbonden.

Tot slot verzeker ik de doorstroom van de huidige statutaire personeelsleden met behoud van hun statuut door een benoeming in de terugvalgraad in overgang te blijven voorzien. In het topkader combineert een mandaathouder een statutaire terugvalgraad met een contractueel mandaat. In het middenkader impliceert een toelating tot de proeftijd en benoeming in de terugvalgraad van hoofdadviser een statutaire aanwijzing in het mandaat.

2.3. Doorstroom van het top- en middenkader

De vacatures voor mandaatfuncties kunnen slechts beperkt en op basis van een eigen regeling worden voorbehouden voor interne kandidaten. Enkel andere mandaathouders kunnen zich kandidaat stellen voor vacante mandaatfuncties, opengesteld in het kader van een mobiliteitsprocedure. Dit principe blijft behouden.

Om kandidaturen via de mobiliteit te stimuleren, stel ik de mobiliteitsprocedure in het middenkader wel open voor mandaathouders van het N-niveau.

De overige aanpassingen aan de artikelen inzake de mobiliteit in top- en middenkader, zijn gericht op de praktische afwikkeling van de wijziging van functie om deze in overeenstemming te brengen met het principe van de contractuele tewerkstelling.

Ik wijs voor het overige op de algemene bepaling die erop gericht is om de vlottere doorstroom van het top- en middenkader naar functies buiten het top- en middenkader te verzekeren.

2.4. Einde van het mandaat en terugvalpositie

Mandaten zijn principieel tijdelijk.

Het einde van het mandaat leidt evenwel niet tot het einde van de tewerkstelling van het personeelslid bij de Vlaamse overheid.

Na afloop van het mandaat biedt de indienstnemende overheid aan het personeelslid in het top- of middenkader een passende functie in de terugvalgraad aan. Zowel voor het contractuele personeelslid als voor het statutaire personeelslid is de terugvalpositie bij de diensten van de Vlaamse overheid verzekerd.

De contractuele terugvalpositie is het uitgangspunt, maar doet geen afbreuk aan een eventuele statutaire benoeming in een passende functie van de terugvalgraad die tevens een gezagsfunctie is. In voorkomend geval en wegens het feit dat het personeelslid de gezagsfunctie opneemt voor onbepaalde duur, doorloopt hij een proeftijd alvorens in de gezagsfunctie vastbenoemd te worden. De mandaathouders met een statutaire terugvalpositie worden eenvoudigweg (statutair) aangewezen in een passende functie van de terugvalgraad, ongeacht of deze functie al dan niet een gezagsfunctie is.

Wanneer voor het personeelslid in het middenkader het mandaat in een gezagsfunctie eindigt als gevolg van de afschaffing van de betrekking (reorganisatie), blijft de voormalige titularis van het mandaat in de terugvalpositie (in een andere functie dan een gezagsfunctie) statutair aangesteld gedurende een overgangperiode van maximum 2 jaar. Het personeelslid verliest de statutaire aanstelling mogelijk eerder al wegens de vrijwillige doorstroom naar een andere functie die geen gezagsfunctie is.

2.5. Verloning en prestatie management van het top- en middenkader

Het topkader kent een verloningsregeling die afwijkt van de regeling voor alle andere personeelsleden. Aan de verloningsregeling van het topkader wordt niet geraakt.

Voor het huidige topkader, dat bij de eerstvolgende verlenging van het mandaat verplicht de overstap maakt naar een contractueel mandaatstelsel, voorzie ik echter een overgangsmaatregel opdat het netto inkomen van deze N-functies status quo zou blijven.

De werknemersbijdrage op het salaris, de mandaattoelage, de eindejaarstoelage en dergelijke bedraagt 13,07% voor contractuele personeelsleden. Voor statutairen bedraagt die 11,05% op het salaris, 3,55% op de mandaattoelage en is op de eindejaarstoelage amper verschuldigd (34% van de toelage is immers vrijgesteld van RSZ). Dat betekent dat het netto inkomen van een N-functie afneemt op het moment van de verlenging van het mandaat omdat de socialezekerheidsregeling van de contractuelen van toepassing wordt. Om dit verlies te compenseren voorzie ik in een compenserende toelage per klasse.

Ook het prestatie management in de schoot van de Vlaamse Regering, daarbij ondersteund door een extern bureau, kent voor het topkader een eigen logica. Ik breng geen wijzigingen aan aan de eigenlijke evaluatieprocedure.

Wel voorzie ik in een bijkomende mogelijkheid voor de Vlaamse Regering om over te gaan tot een vervroegde evaluatie. Het initiatief van de Vlaamse Regering kan ingegeven zijn door feiten die erop wijzen dat de goede werking van de openbare dienst of de realisatie van de beleidsdoelstellingen in het gedrang zouden zijn.

Voor het huidige topkader, dat bij de eerstvolgende verlenging van het mandaat verplicht de overstap maakt naar een contractueel mandaatstelsel, voorzie ik echter een overgangsmaatregel opdat het netto inkomen van deze N-functies status quo zou blijven.

