

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

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, beloningsbeleid en prestatie management
 - Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Prestatiemanagement wordt ingezet als een ontwikkelingsinstrument voor de personeelsleden van de Vlaamse overheid. Daarom verankeren we de verplichting voor de evaluator en de medewerker om in gesprek te gaan over de doelstellingen van de medewerker en de verwachtingen van de leidinggevende. De mogelijkheid wordt voorzien om in bepaalde gevallen een remediëringstraject op te starten samen met een personeelslid of om aan het personeelslid een tweede kans te bieden in een andere functie. De eigenlijke evaluatieprocedure blijft nagenoeg ongewijzigd. Echter voorziet het ontwerpbesluit in een bijkomende beslissing over de salarisevolutie, verbonden aan het prestatie management. Het recht op tegenspraak van een personeelslid wordt gegarandeerd op basis van de bestaande beroepsmogelijkheid bij de raad van beroep en een bijkomende beroepsmogelijkheid bij een orgaan op niveau van de beleidsdomeinen.

De Vlaamse overheid wil zich 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. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Inschaling verloopt op basis van functierelevante ervaring. Het vernieuwde beloningsbeleid leidt tot een volledige harmonisering van de salarisschalen tussen statutaire en contractuele personeelsleden.

Tot slot wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun statuut, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklasse met 5% verminderd.

Dit voorontwerp werd aangepast na onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties in Sectorcomité XVIII.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

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

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- 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. 2023/79 van 13 maart 2023.
- De Vlaamse Regering keurde dit voorontwerp van besluit voor een eerste maal principieel goed op 24 maart 2023.
- Het voorontwerp van besluit werd geagendeerd op de vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 24 april 2023. De effectieve onderhandelingen over dit voorontwerp van besluit vonden plaats in een werkgroep van het Sectorcomité die verschillende malen bijeen kwam in de periode van mei tot november 2023. De onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van het voorontwerp van besluit resulteerden in een protocol (n° 423.1340) van:
 - o akkoord, met opmerkingen met het ACV
 - o niet akkoord met het ACOD en VSOA.

C. SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP-VLAAMSE GEWEST

De onderhandelingen met de drie representatieve vakorganisaties leidden tot een aantal technische aanpassingen, en de hierna opgesomde inhoudelijke aanpassingen, aan het door de Vlaamse Regering op 24 maart 2023 principieel goedgekeurde besluit:

- Evaluatie in de loopbaan: het (initieel eenmalig) recht van een personeelslid op een wijziging van dienstaanwijzing of een finale remediëring met andere evaluatoren naar aanleiding van ongunstige feiten die aanleiding kunnen geven tot ontslag wordt uitgebreid. Het personeelslid maakt opnieuw aanspraak op een dergelijke laatste kans na het verstrijken van een periode van 10 jaar vanaf de vorige wijziging van dienstaanwijzing of finale remediëring naar aanleiding van de genoemde ongunstige feiten.
- Het personeelslid kan drie keer per jaar in plaats van één keer vrijwillig kiezen om over te stappen naar het nieuw loongebouw. De keuze kan gemaakt worden:
 - o vanaf 1 september tot en met 30 november, met uitwerking vanaf 1 januari van het daaropvolgende jaar;
 - o van 1 januari tot en met 31 maart, met uitwerking vanaf 1 mei van datzelfde jaar;
 - o van 1 mei tot en met 31 juli, met uitwerking vanaf 1 september van datzelfde jaar.De eerste vrijwillige overstap naar het nieuwe loongebouw vindt plaats op 1 januari 2025.

- De haard- en standplaatstoelage blijft ook in het nieuwe loongebouw behouden. Bijgevolg wordt de haard- en standplaatstoelage niet in rekening gebracht voor de inschaling in het nieuwe loongebouw.
- Een personeelslid moet zekerheid hebben over het exacte loon op het moment van zijn indiensttreding, aanvatten van de statutaire proeftijd of het opnemen van een nieuwe functie. De benoemende of indienstnemende overheid moet daarom de functierelevante ervaring valoriseren voorafgaand aan voornoemde gebeurtenis (behoudens overmacht).
- In bijlage 3 bij het BVR (waarbij bijlage 21 – concordantietabel aan het VPS toegevoegd wordt), werden bijkomende inschalingslijnen opgenomen. Met name werd voor 17 SH-schalen (overgehevelden ingevolge een staatshervorming vanaf 1/1/2015 - 31/12/2018) een nieuwe N-schaal bepaald en werden ook de specifieke N-schalen opgenomen voor het provinciepersoneel (overgeheveld ingevolge een reorganisatie op 1/1/2018). Daarnaast werd voor de contractuele personeelsleden die thans op grond van het MB van 14 mei 2008 een bijkomende of specifieke opdracht uitoefenen de inschalingsregeling aangepast. Hierdoor stappen ze over naar een N-schaal die het zelfde bereik heeft als de generieke N-schalen. Zo wordt bijvoorbeeld de contractuele schoonmaakster met de loopbaan D111-D112 die initieel ingeschaald werd in schaal ND111C, nu ook ingeschaald in schaal ND111 die voorzien was voor de assistent met de reguliere loopbaan D111-D112-D113.

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 DVO 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'¹. Het voorliggend ontwerpbesluit geeft uitvoering aan de onderdelen beloningsbeleid en prestatie management.

Tijdens de onderhandelingen werd overeengekomen dat het 5-sporenbeleid in werking zal treden op 1 juni 2024. De huidige personeelsleden die nog worden verloond in het oude loongebouw, kunnen kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw, een eerste keer in het najaar van 2024 met een eigenlijke overstap vanaf 1 januari 2025. Vervolgens heeft het drie maal per jaar de kans om te kiezen voor deze overstap.

¹ VR 2022 1612 MED.0463

1. Beloningsbeleid

1.1 Situering

De Vlaamse overheid wil zich 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. Om dit te realiseren, wordt een nieuw beloningskader gecreëerd waarbij aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld wordt. Het huidige functiegebouw met niveaus, rangen en graden blijft wel de basis.

De salarisschalen

- In het nieuwe loongebouw wordt aan elke graad een nieuwe salarisschaal gekoppeld.
- De huidige functionele loopbanen worden vervangen door 1 salarisschaal per rang en graad.
- De 1e trap van een salarisschaal is gelijk aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad. De 32e trap is gelijk aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad. De 33e tot en met de 35e trap zijn bijkomende trappen.
- De salarisschalen bouwen verder op de salarisschalen verkregen na toepassing van het sectoraal akkoord 2020-2022.
- De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5de en 15de jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid.
- Het gecumuleerd jaarsalaris over een theoretische loopbaan in één graad met jaarlijkse evaluatie 'volgens verwachtingen' binnen het nieuwe loongebouw geeft van trap 0 tot en met trap 27 hetzelfde salarisbereik als bij de salarisschaal/salarisschalen verbonden aan dezelfde graad van 0 tot en met 27 jaar anciënniteit (ratio = 100%).

Voorbeeld:

| Code | A111 tot 31/12/2022 | A114 tot 31/12/2022 | A111 vanaf 1/1/2023 | A114 vanaf 1/1/2023 | NA111 |
|------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|--------|
| 0 | 22.530 | 29.280 | 22.780 | 29.530 | 22.780 |
| 1 | 23.280 | 30.030 | 23.530 | 30.280 | 23.620 |
| 2 | 24.030 | 30.730 | 24.280 | 30.980 | 24.460 |
| 3 | 24.730 | 31.530 | 24.980 | 31.780 | 25.300 |
| 4 | 24.730 | 31.530 | 24.980 | 31.780 | 26.130 |
| 5 | 24.730 | 31.530 | 24.980 | 31.780 | 26.970 |
| 6 | 26.280 | 33.030 | 26.530 | 33.280 | 27.690 |
| 7 | 26.280 | 33.030 | 26.530 | 33.280 | 28.410 |
| 8 | 26.280 | 33.030 | 26.530 | 33.280 | 29.130 |
| 9 | 27.780 | 34.530 | 28.030 | 34.780 | 29.850 |
| 10 | 27.780 | 34.530 | 28.030 | 34.780 | 30.570 |
| 11 | 27.780 | 34.530 | 28.030 | 34.780 | 31.170 |
| 12 | 29.280 | 36.080 | 29.530 | 36.330 | 31.770 |
| 13 | 29.280 | 36.080 | 29.530 | 36.330 | 32.370 |
| 14 | 29.280 | 36.080 | 29.530 | 36.330 | 32.960 |
| 15 | 30.730 | 37.530 | 30.980 | 37.780 | 33.560 |
| 16 | 30.730 | 37.530 | 30.980 | 37.780 | 34.170 |
| 17 | 30.730 | 37.530 | 30.980 | 37.780 | 34.780 |
| 18 | 32.280 | 39.030 | 32.530 | 39.280 | 35.390 |
| 19 | 32.280 | 39.030 | 32.530 | 39.280 | 35.990 |
| 20 | 32.280 | 39.030 | 32.530 | 39.280 | 36.600 |
| 21 | 33.530 | 40.280 | 33.780 | 40.530 | 37.210 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 22 | 33.530 | 40.280 | 33.780 | 40.530 | 37.700 |
| 23 | 33.530 | 40.280 | 33.780 | 40.530 | 38.180 |
| 24 | 34.780 | 41.580 | 35.030 | 41.830 | 38.670 |
| 25 | | | | | 39.160 |
| 26 | | | | | 39.640 |
| 27 | | | | | 40.010 |
| 28 | | | | | 40.370 |
| 29 | | | | | 40.740 |
| 30 | | | | | 41.100 |
| 31 | | | | | 41.470 |
| 32 | | | | | 41.830 |
| 33 | | | | | 42.010 |
| 34 | | | | | 42.190 |
| 35 | | | | | 42.380 |

De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering. De evaluatiebeslissing van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, 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.

Het nieuwe loongebouw is van toepassing op:

- de personeelsleden die in dienst treden vanaf de datum van inwerkingtreding;
- de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding, die er vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen.
- personeelsleden die al in dienst zijn op 31 mei 2024 en die na de datum van inwerkingtreding van dit besluit bevorderen

1.2 Ontwerpbesluit

1.2.1 Het nieuwe loongebouw

Gelet op de in punt 1.1 vermelde doelstellingen wordt deel VII van het huidig Vlaams personeelsstatuut aangepast. Zo wordt hoofdstuk 1 van het huidig deel VII, waarin de vaststelling van het salaris wordt verankerd, vervangen en toegespitst op de personeelsleden die aangeworven worden vanaf de datum van inwerkingtreding.

Bij nieuwe wervingen wordt enkel ervaring opgebouwd binnen de diensten van de Vlaamse overheid automatisch gevaloriseerd. Bij andere ervaring is dat automatisme er niet en beslist de lijnmanager of de bewezen ervaring functie-relevant is en hoeveel ervan wordt gevaloriseerd. Bij bewegingen binnen de holding blijft gevaloriseerde ervaring minstens behouden.

De nieuwe berekeningswijze van voorgaande prestaties wordt tastbaar gemaakt door de omzetting in salaristrappen waarbij één salaristrap toegekend wordt per volledig jaar gevaloriseerde ervaring.

Tevens wordt hoofdstuk 1 van toepassing gemaakt op de personeelsleden die al in dienst zijn vóór 1 juni 2024 en die beslissen om vrijwillig in te stappen in het nieuw loongebouw. Daartoe wordt een inschalingstabel opgesteld die moet toelaten de overstappers te positioneren in het nieuw

loongebouw. De trap in de schaal waarop ze terechtkomen, wordt bepaald door het jaarsalaris dat ze hebben in de huidige regeling. In het nieuw loongebouw wordt dan in de overeenkomstige salarisschaal gezocht naar hetzelfde of naast hoger bedrag.

Personeelsbewegingen en het nieuwe loongebouw

De gevolgen van een personeelsbeweging worden bepaald in de zin dat de inschaling gebeurt op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal. Bij bevordering wordt erop toegezien dat betrokkene nooit een lager salaris heeft dan hij in zijn vorige graad zou hebben genoten. Het nieuwe jaarsalaris moet zelfs minimaal 5% hoger liggen dan het oude jaarsalaris. Zo niet gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die voornoemde verhoging garandeert.

1.2.2 Vrijwillige functieverlichting

Ook wordt voorzien dat personeelsleden op vrijwillige basis kunnen opteren om binnen de eigen entiteit tijdelijk een minder belastende of zware functie uit te oefenen. Ze behouden wel hun hoedanigheid, graad en salarisschaal maar het maandsalaris wordt per lagere functieklassen met 5% verminderd. Men spreekt van een functieverlichting als de tijdelijk uitgeoefende functie minstens één functieklassen lichter weegt dan de basisfunctie. De vrijwillige tijdelijke functieverlichting wordt vastgesteld aan de hand van de functiematrix. De functieverlichting kan ingaan op elke eerste dag van de maand en kan verschillende keren tijdens de loopbaan aangewend worden. De berekeningsbasis voor de algemene toelagen en desgevallend het aanvullend pensioen blijft evenwel het onverminderde maandsalaris.

Indien een personeelslid na verloop van tijd definitief wil overstappen naar een lichtere functie dan doet men dit door te solliciteren via de interne arbeidsmarkt. Zodoende krijgen personeelsleden bijkomende tools om hun loopbaan in eigen handen te nemen.

1.2.3 Prestatiemanagement en het nieuwe loongebouw

Er gebeurt een verankering van het gewijzigd evaluatiekader in de zin dat in het nieuw loongebouw een verschillende salarisevolutie in de schaal opgezet wordt. Ofwel presteert men onder verwachtingen, volgens verwachtingen of boven verwachtingen. De gevolgen zijn als volgt:

- Presteert men onder verwachtingen, dan heeft men geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal;
- Presteert men volgens verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van één trap in de salarisschaal;
- Presteert men boven verwachtingen, dan heeft men recht op een verhoging van twee trappen in de salarisschaal.

De overgang naar de volgende salaristrap gebeurt jaarlijks op 1 juli van het evaluatiejaar (of jaar volgend op het prestatiejaar).

In een nieuw artikel VII 12 wordt het overzicht van de salarisschalen vermeld die aan personeelsleden aangeworven vanaf de datum van inwerkingtreding kunnen toegekend worden. Het bestaande overzicht van schalen met functionele loopbanen wordt nu opgenomen in deel VII BIS (cf. infra). In het nieuwe loongebouw wordt immers niet meer gewerkt met functionele loopbanen maar wordt niettemin, zoals vermeld in punt 2.1, aan de nieuwe personeelsleden minstens hetzelfde salarisbereik gegeven.

1.2.3.1 **Prestatiebeloning**

In voorliggend ontwerpbesluit wordt de functioneringstoelage nu ook mogelijk na een tussentijdse evaluatie en kan deze ook toegekend worden aan een team voor uitzonderlijke collectieve prestaties. De prestatietoelagen worden uitbetaald voor 1 augustus van het jaar dat volgt op het prestatiejaar. Functioneringstoelagen gegeven bij een tussentijdse functioneringsevaluatie kunnen worden uitbetaald in het jaar zelf waarin de prestaties werden geleverd en geëvalueerd.

1.2.3.2 Tijdelijke functieverzwarening

De tijdelijke functieverzwarening wordt voortaan in alle gevallen toegekend voor een periode van minimaal 30 kalenderdagen tot zolang de functiehouder de verzwaarde functie blijft uitoefenen met een maximumduur van vijf jaar met eenmalige mogelijkheid tot verlenging met maximaal één jaar. De vroegere aanstelling van minimaal 30 dagen en maximaal één jaar in geval de precieze duurtijd van de tijdelijke functieverzwarening vooraf niet kon worden bepaald, vervalt.

1.2.4 Andere organieke aanpassingen

In hoofdstuk 2 van deel VII, worden volgende toelages en premies geschrapt:

- de projectleiderstoelage (vervangen door de toelage voor tijdelijke functieverzwarening);
- de bevorderingspremie (vervangen door de garantie van een salarisverhoging van minimaal 5% door middel van de toekenning van een hogere salaristrap)

Daarnaast worden ook de specifieke toelagen geschrapt die voorbehouden zijn voor de personeelsleden van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en DAB Vloot. Ook de forfaitaire reis- en maaltijdvergoeding voor het loodsenpersoneel en de vergoedingen voor het werken in Vlissingen verdwijnen uit deel VII. Er komt namelijk een apart deel voor deze categorie van personeelsleden.

Het overzicht van de cumulatiemogelijkheden van de verschillende toelagen, vermeld in hoofdstuk 4 van titel 2 worden, gelet op bovenstaande schrappingen, aangepast.

De overgangsbepalingen vermeld in titel 5 van deel VII, worden opgenomen in deel VII BIS.

De toegevoegde bijlagen 1 tot 3 bevatten respectievelijk de nieuwe en oude salarisschalen (nieuwe bijlage 5 en 5bis bij het VPS) en een inschalingstabel (bijlage 21) die de nieuwe salarisschaal bepaalt van de personeelsleden in dienst vóór de datum van inwerkingtreding en beslissen vrijwillig over te stappen naar het nieuw loongebouw.

1.2.5 Deel VII BIS

Dit ontwerpbesluit voegt een nieuw deel VIIbis aan het VPS toe, waarbij de bestaande functionele loopbanen en salarisschalen behouden blijven voor:

- De personeelsleden in dienst vóór 1 juni 2024, die er niet vrijwillig voor opteren onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen;
- De personeelsleden die in dienst treden vanaf 1 juni 2024 op basis van een selectieprocedure die vóór 1 juni 2024 is gepubliceerd. Zij kunnen er net als de personeelsleden vermeld onder het eerste streepje
- De management- en projectleidersfuncties van N-niveau, de functie van algemeen directeur en de functie van hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad.

De personeelsleden vermeld onder het derde streepje kunnen niet vrijwillig overstappen naar het nieuwe loongebouw.

De hogervermelde personeelsleden behouden de loonvoorwaarden en loonevolutie zoals op basis van het huidige VPS is geregeld.

Indien de personeelsleden die recht hebben op een bevorderingspremie vrijwillig kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw (deel VII), wordt met de bevorderingspremie rekening gehouden voor de inschaling op jaarsalaris.

De vergoedingen en sociale voordelen zijn identiek voor alle personeelsleden, ongeacht of ze onder toepassing van deel VII dan wel deel VIIbis vallen.

In het nieuwe deel VIIbis worden alle overgangsbepalingen overgenomen die nu in deel VII zijn geformuleerd. Wanneer een personeelslid op basis van deze overgangsbepalingen een salarisgarantie genoot en hij vrijwillig overstapt naar het nieuwe loongebouw (deel VII), gebeurt de inschaling op salarisbedrag.

1.2.6 Agentschapsspecifieke besluiten

Op basis van het huidige artikel I 7bis VPS kan de Vlaamse Regering op voorstel van de functioneel bevoegde minister en na akkoord van de minister bevoegd voor de Bestuurszaken voor de IVA's met rechtspersoonlijkheid, de EVA's, de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs en voor de strategische adviesraad Vlaamse Onderwijsraad via een agentschapsspecifiek besluit voorzien in specifieke graden, loopbanen en salarisschalen. Deze specifieke loopbanen en salarisschalen zijn geënt op het huidige loon en loopbaangebouw. Het voorliggend ontwerpbesluit brengt aan beide zaken drastische wijzigingen aan.

Gelet hierop en gelet op de holdinggedachte is een aanpassing van de bestaande agentschapsspecifieke regelingen aan het nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid noodzakelijk. De procedure van administratieve- en begrotingscontrole van het ontwerpbesluit tot wijziging van de diverse agentschapsspecifieke besluiten, waarin agentschapsspecifieke salarisschalen zijn opgenomen, is opgestart.

B. INHOUDELIJKE TOELICHTING BIJ HET ONTWERPBESLUIT

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

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de budgettaire impact, het advies van de Inspectie van Financiën en het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting betreft, verwijs ik naar punt 3.A. van de nota aan de Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0317/1bis).

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Wat de weerslag van het voorliggend ontwerpbesluit op het personeelsbestand en op het personeelsbudget betreft, verwijs ik naar punt 3.B. van de nota aan de - Vlaamse Regering die werd opgesteld naar aanleiding van de eerste principiële goedkeuring van dit ontwerpbesluit (VR 2023 2403 DOC.0317/1bis).

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VERDER TRAJECT

Volgend op de goedkeuring door de Vlaamse Regering win ik het advies van de Raad van State over dit voorontwerp van besluit in.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar tweede principiële goedkeuring te geven aan het bijgaande voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, de sporen van het beloningsbeleid en het prestatie management;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen te gelasten om over het onder punt 1° vermelde ontwerpbesluit het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Gwendolyn RUTTEN

Bijlage:

- voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut wat betreft de modernisering van het hr-beleid, beloningsbeleid en prestatie management;
- bijlage 5 bij het VPS – nieuwe salarisschalen
- bijlage 5bis bij het VPS – huidige salarisschalen
- bijlage 21 bij het VPS - concordantietabel
- de artikelsgewijze bespreking bij het voorontwerp van besluit;
- protocol Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest