

**Bijlage – Artikelsgewijze bespreking**Artikel 1:

Het nieuwe deel IV vervangt integraal het bestaande deel IV 'De evaluatie in de loopbaan'.

**Artikel IV 1:**

Deze bepaling legt het toepassingsgebied van de algemene bepalingen inzake evaluatie in de loopbaan vast. Zij gelden bij de jaarlijkse evaluatie van personeelsleden en bij de evaluatie van de proefperiode van statutaire personeelsleden op proef indien er geen bijzondere bepalingen van toepassing zijn. Voordien werd de evaluatie van de proeftijd geregeld in deel III van het statuut. Om de samenhang te bevorderen werden deze bepalingen overgedragen naar het nieuwe deel IV.

**Artikel IV 2:**

De evaluatoren zijn functionele chefs. De functionele chef van de geëvalueerde is iemand die in de praktijk opdrachten geeft aan de geëvalueerde, iemand waar tegenover de geëvalueerde zich in de praktijk moet verantwoorden over zijn werk. Of iemand al dan niet functionele chef is, wordt beoordeeld op basis van de feitelijke omstandigheden. Een functionele chef is om die reden niet noodzakelijkerwijze een hiërarchische chef. Op de huidige werkvloer wordt vaak team- en afdelingsoverschrijdend samengewerkt. Ook in een horizontale lijn kunnen personeelsleden aansturing krijgen (vb. projectwerking). Een evaluator die in de hiërarchische lijn niet boven het personeelslid staat, is aldus mogelijk. In voorkomend geval moet de aansturing wel blijken uit de feitelijke omstandigheden.

Er werd een wijziging aangebracht aan de huidige bepaling IV 3 in het licht van de contractualisering. Voorheen moest minstens één van beide evaluatoren ambtenaar zijn. Gelet op de contractualisering die dit wijzigend besluit bewerkstelligt, werd deze voorwaarde geschrapt. Wanneer een contractuele tewerkstelling de norm is, zal de voorgaande regeling immers niet meer werkbaar zijn. Voortaan mogen beide evaluatoren contractuele personeelsleden zijn.

De huidige bepaling voorziet tot slot dat de beleidsraad van het betrokken beleidsdomein eventuele afwijkende evaluatielijnen bepaalt. Aangezien dit een voornamelijk organisatorische aangelegenheid betreft, is de logica dat het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein beslist.

Het derde lid van deze eerste paragraaf is een overname van het huidige artikel IV 2, tweede lid.

**Artikel IV 3:**

§1: er geldt een gezamenlijke verantwoordelijkheid tot planning. Personeelslid en evaluatoren brengen doorheen het kalenderjaar de concrete acties die van het personeelslid worden verwacht in kaart. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid doet geen afbreuk aan het werkgeversgezag en de bevoegdheid van de evaluatoren om verwachtingen en doelstellingen op te leggen, ook wanneer het personeelslid hiermee niet akkoord is. De doelstellingen en de wijze waarop deze werden uitgevoerd vormen het aanknopingspunt voor de jaarlijkse evaluatie, de tussentijdse evaluatie en de evaluatie over de proeftijd.

De verwachtingen en doelstellingen ten aanzien van een personeelslid vinden een grondslag in verschillende documenten en afsprakenkaders zoals de functiebeschrijving, de jaardoelstellingen, de team- of afdelingsdoelstellingen, het ondernemingsplan. De planning is een dynamisch proces en kan zowel op initiatief van het personeelslid als op het initiatief van de evaluatoren tussentijds worden aangepast.

De functiebeschrijving vormt het kader voor de verwachtingen en doelstellingen. Indien bijgestelde verwachtingen en doelstellingen aanleiding geven tot een fundamentele wijziging van de functie-inhoud en de functiebeschrijving, dan is dit slechts mogelijk mits het akkoord van het contractueel personeelslid.

§2: De principes over de vaststelling van feiten uit het huidig artikel IV 6 worden overgenomen in deze nieuwe bepaling. Eén op zich staand feit, dan wel een aaneenschakeling van verschillende feiten kunnen aanleiding geven tot de toepassing van dit artikel.

In een permanente feedbackcultuur nemen zowel de personeelsleden zelf als de functionele chefs die hen aansturen het initiatief om op regelmatige basis in gesprek te gaan over het presteren van het personeelslid. Zowel gunstige als ongunstige feiten kunnen hiertoe de aanleiding zijn, in het bijzonder daar gunstige feiten in de toekomst ook aanleiding kunnen geven tot een tussentijdse functioneringstoelage.

De rechtspraak van de Raad van State uit het arrest nr. 167.205 van 29 januari 2007 werd verwerkt in de bepaling om duidelijk te maken aan welke formele vormvereisten moet voldaan zijn wanneer men ongunstige feiten wil meenemen in het kader van de jaarlijkse evaluatie. Deze rechtspraak wordt als een goede hr-praktijk veralgemeend voor alle feiten, ongeacht of deze feiten gunstig, dan wel ongunstig zijn en aanleiding geven tot jaarlijkse evaluatie 'onvoldoende' of 'loopbaanvertraging'. Op dit verslag kan het personeelslid opmerkingen formuleren. Het ontwerp voorziet een termijn van 15 kalenderdagen om dit te doen. Indien een personeelslid door overmacht daartoe niet in staat is, kan van deze termijnen worden afgeweken.

De voorkeur gaat uit naar een gesprek tussen de functionele chef en het personeelslid over de feiten. Wanneer een dergelijk gesprek evenwel niet mogelijk is binnen een redelijke termijn, dan staat dit niet in de weg aan de eenzijdige (schriftelijke) vaststelling van de feiten door de functionele chef.

De tegenspraak door het personeelslid wordt op voldoende wijze gegarandeerd door de werkwijze zoals voorzien in het derde en vierde lid van deze paragraaf.

#### **Artikel IV 4:**

Deze bepaling voorziet in de verankering van een nieuw hr-instrument: het remediëringstraject. Het personeelslid krijgt hierbij de kans om zijn of haar gedrag bij te sturen gedurende een in tijd afgebakende periode (maximaal 3 maanden, doch verlengbaar). De concrete inhoud en de uitvoering van het remediëringstraject is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen het personeelslid en diens functionele chef. De functionele chef gaat over het remediëringstraject in gesprek naar aanleiding van de vaststelling van ongunstige feiten zoals voorzien in artikel IV 3, §2.

De duur en inhoud van het remediëringstraject moet passend zijn en wordt afgestemd op:

- De aard van de vastgestelde ongunstige feiten;
- De functie van het personeelslid;
- De context van het team, de afdeling en de organisatie;
- Een bestaand aanbod om het vastgestelde disfunctioneren bij te sturen;

Naar aanleiding van de afloop van het remediëringstraject heeft opnieuw een gesprek plaats tussen de functionele chef en het personeelslid, waarin het resultaat van het remediëringstraject wordt besproken. Ook wanneer een gesprek niet kon plaatsvinden, kan de functionele chef zijn bevindingen documenteren en aan het evaluatiedossier laten toevoegen.

In de beide situaties wordt opnieuw de tegenspraak door het personeelslid op voldoende wijze gegarandeerd.

§3: De actieve inzet van het personeelslid is essentieel voor het welslagen van een remediëringstraject. Bij gebreke daaraan kan de leidinggevende die het traject opvolgt, beslissen om de remediëring vroegtijdig stop te zetten.

Wanneer de leidinggevende het voornemen heeft om het traject op basis van deze grond vroegtijdig stop te zetten, dan gaat hij hierover het gesprek aan met het personeelslid. Wanneer een gesprek binnen een redelijke termijn onmogelijk is, dan kan hij opnieuw overgaan tot een eenzijdige schriftelijke vaststelling.

De waarborgen van de tweede paragraaf van dit artikel zijn naar analogie van toepassing.

#### **Artikel IV 5:**

§1: Deze bepaling verankert de tweede kans voor contractuele personeelsleden. Het artikel voorziet de maatregelen die een lijnmanager neemt wanneer de vaststelling van ongunstige feiten op basis van artikel IV 3, §2 aanleiding kan geven tot een ontslag.

Het personeelslid heeft de keuze om deze tweede kans in te vullen via:

- een remediëringstraject in de eigen functie, doch onder de leiding en het toezicht van minstens één andere evaluator met de graad van directeur, afdelingshoofd of N-1 projectleider voor de duur van het remediëringstraject

Het remediëringstraject krijgt invulling overeenkomstig de bepalingen van artikel IV 4. Voor de duur van dit remediëringstraject ressorteert het personeelslid onder een andere evaluator met de graad van directeur, afdelingshoofd of N-1 projectleider. Deze bijkomende voorwaarde garandeert dat de oorspronkelijke evaluatielijnen (minstens tijdelijk) worden doorbroken.

- dan wel via een wijziging van dienstaanwijzing.

Het personeelslid maakt slechts aanspraak op een (nieuwe) tweede kans voor zover het deze kans niet heeft uitgeput in de periode van 10 jaar die hieraan voorafgaat. Wanneer een personeelslid zijn tekorten onvoldoende heeft weggewerkt of opnieuw disfunctioneert nadat het een tweede kans kreeg, dan kan de lijnmanager voor het contractueel personeelslid onmiddellijk het ontslagtraject inleiden.

§2: Het betreffende artikel verduidelijkt de keuze voor een wijziging van dienstaanwijzing. De lijnmanager doet op vraag van het personeelslid een eenmalig aanbod van een andere functie bij dezelfde of in een andere entiteit, doch steeds onder leiding van een andere N-1 mandaathouder of personeelslid met graad directeur.

§3: Het arbeidsreglement voorziet voor contractuele personeelsleden in de mogelijkheid om feiten die inbreuken uitmaken op de deontologische rechten en plichten van de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid te bestraffen. Deze bepaling staat niet in de weg aan de toepassing van die tuchtstraffen.

#### **Artikel IV 6:**

Dit is een overname van het huidige artikel IV 2, eerste lid.

**Artikel IV 7:**

Dit is een overname van de principes uit huidig artikel IV 4.

**Artikel IV 8:**

Dit is een overname van de principes uit huidig artikel IV 5.

**Artikel IV 9:**

Dit is een overname van de principes uit huidig artikel IV 5, §3.

**Artikel IV 10:**

Dit is een overname van de principes uit huidig artikel IV 4, derde lid.

**Artikel IV 11:**

Dit is een overname van de principes uit huidig artikel III 15. De bepalingen over de evaluatie van de proeftijd worden voortaan opgenomen in deel IV om de samenhang in het statuut te bevorderen.

**Artikel IV 12:**

§1: Dit is een overname van de principes uit huidig artikel III 16.

§2: Deze paragraaf bepaalt de toepasselijke evaluatieprocedure voor ambtenaren op proef. Behoudens specifieke bepalingen opgenomen in titel 2 gelden voor deze evaluatie de algemene bepalingen uit titel 1.

Het statuut bevat voortaan niet langer bepalingen omtrent de contractuele proefperiode. Het huidig geldend principe dat een negatieve eindevaluatie van de proeftijd het ontslag van het contractuele personeelslid tot gevolg heeft, wordt geschrapt. De wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden voorziet in de afschaffing van de proeftijd en is rechtstreeks van toepassing op de contractuele personeelsleden in de openbare sector. De bepalingen in het statuut over de contractuele proeftijd kunnen aldus sowieso geen uitwerking meer hebben.

**Artikel IV 13:**

Dit is een overname van de principes uit de huidige artikelen III 17 en III 18.

**Artikel IV 14:**

Dit is een overname van de principes uit de huidige artikelen IV 1 en IV 4.

Paragraaf 4 voorziet een mogelijkheid om na zes maanden opnieuw te evalueren. Deze mogelijkheid is gekoppeld aan voorwaarden. Het te evalueren personeelslid moet o.a. voldoende prestaties hebben geleverd (minimaal drie maanden tijdens de periode van zes maanden). De periode van zes maanden wordt zo nodig verlengd om te verzekeren dat het personeelslid minimaal drie maanden prestaties leverde. Wanneer de bijkomende evaluatiemogelijkheid valt in de periode van de jaarlijkse evaluatie, dan geven de evaluatoren voorrang aan de jaarlijkse evaluatie.

#### **Artikel IV 15:**

Deze bepaling bevat de mogelijke evaluatiebeslissingen die kunnen worden genomen bij de jaarlijkse evaluatie. Deze blijven dezelfde als de beslissingen die op dit moment kunnen worden genomen, zij het dat de evaluatiebeslissing 'loopbaanvertraging' slechts kan worden genomen voor personeelsleden die op basis van deel VIIbis onder het huidige loopbaangebouw blijven presteren.

#### **Artikel IV 16:**

De termijn van drie maanden om de beslissing te bezorgen is een overname uit het huidig artikel IV 5, §1, tweede lid. Deze bepaling voorziet in een standaard toepassing van de principes uit artikel IV 15 in het geval de evaluatoren de voorziene termijn van drie maanden overschrijden. In dat geval wordt het recht van de geëvalueerde op een evaluatiebeslissing gewaarborgd door aan hem of haar alsnog krachtens het statuut een evaluatiebeslissing 'voldoende' toe te kennen. De bepaling geldt niet wanneer er gebruik werd gemaakt van de mogelijkheid om schriftelijk te evalueren.

#### **Artikelen IV 17-19:**

Deze bepalingen voorzien in de beroepsmogelijkheid voor statutaire personeelsleden tegen een evaluatiebeslissing 'onvoldoende' of, in voorkomend geval, 'loopbaanvertraging'. De huidige bepalingen IV 8 en IV 9, die thans gelden voor het beroep tegen dergelijke evaluatiebeslissing, worden ongewijzigd overgenomen.

#### **Artikel IV 20:**

Deze bepaling bakent het toepassingsgebied van de beslissing over de salarisevolutie af. Voor het merendeel van de personeelsleden zal de jaarlijkse evaluatie voortaan bestaan uit de evaluatiebeslissing uit artikel IV 15 én een bijkomende beslissing omtrent de salarisevolutie. De toepassing van de bepalingen uit artikel IV 20 en volgende is verbonden aan de instap in het nieuwe loongebouw zoals uitgewerkt in deel VII van het statuut. De personeelsleden die instappen in het nieuwe loongebouw zullen een bijkomende beslissing omtrent de salarisevolutie ontvangen, ongeacht hun statuut. Uitzondering hierop zijn de personeelsleden die na 1 januari van het evaluatiejaar overstappen, doch nog vooraleer de evaluatiecyclus is afgerond (in casu op 1 mei). Aangezien deze overstap de evaluatiecyclus doorkruist, stopt voor hen de evaluatie, wat het jaar van de overstap betreft, na de evaluatiebeslissing volgens de regels die gelden voor de personeelsleden in het oude loongebouw. Het volgende kalenderjaar komen zij wel in aanmerking voor een beslissing inzake de salarisevolutie.

#### **Artikel IV 21:**

§1: Gelet op de geldelijke gevolgen komt de beslissing omtrent de salarisevolutie toe aan een collectief orgaan, het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling (waarborgen voor onpartijdigheid en objectiviteit) en niet aan een individuele lijnmanager. Dit onverminderd de afwijkende bepalingen voor het middenkader.

Het evaluatiedossier, dat minstens de evaluatiebeslissing en de eventuele opmerkingen van het personeelslid bevat, geldt als beslissingsbasis. De beslissing over de salarisevolutie kan dus maar genomen worden eens een dergelijke evaluatiebeslissing voorhanden is. Op deze wijze wordt er een brug geslagen tussen prestatie management en beloningsbeleid.

Omdat de beslissing van het managementorgaan geldelijke gevolgen heeft en gelet op het beginsel van rechtszekerheid voorziet deze bepaling een uiterste termijn waarbinnen

deze beslissing moet worden genomen, behoudens in de beschreven uitzonderingsgevallen waarbij deze termijn wordt verlengd. Het gaat hierbij om de gevallen waarin een schriftelijke evaluatieprocedure werd opgestart, waarbij er werd gebruik gemaakt van een verlengde evaluatieperiode of waarbij een beroepsprocedure voor de raad van beroep werd ingesteld. In dat geval wordt de beslissingstermijn verlengd met 3 maanden.

Wanneer het personeelslid hierom vraagt, kan het managementorgaan in de periode van 15 mei tot 31 mei uitzonderlijk toch nog uitdrukkelijk beslissen over de salarisevolutie, dit evenwel enkel in het voordeel van het personeelslid. In deze periode zou het managementorgaan alsnog kunnen beslissing om de stilzwijgende beslissing 'volgens verwachtingen' om te zetten in een beslissing 'boven verwachtingen'.

§2 -3: Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling kan drie mogelijke beslissingen nemen, afhankelijk van de definitieve evaluatiebeslissing.

Bij een beslissing 'volgens verwachtingen' stijgt het personeelslid 1 trap in diens respectievelijke salarisschaal. Een beslissing 'boven verwachtingen' betekent een stijging met 2 trappen en een beslissing 'onder verwachtingen' heeft geen salarisgevolgen.

De gevolgen voor het salaris zijn beschreven in deel VII.

#### **Artikel IV 22:**

Naar analogie met het nieuwe artikel IV 16 voorziet artikel IV 22 in een standaard toepassing wanneer de uiterste termijn zoals voorzien in artikel IV 21 niet gerespecteerd wordt. In dat geval wordt aan het personeelslid krachtens het statuut een beslissing 'volgens verwachtingen' toegekend.

Het personeelslid heeft echter steeds de mogelijkheid om een uitdrukkelijke beslissing over de salarisevolutie te vragen.

#### **Artikel IV 23:**

Deze bepaling voorziet in een mogelijkheid tot tegenspraak tegen de uitspraak 'onder verwachtingen' op niveau van het beleidsdomein. De statutaire personeelsleden wiens evaluatie eerder werd besloten met een 'onvoldoende' (na een eventuele beroepsprocedure bij de raad van beroep), zijn uitgesloten van deze beroepsmogelijkheid. Wanneer een beslissing 'onder verwachtingen' van een contractueel personeelslid het gevolg is van een evaluatie 'onvoldoende', dan heeft het beroep tevens betrekking op de evaluatiebeslissing.

Het adviesorgaan heeft een louter adviserende bevoegdheid. De eindbeslissing blijft onverkort een bevoegdheid van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling. Wanneer het managementorgaan beslist om het advies van het adviesorgaan niet te volgen, dan berust op het managementorgaan de verplichting om deze afwijkende beslissing overeenkomstig het motiverings- en zorgvuldigheidsbeginsel schriftelijk en afdoende te motiveren. Het managementorgaan gaat daarbij in op de verschillende concrete en relevante overwegingen in het advies.

Het personeelslid kan het beroep instellen binnen de vijftien kalenderdagen na ontvangst van de beslissing. Dit voorschrift zorgt voor een zekere uniformiteit en is in het belang van de goede werking en rechtszekerheid. Alle betrokken partijen hebben baat bij een spoedig verloop van de procedure.

#### **Artikel IV 24:**

§1-2: Het adviesorgaan is geen permanent orgaan, maar wordt ad hoc samengesteld. De samenstelling is paritair: het adviesorgaan bestaat uit een voorzitter en zes leden.

§3: Deze werkwijze geldt bij wijze van uitzondering en heeft als voornaamste doel de praktische haalbaarheid en werkbaarheid van het adviesorgaan te waarborgen. De mogelijkheid om in uitzonderlijke gevallen af te wijken van de voltallige samenkomst garandeert een vlotte doorlooptijd van het beroep en een efficiënte werking van het adviesorgaan.

#### **Artikel IV 25:**

§1: De mogelijkheid tot tegenspraak wordt georganiseerd bij een adviesorgaan dat werkzaam is op niveau van de beleidsdomeinen. Het aantal adviesorganen voor de totaliteit van de diensten van de Vlaamse overheid wordt beperkt zodat de werkbaarheid van het adviesorgaan gewaarborgd blijft. De verschillende beleidsdomeinen organiseren zich autonoom in clusters en maken gezamenlijke beslissingen over de organisatie en de werking van het adviesorgaan in de schoot van de cluster waartoe zij behoren. Het Agentschap Overheidspersoneel neemt een inhoudelijke regierol op ten aanzien van de adviesorganen.

§2: De praktische modaliteiten omtrent de werking van de adviesorganen worden gezamenlijk en uniform uitgewerkt en opgenomen in een huishoudelijk reglement. De adviesorganen keuren hun huishoudelijk reglement goed.

Gelet op de paritaire samenstelling van de adviesorganen, gebeurt de praktische uitwerking centraal op niveau van de Vlaamse overheid met een insteek van de lijnmanagers van de diensten van de Vlaamse overheid enerzijds en de representatieve vakorganisaties anderzijds.

#### **Artikel IV 26:**

§1: Deze paragraaf voorziet in de verankering van het hoorrecht van het personeelslid bij dit adviesorgaan. Het betreft in beginsel een fysieke uitoefening van het hoorrecht.

§2: Indien het personeelslid niet verschijnt volgens de regels van deze bepaling, wordt hij geacht af te zien van het beroep waardoor de beroepsprocedure zonder voorwerp is.

§3: De opschortende werking van het beroep houdt in dat het personeelslid dat tegen een evaluatie met einduitspraak 'onder verwachtingen' beroep instelde, géén geldelijke gevolgen ondervindt zolang de beroepsprocedure niet afgehandeld is. Voor dit personeelslid zal de "waarderingfase" later plaatsvinden en zo nodig aanleiding geven tot rechtzettingen vanaf 1 juli van het betreffende evaluatiejaar.

#### **Artikel IV 27:**

Dit artikel verduidelijkt dat het Gemeenschapsonderwijs en de VLOR voor de organisatie van het beroep deel uitmaken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming. De SARO en de MiNa-raad maken voor de toepassing van dit hoofdstuk deel uit van het beleidsdomein Omgeving.

#### **Artikel IV 28:**

Dit is een overname van het huidig artikel IV 8, §5.

#### Artikel 2:

## **Artikel VII 1:**

§1. Dit artikel bepaalt de bezoldiging van de personeelsleden die in dienst treden vanaf 1 juni 2024. De salarisschalen zijn vastgelegd in artikel VII 12. Het voorvoegsel "N" duidt erop dat het gaat om salarisschalen uit het nieuw loongebouw.

Het aantal jaren geldelijke anciënniteit wordt omgezet in salaristrappen in de schaal.

De 1ste trap van een salarisschaal is gelijk aan de huidige eerste trap van de functionele loopbaan binnen een graad. De 32ste trap is gelijk aan de laatste trap van de huidige functionele loopbaan binnen die graad. De 33ste tot en met de 35ste trap zijn bijkomende trappen.

De focus ligt op een opwaardering van de verloning tussen het 5de en 15de jaar van de loopbaan bij de Vlaamse overheid.

De bevoegdheid tot bepaling van het salaris hangt samen met de bevoegdheid tot benoeming. Overeenkomstig artikel 11 van de besluiten van de Vlaamse regering van 10 oktober 2003 wordt de bevoegdheid tot de toewijzing van de functie en de salarisschaal gedelegeerd aan de hoofden van de departementen en de intern verzelfstandigde agentschappen.

§2. Voor de in deze paragraaf opgesomde functies kan de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, in overleg met de functionele minister(s) bij aanwerving een verloning vaststellen die afwijkt van de standaardverloning.

De geldelijke arbeidsvoorwaarden van het contractuele personeel ter ondersteuning van het personeel dat Vlaanderen in het buitenland vertegenwoordigt, worden samen met de algemene arbeidsvoorwaarden van dit ondersteunend personeel, vastgesteld door de lijnmanager. Dit teneinde rekening te kunnen houden met het internationaal privaatrecht, en het plaatselijk recht, waar nodig.

## **Artikel VII 2:**

§1. Ook de personeelsleden in dienst voor [ 1 juni 2024 kunnen er vrijwillig voor kiezen om onder het nieuw loongebouw te ressorteren.

De personeelsleden kunnen gebruik maken van een loonsimulator om hun keuze met kennis van zaken te maken.

De keuze tot overstap is definitief en gebeurt met behoud van hoedanigheid (als men dus als statutair de keuze maakt tot overstap, blijft men na de overstap ook statutair).

De overstap geldt voor alle arbeidsrelaties. Als een ambtenaar bijvoorbeeld verlof voor opdracht geniet en een contractuele betrekking heeft opgenomen en beslist om als contractueel over te stappen, gaat ook de statutaire arbeidsrelatie mee over naar het nieuwe loongebouw.

§2. De overstap gebeurt op drie momenten in het jaar:

- ofwel op 1 januari. Om de administratie toe te laten de nodige voorbereidingen te kunnen treffen, moet de keuze op voorhand bekend gemaakt worden, met name in de periode van 1 september tot en met 30 november;
- ofwel op 1 mei. De keuze moet bekend gemaakt worden tussen 1 januari en 31 maart

Ofwel op 1 september. De keuze moet bekend gemaakt worden tussen 1 mei en 31 juli.



§3. Het personeelslid dat in dienst is bij de inwerkintreding van dit besluit heeft in afwijking van de tweede paragraaf een eerste overstapmogelijkheid met ingang van 1 januari 2025. In voorkomend geval maakt hij de keuze tot overstap bekend in de periode van ... [1 september 2024] tot en met 30 november 2024.

§4. Bij de overstap worden de personeelsleden ingeschakeld in het nieuwe loongebouw. Daartoe wordt in de nieuwe salarisschaal gezocht naar het hetzelfde of naasthogere jaarsalaris als het jaarsalaris in de oude salarisschaal waarvan men titularis is op 1 januari.

De concordantietabel waarbij bepaald wordt welke nieuwe salarisschaal verbonden is aan elke oude salarisschaal, is als bijlage 21 gevoegd bij dit besluit.

Om het jaarsalaris te bepalen wordt de eventuele bevorderingspremie vermeld in artikel VIIbis 22 mee in rekening gebracht.

§5. Voor personeelsleden die op het moment van hun beslissing tot overstap naast hun organieke schaal titularis zijn van een overgangsschaal, gebeurt de overstap in de organieke schaal maar wordt voor het bepalen van het jaarsalaris in de nieuwe schaal rekening gehouden met het jaarsalaris in de overgangsschaal.

Zo wordt voor personeelsleden die ingevolge een overheveling betaald worden in een overgangsschaal rekening gehouden met de organieke schaal om de overeenkomstige salarisschaal in het nieuwe loongebouw te bepalen. Om het jaarsalaris en de corresponderende trap vast te stellen wordt evenwel rekening gehouden met het jaarsalaris uit de overgangsschaal die men geniet op de overstapdatum.

Bijvoorbeeld: Een overgeheveld personeelslid, 28 jaar geldelijke anciënniteit, is titularis van de organieke schaal B111. Het jaarsalaris bedraagt 24.480 euro. Betrokkene wordt echter betaald in een overgangsschaal zodat het effectief toegekende jaarsalaris 24.593 euro bedraagt. Wanneer betrokkene beslist over te stappen naar het nieuwe loongebouw zal het overeenkomstig jaarsalaris wel gezocht worden in schaal NB111 maar zal de jaarbasis 24.593 euro als basis genomen worden.

Voor de personeelsleden met een SH-schaal volstaat in de meeste gevallen de organieke N-schaal om de hogere overgangsschaal te positioneren. In sommige SH-schalen is de jaarbasis echter hoger zodat er geen zelfde of naasthogere jaarbasis in de nieuwe organieke N-schaal voorhanden is. Voor hen werden bijgevolg nieuwe SH-schalen gecreëerd. Bij een eventuele overstap worden zij dan ingeschaald in de voorziene N-SH-schaal.

### **Artikel VII 3:**

§ 1. Om als functierelevante ervaring te kunnen gevaloriseerd worden, moet het steeds gaan om werken in ruil voor loon in ondergeschikt verband (arbeidsovereenkomst of bezoldigd ambt) of een zelfstandige activiteit (hoofdberoep of bijberoep).

Het doel mag dus niet het volgen van een opleiding zijn.

Voorbeelden:

- Stage in het kader van een opleiding aan hogeschool of universiteit;
- Beroepsinlevingsovereenkomsten (BIS);
- Werkervaringsrage (WES).

Ervaring bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt automatisch beschouwd als functierelevante ervaring en dus gevaloriseerd. De lijnmanager moet voor deze ervaring de functierelevantie niet beoordelen.

Het gaat om prestaties bij de diensten van de Vlaamse overheid zoals gedefinieerd in artikel I 2 VPS.

De vaststelling van de salaristrap voor de management- en projectleidersfuncties van N-niveau gebeurt door de "functioneel bevoegde minister" (= opdrachtgever – definitie artikel I 2, 13° van het VPS).

§2. Voor de valorisatie van functierelevante ervaring kan de lijnmanager zich baseren op verschillende elementen.

Hieronder volgen een aantal niet-limitatieve voorbeelden:

- kopie van een arbeidsovereenkomst;
- curriculum vitae;
- uittreksel van de website "my career";
- uittreksel van de website "my pension";
- inschrijving sociaal secretariaat zelfstandigen met vermelding "soort activiteit";
- - ...

Op het moment dat kandidaten solliciteren kennen zij de salarisschaal waarin ze zullen worden verloond. Deze staat in het vacature bericht. Het exacte salaris kennen ze nog niet omdat dit afhankelijk is van het aantal jaren ervaring die men voor valorisering aandraagt en finaal van de periode die effectief als relevant werd beschouwd en aldus wordt gevaloriseerd. Het is van belang dat deze valorisatie tijdig gebeurt en dat kandidaten zicht hebben op het salaris waarop ze recht hebben. Het ontwerp bepaalt daarom dat de beslissing inzake het al dan niet valoriseren van ervaring behoudens overmacht voorafgaand aan de ondertekening van het contract door de kandidaat.

§3. Naast de externe aanwervingen, worden eveneens als "indiensttredingen" beschouwd, de personeelsbewegingen waarbij:

- a. het personeelslid een nieuwe dienstaanwijzing krijgt;
- b. het personeelslid verandert van entiteit (via horizontale mobiliteit);
- c. het personeelslid binnen dezelfde entiteit:
  - hetzij van hoedanigheid verandert (in de meeste gevallen van contractueel naar statutair, maar eventueel ook van statutair naar contractueel)
  - hetzij een "totaal andere functie" opneemt, onder volgende cumulatieve voorwaarden:
    - de vacature voor de andere functie wordt opengesteld via een open procedure waarvoor tegelijk beroep gedaan wordt op de externe en interne arbeidsmarkt;
    - de functiebeschrijving van de te begeven betrekking is verschillend van deze van de geselecteerde kandidaat;
- d. het personeelslid dat wordt bevorderd, onder volgende cumulatieve voorwaarden:
  - er wordt ook beroep gedaan op de externe arbeidsmarkt;
  - het betreft een totaal andere functie.

§4. Valorisatie prestaties verricht in het onderwijs

De valorisatie van prestaties in het onderwijs blijft ongewijzigd behouden. Ook de specifieke regeling bij betaling in tienden.

#### §5. Garantierегeling

Op grond van paragraaf 1 van dit artikel valoriseert de lijnmanager bij het "opnemen van een nieuwe functie" de functierelevante privé-ervaring. Het begrip "opnemen van een nieuwe functie" moet zo ruim mogelijk geïnterpreteerd worden.

Het is niet de bedoeling dat de geldelijke anciënniteit van een personeelslid dat een nieuwe functie opneemt, wordt verminderd. Daarom voorziet paragraaf 5 in een garantierегeling.

#### **Artikel VII 4:**

Voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie komen alle perioden in dienstactiviteit in aanmerking. Verlof voor deeltijdse prestaties in non-activiteit komt ook in aanmerking.

De valorisatie van perioden van afwezigheid bij een andere instelling is afhankelijk van het feit of de reglementering van deze instelling deze afwezigheid als "dienstactiviteit" of "non-activiteit" beschouwt.

#### **Artikel VII 5 :**

Om als leertrajectbegeleider te kunnen worden aangesteld is twee jaar nuttige ervaring vereist.

Dit artikel geeft een opsomming van de activiteiten die als "nuttige ervaring" worden beschouwd om aan de voorwaarden te voldoen om als leertrajectbegeleider te kunnen aangesteld worden.

#### **Artikel VII 5 bis:**

§1. Bij een personeelsbeweging gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap van de nieuwe salarisschaal op het ogenblik van de beweging.

§2. Als na een bevordering blijkt dat het jaarsalaris op de trap van inschaling in de nieuwe schaal niet minimaal 5% hoger ligt dan het jaarsalaris in de schaal van herkomst, gebeurt de inschaling in de eerstvolgende salaristrap die voornoemde verhoging garandeert. Deze minimale garantie is gebaseerd op de gemiddelde verhoging bij een tijdelijke functieverzwarening en de bevorderingspremie.

#### **Artikel VII 5 ter:**

§1. Het personeelslid kan met de leidinggevende/werkgever afspreken om met behoud van het statuut - tijdelijk en vrijwillig - een minder belastende/zware functie uit te oefenen binnen de eigen entiteit. Het initiatief gaat steeds uit van het personeelslid. Dit is mogelijk tijdens alle leeftijdsfases in de loopbaan (familiale redenen, voorafgaand aan de pensionering...). Deze regeling is een gedeelde verantwoordelijkheid tussen personeelslid en leidinggevende(n).

Gedurende de periode waarin sprake is van een tijdelijke functieverlichting behoudt het personeelslid zijn statuut, graad en salarisschaal, maar wordt het maandsalaris met 5% verminderd. Deze regeling heeft als doel dat de berekeningsbasis voor het vakantiegeld, eindejaarstoelage, (aanvullend) pensioen, de inkomensregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid tijdens de tijdelijke functieverlichting ongewijzigd blijft.

De aan de tijdelijke functieverlichting verbonden salarisvermindering houdt op als de tijdelijke functieverlichting op verzoek van het personeelslid wordt stopgezet.

§2. De tijdelijke functieverlichting kan elke eerste dag van de maand ingaan en van deze regeling kan tijdens de loopbaan verschillende keren worden gebruik gemaakt.

Deze regeling vervangt de vrijwillige terugzetting in graad (deze is vandaag definitief en alleen mogelijk voor statutaire personeelsleden) en de herplaatsing.

Aan andere instrumenten van functieverlichting wegens ziekte of beperkingen (verlof voor deeltijdse prestaties wegens ziekte of wegens chronische ziekte of handicap) wordt hier niet geraakt (art. X 22 en X 27 bis VPS).

Mandaatfuncties uit het top- en middenkader en hooggekwalificeerde contractuelen kunnen geen gebruik maken van deze regeling.

### **Artikel VII Squater:**

§1. De verhoging in de salarisschaal is evaluatiegebonden.

Bij een normaal functioneren stijgt het personeelslid elk jaar met één trap tot het bereiken van de hoogste trap in de schaal.

Presteert het personeelslid onder de verwachtingen, is er dat jaar geen recht op een stijging in de schaal.

Presteert het personeelslid echter boven verwachtingen, is er een stijging in de salarisschaal met 2 trappen.

Elk personeelslid dat in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd, wordt met betrekking tot deze prestaties en de wijze waarop ze geleverd werden geëvalueerd. Dat personeelslid heeft recht op een evaluatiebeslissing én een beslissing inzake de salarisevolutie.

Neemt het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling geen uitdrukkelijke beslissing over de salarisevolutie, dan wordt deze beslissing geacht 'volgens verwachtingen' te zijn en stijgt het personeelslid dat jaar met één trap in de schaal. Zo volgt uit de toepassing van artikel IV 16, §1, tweede lid en IV 22.

§2. De evaluatoren kunnen een personeelslid slechts evalueren als het in de loop van een kalenderjaar gedurende ten minste drie maanden prestaties heeft geleverd. Wanneer het personeelslid niet geëvalueerd kan worden wegens een langdurige of veelvuldige afwezigheid of wegens het feit dat het slechts in dienst kwam tijdens de laatste maanden van het kalenderjaar, dan heeft het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling evenmin de bevoegdheid om een beslissing inzake de salarisevolutie te nemen.

In dat geval stijgt het personeelslid niettemin met één trap in de salarisschaal, voor zover het in dienst was bij de diensten van de Vlaamse overheid op 1 oktober van het voorgaande kalenderjaar.

Het personeelslid maakt per uitzondering geen aanspraak op een verhoging in de salarisschaal wanneer het gedurende meer dan 9 maanden in het kalenderjaar afwezig was omwille van een van volgende verloven of een combinatie ervan:

1° verlof voor deeltijdse prestaties, als vermeld in artikel X 25 tot en met X 27bis;

2° onbetaald verlof, zoals vermeld in artikel X 62, artikel X 63, X 63bis en X 81bis;

3° non-activiteit;

4° politiek verlof van ambtswege en facultatief politiek verlof, zoals vermeld in artikel X 64 – X 71;

In dat geval heeft het personeelslid geen recht op een verhoging van trap in de salarisschaal.

### **Artikel VII Squinquies:**

De overgang naar de volgende salaristrap gebeurt voor alle personeelsleden op hetzelfde moment en wel op 1 juli van het evaluatiejaar. Voor prestaties in het jaar 2024 (prestatiejaar) gebeurt de stijging in de salaristrap dus op 1 juli 2025 (evaluatiejaar).

### **Artikel VII Ssexies:**

Op grond van artikel XI 6 en XI 8 moet er bij een ontslag door de werkgever of bij een vrijwillig ontslag door de ambtenaar een opzeggingstermijn worden nageleefd. Deze opzeggingstermijn wordt uitgedrukt in weken. Zowel de benoemende overheid als de ambtenaar (bij een vrijwillig ontslag) kunnen beslissen dat het ontslag onmiddellijk ingaat en dat er geen opzeggingstermijn moet worden gepresteerd. In dat geval wordt de opzeggingstermijn vervangen door een verbrekingsvergoeding die wordt uitbetaald door de partij die een einde stelde aan de tewerkstelling. De verbrekingsvergoeding wordt berekend op basis van de weken opzeggingstermijn die niet worden gepresteerd.

Opdat deze vergoeding in praktijk zou kunnen worden berekend en uitbetaald, moet er in het VPS een formule worden verankerd op grond waarvan het bruto maandsalaris wordt omgezet naar een bruto weksalaris. Naar analogie met de regeling die op grond van artikel 39, §3 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 voor het contractueel personeel geldt, wordt de volgende formule in het VPS verankerd: het weksalaris is gelijk aan het maandsalaris gedeeld door dertien en vermenigvuldigd met drie.

### Artikel 3:

De salarisregeling van de loodsen wordt opgenomen in deel XIbis van dit besluit.

### Artikel 4:

#### **Overzicht nieuwe salarisschalen**

Dit artikel geeft een overzicht van de in het statuut bestaande graden en de ermee overeenstemmende salarisschalen, opgedeeld in:

- algemeen personeel;
  - wetenschappelijk personeel;
  - specifieke graden bij het Agentschap Opgroeien;
  - andere specifieke graden;
  - Overgangsregelin
- Bijkomende functies.

Wat de bijkomende functies betreft, dit zijn N-schalen voor functies die thans staan op de lijst met bijkomende of specifieke opdrachten (MB van 14 mei 2008) en waarvan de salarisschaal hoger ligt dan de verloning in de beginschaal. Via deze bepaling zullen entiteiten ook in de toekomst deze functies kunnen invullen met een N schaal waarvan het startbedrag hoger ligt dan de N-111 schaal.

### Artikel 5:

De verwijzing naar artikel VII 3 wordt aangepast aan de nieuwe VPS-indeling.

### Artikel 6:

De projectleiderstoelage en de bevorderingspremie worden opgeheven. Bij overstap van het oude naar het nieuwe loongebouw wordt de bevorderingspremie bijgeteld bij het salaris, en gebeurt de inschaling op de overeenkomstige trap.

#### Artikel 7:

Bepaalde personeelsleden zijn uitgesloten van de toelagen voor prestaties buiten de normale arbeidstijdregeling (artikel VII 28 – 31). Zo ook de personeelsleden met de graad van loods. Aangezien de rechtspositieregeling van de loodsen thans geregeld wordt in deel XIbis van dit besluit wordt de uitsluiting in deel XIbis opgenomen.

#### Artikel 8:

Het derde lid van artikel VII 33 bepaalt dat de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, voor de DAB Vloot een forfaitaire regeling kan bepalen. Aangezien de rechtspositieregeling van de DAB Vloot thans geregeld is in deel XIbis van dit besluit, wordt deze mogelijkheid in deel XIbis vermeld.

#### Artikel 9:

In artikel VII 39 wordt de mogelijkheid voorzien om ook op basis van een tussentijdse functioneringsevaluatie een prestatietoelage toe te kennen.

De N-functies en de functies van algemeen directeur bedoeld in deel V zijn uitgesloten van deze mogelijkheid.

In paragraaf 4 van dit artikel wordt de mogelijkheid voorzien om ook los van de jaarlijkse evaluatiecyclus een functioneringstoelage toe te kennen. Bovendien kan de toelage ook aan een team toegekend worden voor uitzonderlijke collectieve prestaties.

In artikel VII 40 wordt bepaald dat de prestatietoelagen nog steeds betaald worden vóór 1 augustus van het jaar dat volgt op het evaluatiejaar. Bovendien wordt voorzien dat de toelagen die gegeven worden bij een tussentijdse functioneringsevaluatie kunnen uitbetaald worden in het evaluatiejaar zelf. De beperking op jaarbasis tot maximaal 20% van het jaarsalaris, is conform artikel III 20 van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

#### Artikel 10:

Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling, aan het personeelslid dat binnen de entiteit, raad of instelling tijdelijk bijkomende of zwaardere taken uitoefent waardoor de functiezwaarte tijdelijk verhoogt, een toelage toekennen voor de tijd dat het personeelslid de bijkomende of zwaardere taken uitoefent.

Voor wat de middenkaderfuncties betreft, wordt het advies verleend door het managementorgaan van het betrokken beleidsdomein.

Voor de toepassing van deze afdeling worden het Gemeenschapsonderwijs en de Vlaamse Onderwijsraad geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Onderwijs en Vorming en worden de Strategische Adviesraad Ruimtelijke Ordening - Onroerend Erfgoed en de Milieu- en Natuurraad van Vlaanderen geacht deel uit te maken van het beleidsdomein Omgeving.

Thans werd wat betreft de duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren onderscheid gemaakt naargelang de duurtijd van de tijdelijke functieverzwaren vooraf kon worden bepaald of niet. Wanneer de duurtijd niet vooraf kon worden bepaald, bedroeg de duurtijd maximaal één jaar.

In de nieuwe regeling verdwijnt dit onderscheid en wordt de duurtijd vastgelegd op minimaal 30 kalenderdagen en maximaal 5 jaar. Het hoofd van de entiteit, raad of instelling kan, na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling,

die periode na afloop maximaal één keer verlengen met een periode van maximaal één jaar.

#### Artikel 11:

De gezagvoerderstoelage, de bijzondere toelageregeling voor het loodsenpersoneel, de specifieke toelageregeling voor het personeel van de grote varende eenheden van de DAB Vloot, de STCW-toelage, de toelage voor technische bekwaamheid en de toelage voor de matroos die tijdelijk fungeert als schipper-bootsman of als schipper-stuurman worden opgeheven. Deze toelagen worden hernomen in deel XIbis van dit besluit.

#### Artikel 12:

Artikel VII 56 §1 bepaalt onder meer de bevoegdheid van de lijnmanager van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust om de functies en arbeidsplaatsen te bepalen waaraan het gebruik van een woning, ter beschikking gesteld door de werkgever, verbonden is, om deze personeelsleden toe te laten hun taak gemakkelijker te vervullen.

Gezien de rechtspositieregeling van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust thans opgenomen is in deel XIbis bij dit besluit wordt dit in deel VII geschrapt.

#### Artikel 13:

Dit artikel geeft een globaal overzicht van de decumul tussen de diverse statutaire toelagen.

Inhoudelijk werd niets gewijzigd, alleen werd de cumulregeling met de toelagen van het personeel van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en DAB Vloot hier verwijderd omdat de toelagen van voornoemde personeelsleden thans in deel XIbis van dit besluit opgenomen zijn.

#### Artikel 14:

Gezien de rechtspositieregeling van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust en DAB Vloot thans opgenomen is in deel XIbis bij dit besluit wordt de forfaitaire vergoeding voor reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel, de vergoeding voor het werken in Vlissingen en de vergoeding voor de personeelsleden tewerkgesteld in Vlissingen in deel VII geschrapt.

#### Artikel 15:

Titel 5 van deel VII bevat de overgangs- en slotbepalingen. Deze worden thans opgenomen in deel XII.

#### Artikel 16: Deel VIIbis

Dit artikel voegt een Deel VIIbis in het VPS in.

Dit deel VIIbis is van toepassing op:

1° het personeelslid in dienst vóór... 1 juni 2024, dat er niet vrijwillig voor kiest onder het toepassingsgebied van deel VII te vallen;

2° het personeelslid dat in dienst treedt na ... 31 mei 2024 in een betrekking die vóór1 juni 2024 werd vacant verklaard;

3° de management- en projectleidersfuncties van N-niveau en de functies van algemeen directeur, alsook de functies van directeur-generaal en adjunct-directeur-generaal;

4°het hoofd van het secretariaatspersoneel van een strategische adviesraad;

5° de personeelsleden van het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Rekem en het Openbaar Psychiatrisch Zorgcentrum Geel.

Dit deel VIIbis herneemt integraal en ongewijzigd het hoofdstuk VII van het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid.

Het doel van het hoofdstuk VIIbis is om de geldelijke bepalingen te behouden voor personeelsleden die niet overstappen naar het nieuwe loongebouw. Zij behouden bijvoorbeeld de bevorderingspremie in de huidige vorm.

Ze behouden ook de bestaande functionele loopbanen en de huidige salarisschalen. Deze salarisschalen worden als een nieuwe bijlage 5bis in het VPS opgenomen.

#### Artikel 17:

Een van de mogelijke tuchstraffen is de lagere inschaling. Tot op heden betekende dit de toekenning van een lagere salarisschaal binnen dezelfde graad.

Door de nieuwe organisatiestructuur in het nieuwe loongebouw, is nog slechts 1 salarisschaal per graad voorzien.

Er moet dus een andere invulling aan "de lagere inschaling" gegeven worden.

Vandaar dat nu in artikel VIII 5 bepaald wordt dat de lagere inschaling inhoudt dat betrokkene een aantal trappen in schaal verliest. De lagere inschaling mag er niet toe leiden dat de betrokken ambtenaar een lager salaris geniet dan indien hij werd teruggeplaatst in graad. Deze beschermingsmaatregel blijft behouden voor de ambtenaren in het nieuwe loongebouw.

#### Artikel 18:

Bijlage 5 wordt vervangen. Deze bijlage bevat nu de salarisschalen in het nieuwe loongebouw. De bestaande bijlage 5 met de salarisschalen in het oude loongebouw wordt opnieuw opgenomen als bijlage 5 bis.

#### Artikel 19:

Dit artikel voegt een bijlage 5bis in. Deze bijlage omvat de salarisschalen die van toepassing zijn op de personeelsleden die in dienst zijn voor 1 juni 2024 en die er niet voor kiezen om over te stappen naar het nieuwe loongebouw.

#### Artikel 20:

Dat artikel voegt bijlage 21 in. Deze bijlage bevat de inschalingstabel (concordantietabel). Personeelsleden in dienst voor 1 juni 2024 en die beslissen om over te stappen van het oude naar het nieuw loongebouw, krijgen overeenkomstig deze tabel een nieuwe salarisschaal in het nieuwe loongebouw.

#### Artikel 21-22:

Inwerkingtredings- en uitvoeringsbepaling

Dit besluit treedt in werking op 1 juni 2024.