De werknemersbijdrage op het salaris, de mandaattoelage, de eindejaarstoelage en dergelijke bedraagt 13,07% voor contractuele personeelsleden. Voor statutairen bedraagt die 11,05% op het salaris, 3,55% op de mandaattoelage en is op de eindejaarstoelage amper verschuldigd (34% van de toelage is immers vrijgesteld van RSZ). Dat betekent dat het netto inkomen van een N-functie afneemt op het moment van de verlenging van het mandaat omdat de socialezekerheidsregeling van de contractuelen van toepassing wordt. Om dit verlies te compenseren voorzie ik in een compenserende toelage per klasse.

Het middenkader daarentegen volgt de aanpassingen in de verloningsregeling en het prestatie management zoals deze gelden voor andere personeelsleden. Echter voorziet ik in de nodige aanpassingen om de kwaliteit van de jaarlijkse evaluatie op dat niveau te verzekeren:

- De lijnmanager, tevens enige evaluator voor de mandaatfuncties in het middenkader, neemt de evaluatiebeslissing en beslissing over de salarisevolutie;
- De beroepsmogelijkheid op niveau van het beleidsdomein geldt onverkort zoals voor de andere personeelsleden.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

De overstap van een statutaire naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling (met uitzondering voor de gezagsfuncties) heeft een budgettaire impact. Beide tewerkstellingsstatuten zijn namelijk onderworpen aan een verschillende fiscaliteit en RSZ-bijdragen (zowel voor de werkgever als voor de personeelsleden). Daarenboven heeft dit een verschillende budgettaire impact op de pensioenbijdragen voor het statutair personeel van de Ministeries van de Vlaamse Gemeenschap⁶ (MVG) ten opzichte van deze tewerkgesteld bij de agentschappen met eigen rechtspersoonlijkheid⁷ (ARP's).

Er is daarom een gedetailleerde (macro-economische) raming opgesteld van de verwachte evolutie in totale budgetlast van 2024 tot en met 2029 ten gevolge van deze contractualiseringsmaatregel. Omwille van de impact van deze maatregel op de kostenevolutie van de overige sporen van het '5-sporenbeleid' over de modernisering van het hr-beleid, zijn de meer-/minderkosten hiervan ook mee opgenomen in deze raming. Er wordt wel doorverwezen naar de andere (ontwerp-)nota's voor verdere toelichting over de wijze waarop deze bijkomende elementen zijn berekend geweest.

Voorliggende raming is opgesteld over alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid aangesloten op het gemeenschappelijk personeelsregistratiesysteem Vlimpers. Er zijn wel een aantal specifieke categorieën van personeelsleden uitgesloten van deze contractualiseringsmaatregel. Ze zijn daarom niet opgenomen in deze raming⁸.

Op 31/12/2022 telde deze groep van entiteiten in totaal 27.283 personeelsleden, waarvan 14.679 personeelsleden bij de Ministeries van de Vlaamse Gemeenschap en 11.751 bij de agentschappen met eigen rechtspersoonlijkheid. Hiervan waren op 31/12/2022 19.281 personeelsleden statutair tewerkgesteld en 7.245 contractueel. 78 % van het personeel bij het MVG is statutair tewerkgesteld tegenover 58% bij de ARP's.

Ten opzichte van de totale doelgroep van deze maatregel (diensten Vlaamse overheid) ontbreekt enkel het personeel van drie entiteiten:

- Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel (OPZ Geel)
- Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem (OPZC Rekem)
- Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen (VMSW)

Hierdoor is 95% van alle betrokken personeel opgenomen in de raming (98% van alle statutaire personeelsleden/loonkost en 87% van alle contractuele personeelsleden/loonkost).

⁶ Dit omvat de departementen, intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid en enkele diensten sui generis.

⁷ Dit omvat de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, de extern verzelfstandigde, publiekrechtelijke agentschappen (excl. De Lijn), de Strategische adviesraden (excl. SERV) en één Vlaamse Openbare Instelling sui generis (Go!).

⁸ Voor verdere toelichting over de gehanteerde veronderstellingen en de bijhorende cijfers wordt verwezen naar de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering betreffende 'een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de nautische keten van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust'.

De raming van de budgettaire impact van de overstap naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling op de evolutie van de totale budgetlast is gebaseerd op volgende berekeningswijze:

1. In een eerste fase is de personeelsevolutie voor de volgende jaren geraamd volgens type tewerkstelling, meer bepaald volgens de evolutie van de verhouding van statutaire en contractuele personeelsleden.
2. In een tweede fase is de budgettaire impact van deze verwachte personeelsevolutie geraamd op de evolutie van de totale budgetlast voor de werkgever (inclusief de RSZ-werkgeversbijdragen en de pensioenbijdragen).

De raming gaat uit van een inwerkingtredingsdatum op 1/1/2024.

1. Verwachte personeelsevolutie statutaire versus contractuele tewerkstelling

Om de meerkost van de overstap naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling te kunnen bepalen zijn er 2 scenario's naast elkaar berekend:

1. Scenario 'nulmeting', waarbij elke uitstroomer consistent wordt vervangen door een instroomer binnen hetzelfde statuut. Hierdoor blijft de verhouding contractuele/statutaire tewerkstelling doorheen de raming gelijk.
2. Scenario 'contractualisering', waarbij elke statutaire uitstroomer consistent wordt vervangen door een contractuele instroomer (met uitzondering voor gezagsfuncties) en deze contractuele instroomer ook niet meer kan doorgroeien naar een statutaire tewerkstelling. Eerste schattingen toonden aan dat ongeveer 5% van het totale personeelsbestand een gezagsfunctie zal uitoefenen. Hiermee is bij de in/uitstroom-bewegingen rekening gehouden.

Er wordt bijkomend verondersteld dat elk personeelslid doorheen de volledige loopbaan tewerkgesteld blijft volgens het statuut waarin het is ingestroomd. Hoewel de meeste personeelsleden op persoonsniveau als contractueel personeelslid instromen en in de loop van hun loopbaan de stap zetten naar een statutaire tewerkstelling, blijkt op macro-niveau dat de verhouding contractuele /statutaire tewerkstelling sinds 2012 steeds 70% statutair/30% contractueel bedraagt (cf. [Cijfers demografische gegevens: statuut | Vlaanderen Intern](#)). Er wordt daarom in de raming uitgegaan van het traagst mogelijke scenario voor de realisatie van een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling.

Het totaal aantal uitstromers is voor de volgende jaren geraamd op basis van alle types van uitstroom:

1. Voor de uitstroom tijdens de loopbaan is er een jaarlijks vast aantal uitstromers aangenomen, gebaseerd op de werkelijke uitstroom uit de permanente functies in 2022 (zowel vrijwillig, ambtshalve en gedwongen uitstroom als medische pensioenen).
2. Een jaarlijks aantal pensioneringen, dat gebaseerd is op de reële pensioenleeftijd van het personeel in 2019 en 2020. Rekening houdende met de huidige leeftijd van het personeelsbestand en de wijzigende pensioenregelgeving in 2025, is er hierdoor een wisselend aantal gepensioneerden per jaar geraamd.

Er is bijkomend ook rekening gehouden met de lopende personeelsbesparingen. Gezien de raming is gebaseerd op de personeelsaantallen op 31/12/2022, is meer bepaald het voorziene te besparen aantal voor 2023 en 2024 verrekend. Voor de jaren na 2024 wordt uitgegaan van 1-op-1-ervangingen (elke uitstroomer wordt vervangen door een instroomer).

Rekening houdende met al het bovenstaande, leidt dit tot volgende raming van de personeelsevolutie als de overstap naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling zou worden doorgevoerd:

Vlimpers DVO	Statutaire tewerkstelling (#)	Contractuele tewerkstelling (#)	Totaal	% statutaire tewerkstelling	% contractuele tewerkstelling
2022	19.281	8.102	27.383	70,41%	29,59%
2023	19.079	8.007	27.086	70,44%	29,56%
2024	17.988	8.807	26.795	67,13%	32,87%
2025	17.172	9.623	26.795	64,09%	35,91%
2026	16.392	10.403	26.795	61,17%	38,83%

2027	15.594	11.201	26.795	58,20%	41,80%
2028	14.793	12.002	26.795	55,21%	44,79%
2029	13.973	12.822	26.795	52,15%	47,85%
2030	13.236	13.559	26.795	49,40%	50,60%
2031	12.443	14.352	26.795	46,44%	53,56%
2032	11.656	15.139	26.795	43,50%	56,50%
2033	10.847	15.948	26.795	40,48%	59,52%
2034	10.022	16.773	26.795	37,40%	62,60%
2035	9.223	17.572	26.795	34,42%	65,58%
2036	8.415	18.380	26.795	31,41%	68,59%
2037	7.562	19.233	26.795	28,22%	71,78%
2038	6.697	20.098	26.795	24,99%	75,01%
2039	5.818	20.977	26.795	21,71%	78,29%
2040	4.924	21.871	26.795	18,38%	81,62%

Schuindruk: raming

2. Berekening van de budgettaire impact van de verwachte personeelsevolutie

Deze berekening is gebaseerd op de gemiddelde geïndexeerde brutosalariskost per personeelslid in boekhoudkundig jaar 2022, d.w.z. inclusief bedrijfsvoorheffing en de verschillende RSZ-werknemersbijdragen maar exclusief de RSZ-werkgeversbijdragen en eventuele pensioenbijdragen (aan de toenmalige indexen uit 2022). In functie van dezelfde basis voor de raming is de brutosalariskost telkens omgezet naar de index van september 2022 (1.9222).

De totale brutoloonkosten over de Vlimpers-DVO-entiteiten voor 2023 en 2024 zijn vooraf apart geraamd geweest om de lopende budgettaire besparing en de recente generieke maatregelen uit het sectoraal akkoord 2020-2022 (nl. baremieke verhoging en verhoging eindejaarstoelagen) in beide scenario's te kunnen verrekenen. In het scenario 'contractualisering' is bijkomend de geraamde inschalingskost van de personeelsgroep opgenomen dat verondersteld wordt vanaf 1 januari 2025 over te stappen naar het nieuwe verloningssysteem⁹. In beide scenario's werd geen rekening gehouden met de endogene groei (huidig verloningssysteem) of groeivoet van de salarisschalen (nieuw verloningssysteem).

In het scenario 'nulmeting' is de evolutie van de brutoloonkosten vanaf 2024 geraamd door de brutoloonkost uit 2022 per personeelsgroep te vermenigvuldigen met de verhouding van het geraamde personeelsaantal in het toekomstige jaar ten opzichte van het personeelsaantal in 2024. In het scenario 'contractualisering' is de evolutie van de brutoloonkosten vanaf 2024 voor de personeelsleden reeds in dienst op 1 januari 2024 op dezelfde manier geraamd. Voor de personeelsleden die vanaf 1 januari 2024 is deze brutoloonkost vanaf 2024 geraamd door het desbetreffende aantal instromers te vermenigvuldigen met de gemiddelde brutoloonkost over alle personeel tewerkgesteld in 2022.

Bijkomend is in dit scenario ook de toekomstige, toenemende minderkost ('opbrengst') opgenomen van de loonkost die vrijkomt in geval van langdurige ziekte van de instromers. Immers, indien zij bij langdurige ziekte statutair zouden tewerkgesteld geweest zijn, zouden zij voltijds doorbetaald moeten worden, terwijl de loonkost in een dergelijke situatie bij contractuele tewerkstelling lager zou zijn¹⁰.

In beide scenario's is eveneens rekening gehouden met de reeds door de federale overheid vastgelegde stijgingen van de pensioenbijdragen in de loop van de volgende jaren, meer bepaald:

1. De geleidelijke stijging van de pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden van het MVG (cf. 'responsabiliseringsbijdrage'): dit bedroeg in 2021 2,66% van de totale brutosalariskost van het

⁹ Voor verdere toelichting over de gehanteerde veronderstellingen en de bijhorende cijfers wordt verwezen naar de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering betreffende 'beloningsbeleid en prestatie management'.

¹⁰ Voor verdere toelichting hierover wordt verwezen naar de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering betreffende 'ziekteregeling'. De berekening van deze 'minderkost' is afgestemd op dit voorstel van ziekteregeling.

voorgaande jaar maar zal jaar na jaar stelselmatig opgetrokken worden tot 8,86% vanaf 2028 wat overeenkomt met het bijdragepercentage van elke werkgever in de privé-sector vandaag.

2. De verdere, jaarlijkse stijgingen van de pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden van de ARP's tot al minstens 55% in 2027 (cf. werkgeversbijdrage aan de 'pool der Parastatalen'). Het betreft hier een procentuele bijdrage op het maandelijks brutoloon, zowel voor de werknemer als voor de werkgever¹¹.

In het scenario 'contractualisering' is bijkomend de geraamde meerkost voor de verdere uitbouw van de tweede pensioenpijler binnen het Vlaams Pensioenfonds opgenomen. Deze meerkost betreft niet alleen de stijging van de werkgeversbijdrage voor alle contractuele personeelsleden van de huidige 3% naar 5% in 2024 maar eveneens de verhoging van de werkgeversbijdrage van 5% naar 8% voor het loongedeelte boven de 64.000 € op jaarbasis¹².

Ten slotte werd ook de meerkost van de ziekteregeling toegevoegd, meer bepaald de extra kosten die de Vlaamse overheid op zich zal nemen in geval van langdurige ziekte van contractuele personeelsleden (cf. gewaarborgd loon bij 2^{de} maand ziekte en bijkomende financiering tot 80% en nadien 75% van het loon vanaf de 3^{de} maand ziekte)¹³.

Alle hierboven vermelde elementen werden samen toegepast in de hogervermelde scenario's ('nulmeting' versus 'contractualisering'). Het verschil tussen de totalen van beide scenario's geeft de geraamde financiële impact weer van de evolutie naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling inclusief de overige sporen van het '5-sporenbeleid' over de modernisering van het hr-beleid.

De geraamde evolutie in de brutoloonkost is daarbij uitgedrukt t.o.v. de brutoloonkost in het startjaar 2024. Een negatief getal betekent dat in dat ramingsjaar de desbetreffende kost lager is dan de kost bij aanvang in 2024 (cf. 'minderkost' of 'opbrengst'). Bij een positief cijfer is er sprake van een 'meerkost' ten opzichte van de uitgave in 2024.

Ten slotte zijn de resultaten telkens geactualiseerd naar de index van januari 2023 (1,9999).

De budgettaire impact van de overstap naar een hoofdzakelijk contractuele tewerkstelling (incl. de kost van de overige maatregelen in het 5-sporenbeleid) wordt als volgt geraamd:

Geraamde meerkost van de maatregel (in milj €) <i>(index jan 2023)</i>	Ministeries van de Vlaamse Gemeenschap	Agentschappen met rechts-persoonlijkheid	Totaal
2024	12,36	3,43	15,79
2025	18,42	0,11	18,53
2026	23,14	-4,41	18,73
2027	27,56	-9,31	18,25
2028	31,26	-13,74	17,52
2029	36,09	-18,20	17,89
2030	40,23	-22,27	17,96
2031	45,09	-26,52	18,57
2032	49,80	-30,70	19,11
2033	54,75	-34,92	19,83
2034	59,79	-39,17	20,62
2035	64,61	-43,29	21,32
2036	69,56	-47,42	22,14
2037	74,87	-51,71	23,17

¹¹ De uitbetaling van de ambtenarenpensioenen door de privé-verzekeraar Ethias is niet opgenomen. Het betreft personeel dat vroeger statutair was tewerkgesteld bij De Vlaamse Waterweg (of een andere entiteit die nadien gefusioneerd is met De Vlaamse Waterweg).

¹² Voor de budgettaire impact van deze verhoging wordt naar de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering verwezen betreffende 'pensioen'.

¹³ Voor verdere toelichting hierover wordt verwezen naar de (ontwerp-)nota Vlaamse Regering betreffende 'ziekteregeling'.

2038	80,18	-56,00	24,17
2039	85,53	-60,35	25,19
2040	90,97	-61,79	29,18

Als dit verder opgesplitst wordt per statuut, wordt de meerkost als volgt geraamd:

	Ministeries van de Vlaamse Gemeenschap		Agentschappen met rechtspersoonlijkheid		Totaal
	Contractueel	statutair	Contractueel	statutair	
2024	16,00	-3,64	16,03	-12,60	15,79
2025	27,63	-9,21	24,95	-24,84	18,53
2026	38,30	-15,16	33,09	-37,50	18,73
2027	49,32	-21,76	41,26	-50,57	18,25
2028	60,27	-29,01	49,60	-63,34	17,52
2029	71,53	-35,44	57,99	-76,19	17,89
2030	81,91	-41,68	65,64	-87,91	17,96
2031	93,00	-47,91	73,64	-100,15	18,57
2032	104,15	-54,35	81,50	-112,20	19,11
2033	115,66	-60,91	89,46	-124,38	19,83
2034	127,45	-67,66	97,45	-136,62	20,62
2035	139,03	-74,41	105,20	-148,49	21,32
2036	150,70	-81,14	112,98	-160,40	22,14
2037	162,95	-88,08	121,04	-172,75	23,17
2038	175,40	-95,23	129,13	-185,14	24,17
2039	188,02	-102,48	137,31	-197,65	25,19
2040	200,81	-109,84	139,99	-201,78	29,18

Bij de entiteiten van de ministeries van de Vlaamse Gemeenschap zal de meerkost van de contractuele tewerkstelling groter blijven dan van de statutaire tewerkstelling. Dit komt omdat bij een contractuele tewerkstelling de meerkost door de hogere RSZ-werkgeversbijdragen steeds groter is dan de minderkost door de lagere pensioenbijdragen (ten opzichte van een statutaire tewerkstelling).

Bij de entiteiten van de agentschappen met eigen rechtspersoonlijkheid daarentegen zal de invoering van de contractualisering wel consistent tot een minderkost ('opbrengst') leiden ten opzichte van een statutaire tewerkstelling, omdat bij een contractuele tewerkstelling de meerkost door de hogere RSZ-werkgeversbijdragen wel consistent kleiner zijn dan de minderkost door de lagere pensioenbijdragen.

Om deze minder-, respectievelijk meerkosten naar aanleiding van het 5-sporenbeleid te kunnen compenseren, dient het bestaande herverdelingsmechanisme (enkel voor vergrijzingskost) uitgebreid en hervormd te worden. De inspecteur van Financiën wees in zijn advies eveneens op deze onevenwichtige spreiding van de impact en gaf daarbij ook aan dat 'budgettaire transfers van de ARP's naar de ministeries noodzakelijk zullen zijn om deze onevenwichten te corrigeren' (cf. p. 13). De principes voor dit geïntegreerd herverdelingsmechanisme zijn daarom opgenomen in punt 5.

3. Compenserende toelage contractuele verlenging mandaatfuncties

De budgettaire kost per dossier en functieklasse bedraagt voor beide opties op jaarbasis (index september 2022):

Functieklasse	Budgettaire kost/dossier
D	10.575€
C	8.669€
B	7.532€

A	6.855€
---	--------

Vanaf de inwerkingtreding (hypothese 1/1/2024) kan de kost op jaarbasis (bij een ongewijzigd aantal entiteiten en indien elk mandaat wordt verlengd) voor de periode 2024 tot en met 2028 als volgt geraamd worden:

Jaar	Budgettaire kost
2024	68.954€
2025	72.119€
2026	50.509€
2027	10.575€
2028	61.452€

Deze kostprijs wordt aangerekend op begrotingsartikel SG0-1SKC2TG-PR (basisallocatie 1SK40700). Vanuit dit begrotingsartikel zullen de middelen verdeeld worden over de verschillende entiteiten, hetzij via de begrotingscyclus, hetzij via de opmaak van een apart herverdelingsbesluit.

4. Budgettaire tabellen

IN-zijde (SGO-ISK2TG-PR)		
2023	Resterend bedrag sectoraal akkoord 2017-2019	15.997
	Contractualisering	11.500
	Provisie 5-sporenbeleid & SA	22.523
	Bijpassing sectoraal akkoord	11.000
	TOTAAL	61.020

IN-zijde (SGO-ISK2TG-PR)		
2024	Resterend bedrag sectoraal akkoord 2017-2019	15.997
	Contractualisering <i>Opstap van 11.500 naar 25.000 voorzien in meerjarenbegroting 2022-2027</i>	25.000
	Provisie 5-sporenbeleid & SA <i>22.523 waarvan 3.000 recurrent herverdeeld nav sectoraal akkoord '20-'22</i>	22.523
	Bijpassing sectoraal akkoord	11.000
	TOTAAL	74.520

IN-zijde (SGO-ISK2TG-PR)		
2025	Resterend bedrag sectoraal akkoord 2017-2019	15.997
	Contractualisering <i>Opstap van 11.500 naar 25.000 voorzien in meerjarenbegroting 2022-2027</i>	25.000
	Provisie 5-sporenbeleid & SA <i>22.523 waarvan 3.000 recurrent herverdeeld nav sectoraal akkoord 2020-2022</i>	22.523
	Bijpassing sectoraal akkoord	11.000
	TOTAAL	74.520

UIT-zijde		
2023	Restbedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	15.997
	Eenmalige transfer naar ABB bij BO2023	6.500
	Eenmalig weddebudget 2023 personeelsuitbreidingsvraag 5 sporen	2.583
	Eenmalige werkingsmiddelen 2023 personeelsuitbreidingsvraag 5 sporen	314
	<i>Restbudget</i>	<i>2.103</i>
	Besteding sectoraal akkoord 2020-2022	3.000
	<i>Restbudget</i>	<i>19.523</i>
	Volledig bedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	11.000
	TOTAAL	61.020

UIT-zijde		
2024	Restbedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	15.997
	Eenmalige transfer naar ABB bij BO2023	6.500
	Eenmalig weddebudget 2024 personeelsuitbreidingsvraag 5 sporen	2.583
	Eenmalige werkingsmiddelen 2024 personeelsuitbreidingsvraag 5 sporen	188
	BVR loopbaanbeleid, top- en middenkader, gezagsfuncties + BVR pensioen + BVR ziekteregeling	10.771
	BVR uitstroom	56
	<i>Restbudget</i>	<i>4.902</i>
	Besteding sectoraal akkoord 2020-2022	3.000
	<i>Restbudget</i>	<i>19.523</i>
	Volledig bedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	11.000
TOTAAL	74.520	

UIT-zijde		
2025	Restbedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	15.997
	BVR loopbaanbeleid, top- en middenkader, gezagsfuncties + BVR pensioen + BVR ziekteregeling	13.652
	BVR uitstroom	56
	<i>Restbudget</i>	<i>11.292</i>
	Besteding sectoraal akkoord 2020-2022	3.000
	BVR prestatie management en beloningsbeleid <i>Naast voorziene inschalingskost (6,3 milj € voor DVO) is ook 1 milj € extra voorzien voor inschaling van langdurig contractuelen.</i>	7.300
	<i>Restbudget</i>	<i>12.223</i>
	Volledig bedrag naar sectoraal akkoord 2020-2022	11.000
	TOTAAL	74.520

5. Principes voor een geïntegreerd herverdelingsmechanisme tussen entiteiten

Om de ongelijk verdeelde kostenspreidingen n.a.v. de introductie van het 5-sporenbeleid via dit ene geïntegreerde mechanisme te kunnen opvangen, wordt dit gebaseerd op volgende principes:

- Het herverdelingsmechanisme is van toepassing op alle entiteiten ressorterend onder het Vlaams Personeelsstatuut (excl. buitenlandpersoneel van lokaal recht).
In hoeverre OPZ Geel en OPZC Rekem ook in dit mechanisme zullen worden opgenomen, zal oa bepaald worden in hoeverre het personeel zal kunnen overstappen naar het nieuw loongebouw. Er moet hierbij rekening gehouden worden met de uitvoering van de afspraken in het Regeerakkoord betreffende de verdere verzelfstandiging van de OPZ's.
- In uitvoering van de bepalingen zoals vermeld in de begrotingsinstructies (BO/BA) wordt eenmaal per kalenderjaar één bedrag berekend hoeveel elke entiteit uit het toepassingsgebied van zijn loonkrediet bij BA afstaat of bijkomend op het loonkrediet kan ontvangen naar aanleiding van de eventuele minder-, respectievelijk meerkosten ten gevolge van vergrijzing en het 5-sporenbeleid. Wat een entiteit kan ontvangen hangt af van de omvang van de gesolidariseerde middelen en van de budgetten die door de volgende Vlaamse regering(en) hiervoor zal/zullen worden ter beschikking gesteld.
- Naast 6,3 miljoen euro die jaarlijks (cumulatief) voor de vergrijzingskost is voorzien, wordt er bij de opstart van dit herverdelingsmechanisme voor de contractualisering ong. 35 miljoen €¹⁴ aan recurrent bijkomend budget voorzien. Dit laatste bedrag wordt per schijf vrijgegeven in functie van de behoefte die vanuit 5-sporen ontstaat én voorafgaand verminderd met de voor dat jaar voorziene meerkost voor de 2^{de} pensioenpijler (incl. RSZ-werkgeverskost) voor de contractuele personeelsleden aangesloten op het Vlaams Pensioenfonds (cf. spoor 5).
Ook de bij uitstroom uitgespaarde pensioenbijdragen voor de statutaire personeelsleden van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap worden ook aan het jaarlijks beschikbaar gestelde budget toegevoegd. Deze worden momenteel vanuit de centrale budgetten betaald. Hierbij moet in komende jaren ook rekening worden gehouden met de oplopende bijdragevoet voor vanaf 1/1/2024 uitgestroomde statutaire personeelsleden – in casu 4,43% van de bruto-loonkost in 2023 (over 2022) en verder oplopend tot 8,86% in 2028.

In functie van een correcte afstemming van het beschikbare budget op de budgettaire behoeften van de entiteiten bezorgt het Agentschap Overheidspersoneel na de eerste 3 uitvoeringen telkens een evaluatie van de werking van het herverdelingsmechanisme (incl. beschikbare budgetten). In de jaren nadien wordt dit vijfjaarlijks geëvalueerd.

Eventuele meeruitgaven (in meerjarig perspectief) worden steeds opgevangen binnen de door de volgende Vlaamse regeringen in meerjarig perspectief beschikbaar gestelde refertekredieten van elke entiteit¹⁵.

- Het herverdelingsmechanisme bestaat uit twee deelberekeningen, die in januari van jaar X+1 telkens opnieuw worden uitgevoerd:
 1. De meerkost in jaar X+1 door endogene groei n.a.v. 5-sporenbeleid volgens het huidige en het nieuwe loongebouw (excl. inschalingskost). Bij de berekening volgens het nieuw loongebouw wordt aangenomen dat elk personeelslid in jaar X+1 telkens 1 trap vooruitgaat.
 2. De meer-/minderkosten ten gevolge van de voorbije in/uit-saldo in jaar X. Het tewerkstellingsstatuut van de vervangende instromer wordt standaard als contractueel beschouwd, tenzij de uitstromer een gezagsfunctie uitoefende. In dat geval wordt de loonkost berekend zoals dat van een huidig statutair personeelslid. Voor de instroom wordt rekening gehouden met de standaardanciënniteit per loonschaal conform de huidige rekenregels.

¹⁴ In casu de 25 miljoen euro die in de meerjarenraming is voorzien voor contractualisering en 10 miljoen euro als zijnde het budget voor prestatie management en beloningsbeleid, exclusief de verwachte inschalingskosten t.b.v. 7,3 miljoen euro (= 6,3 miljoen euro voorziene inschalingskost en 1 miljoen euro bijkomend voor de inschaling van bepaalde doelgroepen met specifieke verloningsproblematieken).

¹⁵ Op basis van de huidige lange termijnprognoses en het beschikbare bijkomend budget van 35 miljoen euro bovenop voorliggend herverdelingsmechanisme, zal er - zeker in de eerstvolgende jaren (en naar inschatting ook in de jaren erna) - een volledige toekenning van de eventuele meerkosten n.a.v. het 5-sporenbeleid mogelijk zijn.

Beide berekeningen worden gebaseerd op individuele personeelsdata en nadien samengeteld per generiek loonbegrotingsartikel van elke entiteit die onder het toepassingsgebied ressorteert. In de kost worden zowel de patronale bijdragen (RSZ Werkgeverskost) als de pensioenbijdragen aan de pool der parastatalen opgenomen.

- Als uit bovenstaande berekeningen blijkt dat een entiteit binnen het toepassingsgebied door het 5-sporenbeleid en/of door de vergrijzing een daling in loonkost boekt ('opbrengst'), wordt 95% van dit overschot gesolidariseerd.

Bij de overige entiteiten (met een aangetoond tekort aan loonkrediet) wordt een zo hoog mogelijk percentage hiervan eerst opgevuld met deze gesolidariseerde middelen en vervolgens bijkomend aangevuld met budget vanop een centraal provisieartikel, zoals ter beschikking gesteld door de volgende Vlaamse Regering(en).

- Het herverdelingsmechanisme wordt voor de eerste maal toegepast aan het begin van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin de contractualisering in werking is getreden. Als de contractualisering dus in werking treedt op 1/1/2024, wordt dit geïntegreerd herverdelingsmechanisme voor de eerste maal toegepast in januari/februari 2025 in functie van uitvoering bij BA2025 (mits terbeschikkingstelling van de nodige middelen door de volgende Vlaamse regering).

Binnen de contouren van deze principes wordt de berekeningswijze (incl. verdere aannames) verder uitgewerkt tot een set van rekenregels, die zo veel mogelijk worden gebaseerd op de bestaande rekenregels in het kader van de vergrijzingskost. Het Agentschap Overheidspersoneel richt voor deze uitwerking een technische werkgroep op met een afvaardiging van personeelsleden uit de betrokken entiteiten. Zij stelt een uitwerking voor tegen de definitieve goedkeuring van het 5-sporenbeleid door de Vlaamse Regering.

5. Inspectie van Financiën

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023.

De Inspectie van Financiën stelde verder volgende vragen of gaf volgende bemerkings:

- "Artikel 1: er wordt verwezen naar "In het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, het laatst gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 14 januari 2022", maar uit een opzoeking in het Belgisch Staatsblad blijkt dat het Vlaams personeelsstatuut na 14 januari 2022 nog vier maal werd gewijzigd."
 - Dit werd aangepast.
- "Ontwerp van artikel I 8, §2, 3°: de gemeenschapscommissies zouden ook vermeld moeten worden."
 - De gemeenschapscommissie is een dienst of instelling van de gemeenschappen en gewesten en is dus reeds gevat door de definitie 'overheid' die voor de administratieve anciënniteit gehanteerd wordt. Dit is bovendien een bestaande bepaling uit het huidige VPS.
- "Artikel 2: zelfde opmerking als artikel 1."
 - Dit werd aangepast
- "Ontwerp van artikel III 4, §1, 2° stelt dat "Interne kandidaten die in aanmerking komen om te kandideren via de procedure van horizontale mobiliteit, zijn uitgesloten van deelname aan de selectie via de externe werving": deze uitsluiting ontbreekt aan motivatie en de Inspectie van Financiën ziet geen goede verantwoording waarmee dit kan gestaafd worden."
 - De externe arbeidsmarkt is niet langer toegankelijk voor het personeelslid dat kan kandideren via de horizontale mobiliteit. Deze nieuwe regel werd ingevoerd om te vermijden dat er discussies ontstaan over de proeftijd en behoud van de terugvalpositie. Een overplaatsing via de horizontale mobiliteit is definitief en gebeurt zonder proeftijd. Dit heeft het voordeel voor de organisatie dat er geen ambtshalve onbetaald verlof moet worden toegekend. Een proeftijd is immers niet meer nodig omdat het personeelslid al bewezen heeft dat het goed functioneert in een bepaald niveau. Voorheen had het personeelslid de keuze indien hij zowel aan de voorwaarden voor externe werving als aan die voor horizontale mobiliteit voldeed: ofwel een overplaatsing via de horizontale

mobiliteit en dus zonder proeftijd, ofwel een externe aanwerving met proeftijd en terugvalpositie

- “Ontwerp van artikel III 8: er wordt verwezen naar een redelijke termijn zonder deze te preciseren.”
 - o Dit is een bestaande bepaling uit het huidige VPS, die niet gewijzigd wordt.
- “Ontwerp van artikel III 12, §1: men zou kunnen verwachten dat de vorige test, op basis waarop men een vrijstelling verkrijgt, minstens moet afgelegd geweest zijn in het kader van een selectie voor een graad of functie die minstens even hoog is dan de lopende procedure.”
 - o Dit is een bestaande bepaling uit het huidige VPS, die niet gewijzigd wordt.
- “Ontwerp van artikel III 55, §2: de Inspectie van Financiën vindt het minstens opmerkelijk dat deze mandaatfunctie stilzwijgend kan verlengd worden, en dus zonder expliciete beslissing daartoe.”
 - o Dit is een bestaande bepaling uit het huidige VPS, die niet gewijzigd wordt.
- “Wat is het verschil tussen de gezagsfunctie onder punt 30 en 34? In beide gevallen wordt verwezen naar het Decreet van 3 mei 2013 betreffende de bescherming van de verkeersinfrastructuur in geval van bijzonder wegtransport en het Decreet van 20 april 2001 betreffende de organisatie van het personenvervoer over de weg.”
 - o Dit gaat om twee verschillende functies die decretaal zo benoemd worden, met elk onderscheiden bevoegdheden. Deze functies situeren zich bovendien in twee verschillende beleidsdomeinen.

De minister bevoegd voor Begroting verleende zijn akkoord op 23 maart 2023.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget. De weerslag wordt uitvoerig omschreven in de afzonderlijke nota aan de Vlaamse Regering betreffende de ‘tijdelijke personeelsinzet van het Agentschap Overheids-personeel’. Het akkoord van de minister bevoegd voor Bestuurszaken gaat bij die nota.

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 van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid [1];
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen 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.

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen

Bart SOMERS

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, gezagsfuncties, top- en middenkader en loopbaanbeleid;
- lijst gezagsfuncties;
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting.