

Vlaamse overheid



Agentschap voor overheids personeel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 246.796

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 7 MEI 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Nota aan de leden van het sectorcomité XVIII m.b.t. beloning van de
management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van
algemeen directeur

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
 - de heren Ronny Vande Winkel
 - Jan Van Wesemael
 - mevrouw Liliane Jans
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
 - mevrouwen Ann Vermorgen
 - Sofie Moerman
 - Nathalie Hiel
 - de heer Chris Herreman
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
 - de heren Jos Mermans
 - Francis Van Lindt
 - Céderic Eerebout
 - Geert Verhavert

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaande nota aan de leden van het Sectorcomité XVIII m.b.t. beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur.

1. **De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten** kan niet akkoord gaan met bijgaande nota. De redenen voor het niet-akkoord worden opgesomd in bijgaand document d.d. 8 mei 2007.
2. **De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten** kan niet akkoord gaan met bijgaande nota. De redenen van het niet-akkoord worden uiteengezet in bijgaande brief d.d. 10 mei 2007.
3. **De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt** kan evenmin akkoord gaan met bijgaande nota en dit om principiële redenen.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 01-05-2007

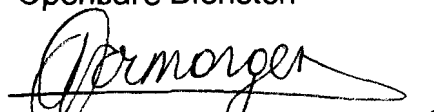
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



Milaie Beckmans

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



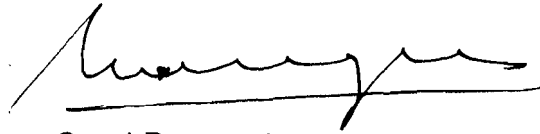
ANN VERMORGEN

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

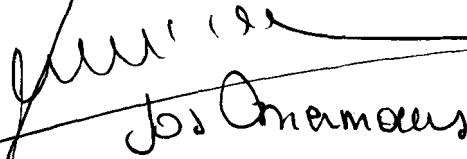
De Voorzitter,



Yves Leterme
Minister-president van de Vlaamse regering



Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en
Toerisme



Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening



VLAAMSE REGERING

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

NOTA AAN SECTORCOMITE XVIII

Betreft:

- **Beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur**

Deel I: beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

1	Situering	4
1.1	Algemeen	4
1.2	Resultaten van het marktonderzoek	6
1.2.1	Vergelijking met het marktsegment 'semi-publieke sector':	6
1.2.2	Vergelijking met het marktsegment 'internationale overheden':	6
1.2.3	Vergelijking met het marktsegment 'andere Belgische overheden':	8
2	Principes voor een voorstel van organieke regeling	9
2.1	Voormalige organieke regeling voor het topkader	9
2.2	Principes voor een nieuwe organieke regeling	9
3	Onderdelen van de nieuwe beloning: basissalaris, mandaattoelage, prestatietoelage en andere voordelen	11
3.1	Basissalaris	11
3.2	Vaste mandaattoelage	12
3.3	Prestatiegebonden beloning	12
3.4	Synthese	14
3.5	Andere voordelen	15
3.6	Overgangsmaatregelen	16
4	Algemeen directeur	16
5	Loonspanning	17
6	Weging van de functies	18
7	Budgettaire impact	19
7.1	Management- en projectleiderfuncties van N-niveau	19
7.2	Algemeen directeur	20
8	Timing	20

Deel II: Algemene bepalingen

1	Weerslag van het voorstel van beslissing op de lokale besturen	29
2	Weerslag van het voorstel van beslissing op het personeelsbestand en -budget	29
3	Procedure van administratieve en begrotingscontrole	29
4	Reguleringsimpactanalyse	29
5	Voorstel van beslissing	30

Bijlagen

1. Het marktonderzoek voor het topkader bij de Vlaamse overheid;
 - managementsamenvatting (doc. 1)
 - toelichtende nota met achtergrondinformatie (doc. 2)
 - eindrapportering met resultaten van het marktonderzoek (doc. 3)
 - verslag van het wegingscomité (doc. 4)
2. Classificatieresultaten van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau;

Deel I: Beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur

1. Situering

1.1 Algemeen

Op 9 september 2005 hechte de Vlaamse regering haar goedkeuring aan een wijziging aan het statuut van de titularissen van management- en projectleiderfuncties van N-niveau. Met betrekking tot het geldelijke statuut heeft de Vlaamse regering beslist een overgangsregeling in te voeren, die is opgenomen in de artikels V 12 en V 51 van het raamstatuut ¹.

Tot deze voorlopige regeling werd beslist om tijdens een overgangsperiode verder vorm te geven aan het geldelijke statuut van de topambtenaren.

Hiertoe heeft de vroegere Kenniscel Beloningsbeleid (nu de dienst Corporate HR) van het departement Bestuurszaken een marktonderzoek uitgevoerd. Dat onderzoek bevat een vergelijking van het verloningsniveau van de leidinggevenden bij de Vlaamse overheid².

¹ Art. V 12.

§ 1. De Vlaamse Regering bepaalt het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie en van algemeen directeur.

§ 2. Onverminderd hetgeen is bepaald in § 1, behoudt de betrokken titularis van :

- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- een management- of (projectleider)functie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse Gemeenschap of het Vlaamse Gewest of een daarvan afhangende instelling verbonden was, de contractuele financiële regeling geldend vóór de aanstelling evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen welke werden toegekend in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- de functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij voor de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan, en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

Art. V 51.

§ 1. Zonder afbreuk te doen aan het bepaalde in artikel V 12 § 2 en totdat de Vlaamse Regering in uitvoering van artikel V 12 § 1 het geldelijk statuut van de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van N-niveau en van algemeen directeur zal bepalen, genieten de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau en van de functie van algemeen directeur:

- 1° de salarisschaal A311 voor de titularissen van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau, en de salarisschaal A286 voor de titularissen van een functie van algemeen directeur;
- 2° een managementstoelage overeenkomstig de regeling die voorzien is voor het personeel van de Diensten van de Vlaamse overheid.

§ 2. Voor toepassing van § 1 is, wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, de regeling die voorzien is voor het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid van toepassing.

² Voorafgaandelijk waren de functies van het topmanagement gewogen door een wegingscomité, dat trouwens ook het marktonderzoek waarvan sprake, overzag.

In overleg met het kabinet Bestuurszaken werd in december 2005 de opdracht voor het marktonderzoek voor het topmanagement omschreven:

“De Kenniscel Beloningsbeleid dient een marktvergelijking uit te voeren voor topfuncties enerzijds en naar de loonspanning op organisatieniveau anderzijds.”

Er werd gekozen om verschillende marktsegmenten te onderzoeken (topfuncties in de internationale publieke sector, een selectie Belgische overheden, de algemene Belgische private markt en de Belgische semi-publieke sector):

“Voor de topfuncties wordt een onderzoek gedaan naar de primaire arbeidsvoorwaarden. Indien voor bepaalde marktsegmenten aanvullende informatie kan worden gegeven betreffende de marktpositie (p10, Q1, mediaan, ...), wordt dit in het rapport opgenomen. Voor de secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden beperkt het onderzoek zich tot een beschrijvend rapport. De loonspanning op organisatieniveau wordt onderzocht voor de primaire arbeidsvoorwaarden.”

Er werd niet gevraagd om beleidsvoorstellen te formuleren. De opdrachtsomschrijving werd ter reflectie aan de leden van het wegingscomité voorgelegd. Bovendien werd het wegingscomité gevraagd om het eindrapport te evalueren en aanbevelingen te formuleren.

Het verslag van het wegingscomité vermeldt volgende aanbevelingen binnen de opdracht:

➤ *Bij het uitvoeren van een marktonderzoek als aanloop naar een nieuw beloningsbeleid zijn drie vragen cruciaal:*

- 1. Wat is de vergelijkbare basis? Welke arbeidsvoorwaarden wenst men te vergelijken? Het basissalaris? Het totale inkomen? Of wenst de overheid ook nog andere secundaire en/of tertiaire arbeidsvoorwaarden te kwantificeren en te vergelijken?*
- 2. Wat is het marktsegment? Met welke markt of met welke organisaties wenst de Vlaamse overheid zich te vergelijken?*

Op advies van het college van ambtenaren-generaal werd een wegingscomité, dat ondersteund werd door Kenniscel Beloningsbeleid van het departement Bestuurszaken opgericht met als taak de topfuncties te wegen om zo het geldelijke statuut van de topambtenaren verder vorm te kunnen geven. Na een overgangperiode bij de invoering van BBB zal dit kunnen worden uitgewerkt. Met het oog daarop heeft de Kenniscel Beloningsbeleid een marktonderzoek verricht om de geldelijke toestand van de Vlaamse topambtenaren in perspectief te brengen.

Wat de weging zelf betreft, werden vooraf alle functies beschreven en gedefinieerd. De Kenniscel Beloningsbeleid speelde hierin een ondersteunende rol.

Het wegingscomité gaf een consensusadvies aan de Vlaamse Regering.

Van de 68 functies werden er 12 ingedeeld in klasse D, (hoogste klasse), 15 in klasse C, 22 in klasse B en 19 in de klasse A (laagste klasse).

Drie functies van projectleider die tot stand kwamen nadat het wegingscomité zijn werkzaamheden had afgerond, werden nog niet gewogen: Project Vlaams-Europees VerbindingsAgentschap en upgradering Koningin Elisabethzaal, Project coaching van medewerkers van de Vlaamse gemeenschap en het Project toegankelijkheid van het VLAO via het internet.

3. *Wat is de marktpositie? Eenmaal de vergelijkbare basis en het marktsegment zijn bepaald, dient een keuze gemaakt te worden over de positie die de Vlaamse overheid wenst in te nemen. Wenst zij zich sterk op de markt te profileren door te vergelijken met de Q3 (25% van de ondernemingen betaalt beter, 75% van de ondernemingen betaalt minder)? Of verkiest de Vlaamse overheid zich laag te positioneren door zich eerder te richten op de pc 10 (90% van de ondernemingen betaalt meer, 10% betaalt minder)? Een lage positionering op de markt (bvb. percentiel 10) voor de primaire arbeidsvoorwaarden kan verantwoord zijn indien positief wordt gescoord met de secundaire en/of tertiaire arbeidsvoorwaarden.*

➤ *Zowel wat de resultaten van dit marktonderzoek betreft als voor het nemen van beleidsinitiatieven voor een aanpassing van het beloningsbeleid voor de Vlaamse topambtenaren, is het sterk aanbevolen om één en ander participatief af te toetsen met de betrokkenen. Zo is er beter voeling met wat leeft onder hen.*

➤ *In historisch perspectief daalt de loonspanning op organisatieniveau. Momenteel bedraagt die voor de Vlaamse overheid 5,17. Een loonspanning van 6 tot 8 is wenselijk.*

1.2 Resultaten van het marktonderzoek

In het kader van het marktonderzoek werd de beloningssituatie van de Vlaamse topambtenaren vergeleken met diverse zgn. 'arbeidsmarktsegmenten'³ (zie bijlage 1 voor details).

1.2.1 Vergelijking met het marktsegment 'semi-publieke sector'

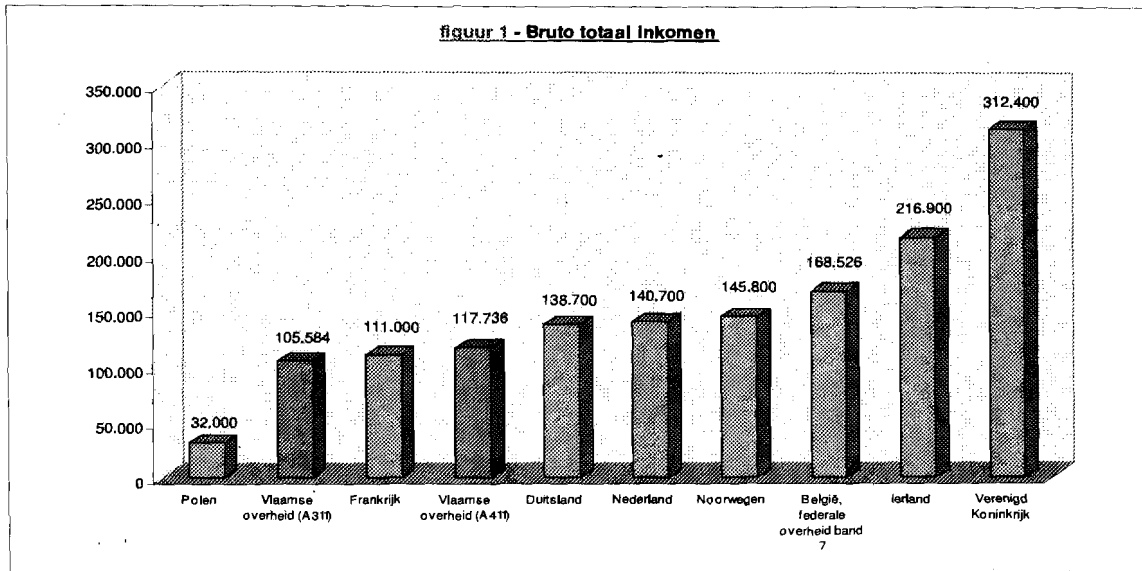
De vergelijking geeft te zien dat:

- N-functies, bezoldigd in de salarisschaal A311, marktconform worden verloond indien zij worden ingedeeld in de klasse A (figuur 1). Het basissalaris is in alle andere gevallen niet marktconform;
- N-functies, bezoldigd in de salarisschaal A411, zeer marktconform worden verloond indien zij worden ingedeeld in de klasse A. Bij een indeling in klasse B ligt de verloning licht onder de markt (figuur 1);
- De comparatieve ratio's bij het basissalaris en het totale inkomen zijn gelijkaardig, waarbij het variabel inkomen in dit marktsegment maar licht hoger is dan bij de Vlaamse overheid.

1.2.2 Vergelijking met het marktsegment 'internationale overheden'

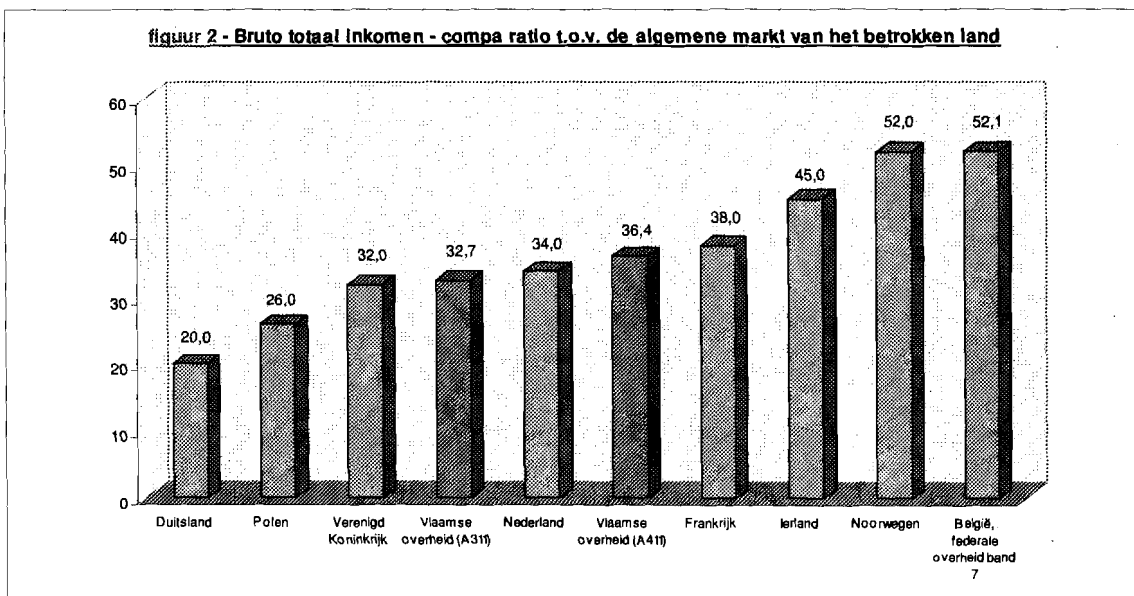
Volgende grafieken geven een beeld van de toestand in de publieke sector in diverse landen:

³ Gelet op het feit dat het marktsegment van de Belgische bedrijven sterk verschillende kenmerken heeft van dat van de openbare sector, wordt deze vergelijking hier niet in detail uiteengezet. In bijlage 1 zijn details te vinden.



Conclusie:

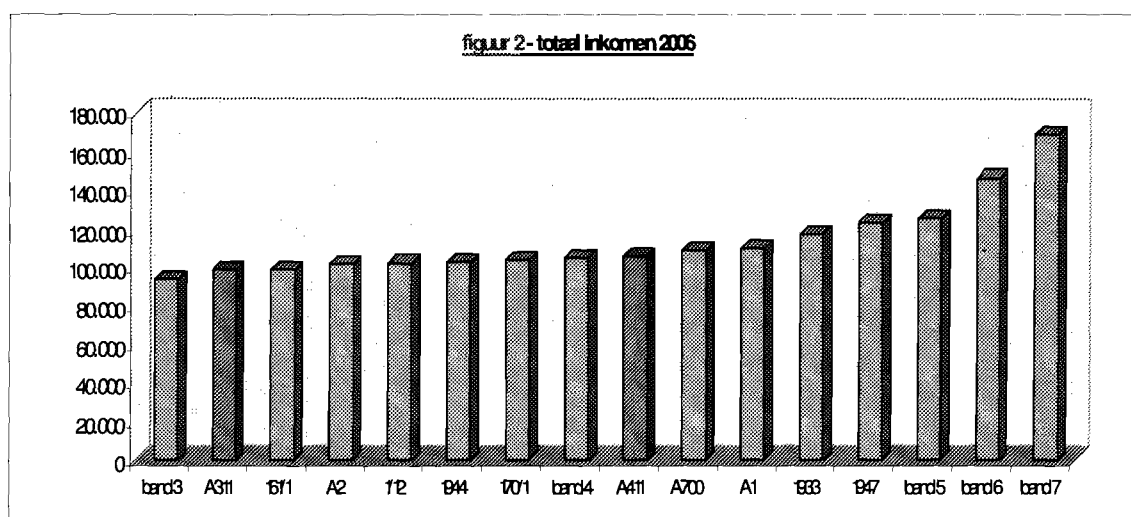
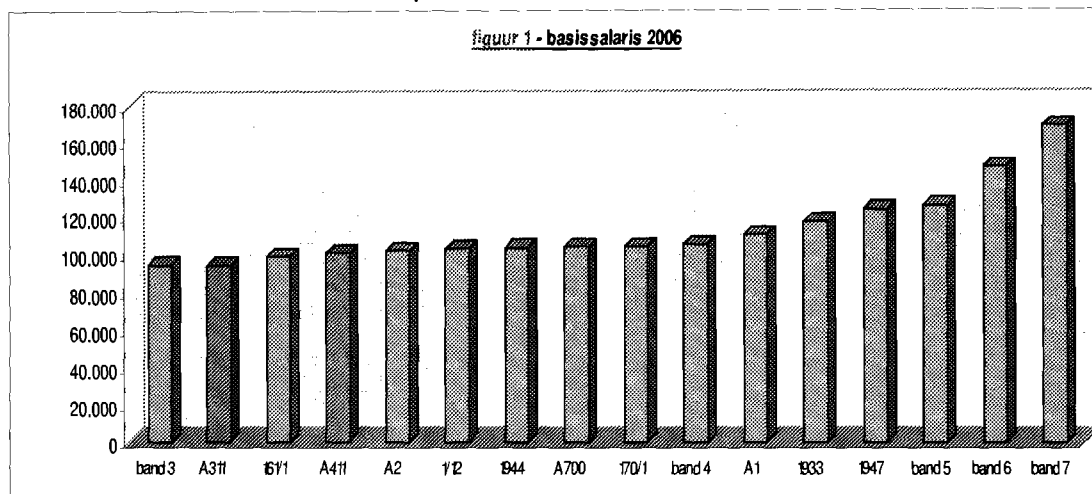
Ierland en het VK zijn de beste betalende landen, gevolgd door België (federale overheid, salarisband 7). Van die drie landen is bekend dat zij zich (deels) richten op externe marktvergelijking (figuur 1 hierboven). De Vlaamse overheid staat achteraan in de rangorde, op een gelijkaardig niveau als Frankrijk.



De vergelijking met de algemene markt van het betrokken land levert een ander beeld op. In de meeste landen bevindt het betalingsniveau zich op een range van 25 tot 45%. Uitschieters naar boven zijn België (federale overheid) en Noorwegen en naar beneden Duitsland (figuur 2 hierboven).

1.2.3 Vergelijking met het marktsegment 'andere Belgische overheden'

De situatie van de Vlaamse topambtenaren kan als volgt in kaart worden gebracht ⁴:



⁴ De vergelijking gebeurt ten aanzien van een 'gemiddelde' geldelijke anciënniteit van 17 jaar. Werden tijdens het marktonderzoek vergeleken (toestand mei 2005, ondertussen te indexeren, maar inclusief, voor Vlaanderen, een gemiddelde prestatiebeloning van 5,16 % van het basissalaris):

<i>Openbare dienst</i>	<i>Functie/graad</i>	<i>Schaal</i>
<i>Vlaamse overheid</i>	secretaris-generaal en AG (organiek)	A311
	secretaris-generaal en AG (overgangsregeling)	A411
<i>Federale overheid</i>	voorzitter directiecomité FOD, N bij POD, openbare instellingen van sociale zekerheid	band 7, 6, 5, 4 en 3
<i>Waals Gewest</i>	secretaris-generaal	A1
	administrateur-generaal	A2
<i>Franse Gemeenschap</i>	secretaris-generaal	170/1
	administrateur-generaal	161/1
<i>Brussels Hoofdstedelijk Gewest</i>	secretaris-generaal	A700
<i>Duitstalige Gemeenschap</i>	secretaris-generaal	1/12
<i>Raad van State</i>	eerste voorzitter	1933
<i>Hof van Cassatie/Arbitragehof</i>	eerste voorzitter	1947
<i>Hof van Beroep/Arbeidshof</i>	eerste voorzitter	1944

Hieruit blijkt dat de Vlaamse topbeloningen in belangrijke mate achterlopen op deze van andere Belgische ambtenaren, in het bijzonder deze van de federale overheid.

2. Principes voor een voorstel van organieke regeling

2.1 Voormalige organieke regeling voor het topmanagement

Voorafgaand aan de invoering van het mandaatsysteem voor de topambtenaren was de organieke regeling voor de verloning van de ambtenaren-generaal opgenomen in de rechtspositieregeling voor het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (Vlaams Personeelsstatuut van 15 juli 2002, het stambesluit VOI's van 30 juli 2000 en het PSWI van 28 januari 1997.

Hierin werden de volgende organieke salarisschalen voorzien:

- Secretaris-generaal : A411;
- Administrateur-generaal : A311;
- Directeur-generaal: A311;
- Adjunct-administrateur-generaal: A286-A288;
- Algemeen directeur: A365 (contractueel mandaat) en A366.

2.2 Principes voor een nieuwe organieke regeling

a) Voor de marktvergelijking van de verloning van de Vlaamse topambtenaren wordt gekozen voor het marktsegment van de ambtenaren van de andere Belgische overheden.

b) De vergelijking wordt uitgevoerd op basis van functies met overeenstemmend functiegewicht.

Er moet rekening mee worden gehouden dat de zwaarste functies bij de federale overheid in band 7 geklasseerd zijn (voorzitters van de FOD's). Op basis van een functieweging die in 2006 werd uitgevoerd, bleek dat er in Vlaanderen geen vergelijkbare functies zouden zijn, zodat de vergelijking tussen het Vlaamse en het federale niveau slechts tot op band 6 wordt doorgetrokken⁵.

⁵ Bij de invoering van de Copernicushervorming werden de functies van de Voorzitters van het directiecomité van de FOD's gewogen. Hoewel niet alle functies even zwaar wogen (bv. FOD's Financiën, Justitie tgo. andere FOD's) besliste de federale ministerraad toch alle functies in de band 7 te klasseren.

Vergelijking:

<i>Federale band</i>	<i>Vlaamse klasse</i>	<i>Aantal Vlaamse titularissen</i>
7	(E - F)	-
6	D	12
5	C	15 + 1 ⁶
4 - 3	B	22
2 - 1	A	19

c) De Vlaamse topambtenaren zullen een beloningspakket genieten dat bestaat uit:

- een basissalaris;
- een vaste mandaattoelage, die uitdrukking geeft aan de verantwoordelijkheden gericht op het realiseren van de mandaatdoelstellingen en die variëren volgens de wegingsindeling van de entiteiten van de Vlaamse administratie;
- een prestatietoelage (de managementtoelage), d.i. een prestatiegebonden toelage die uitdrukking geeft aan de mate waarin een mandaathouder zijn doelstellingen realiseert.

d) Alhoewel het basissalaris op het eerste zicht het gemakkelijkst vergelijkbaar gegeven is, blijkt dat er wel significante verschillen bestaan tussen de overheden inzake weddencomplementen en andere toelagen zoals de eindejaarstoelage en het vakantiegeld.

Daarom wordt voorgesteld dat de positionering van de Vlaamse topambtenaren gebeurt op basis van primaire arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder het totale inkomen. (geïndexeerd jaarsalaris, eindejaarstoelage, vakantiegeld, vaste mandaattoelage, variabele prestatietoelage)^{7 8}.

Dit voorstel behoudt dus de al bestaande koppeling van een deel van de verloning aan de geleverde prestaties, in tegenstelling tot alle andere Belgische overheden die deze variabele verloning niet voorzien (behalve in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

e) Het voorstel omvat vier verloningsniveau (volgens de wegingsindeling).

f) Inzake marktpositionering wordt gestreefd naar de hoogste marktpositie. In de praktijk betekent dit dat de federale Arena-banden⁹ als referentie gelden¹⁰.

⁶ Er zijn 2 functiehouders in de EVA De Scheepvaart; voor 6 functies is het classificatieresultaat nog niet bekend.

⁷ Het aanvullende pensioenstelsel van de federale topambtenaren (1^{ste} pijler bis) wordt in deze vergelijking buiten beschouwing gelaten. Uit studies blijkt dat door de toepassing van absolute grensbedragen voor de berekening van de pensioenen en de cumulregels betreffende pensioenen de openbare sector, het voordeel dat zou kunnen verworven worden door de invoering van een aanvullend pensioenstelsel disproportioneel klein is tegenover de kosten van dergelijk systeem.

⁸ Antwoord op vraag 1 van het wegingscomité.

⁹ Dat zijn de banden die als gevolg van een politieke beslissing in 2004 werden verminderd met 20% (band 7) tot 4% (band 3).

3. Onderdelen van de nieuwe beloning: basissalaris, mandaattoelage, prestatietoelage en andere voordelen

3.1 Basissalaris

De salarisschaal A311 vormt het basissalaris.

De salarisschaal A311 werd al door de Regering als basis vastgelegd en vormt de grootste gemene deler tussen de Vlaamse topambtenaren.

Bovendien is het niet mogelijk het verschil met de federale functies aan te pakken door te vertrekken van een basissalaris A411. Dit zou immers bijkomende vergelijkingsproblemen opleveren ten aanzien van de overeenstemming van de federale banden 1 tot 3 met de Vlaamse klassen A en B¹¹. Deze twee klassen komen immers al met een basisschaal A311 boven de federale klasse 3 uit, zodat het hanteren van een basissalaris A411 voor die klassen een groter verschil zou veroorzaken dan al het geval is met de schaal A311¹².

¹⁰ Antwoord op vraag 3 van het wegingscomité.

Dit betekent (aan huidige index en zonder variabele verloning in rekening te brengen):

	<i>Basissalaris</i>	<i>Eindejaarstoelage</i>	<i>Vakantie geld</i>	<i>Variabel</i>	<i>Totaal excl. variabel</i>
Federaal					
<i>Federaal - band 6</i>	143.060	3.888	2.554	-	149.502
<i>Federaal - band 5</i>	122.367	3.371	2.327	-	128.065
<i>Federaal - band 4</i>	102.483	2.874	2.108	-	107.465
<i>Federaal - band 3</i>	91.733	2605	1.990	-	96.328
<i>Federaal - band 2</i>	79.925	2.311	1.860	-	84.096
<i>Federaal - band 1</i>	72.779	2.131	1.781	-	76.691
Vlaams					
<i>Vlaanderen - A411</i>	102.425	4.524	7.853	Max. 20 %	114.802
<i>Vlaanderen - A311</i>	91.853	4.057	7.042	Max. 20 %	103.763

¹¹ Maar zie overgangsregeling voor sommige contractuelen en statutairen, punt 3.6 van de nota.

¹² Vergelijking van de federale salarisbanden t.o.v. het totale inkomen op basis van de salarisschaal A411:

Vergelijking met totaal inkomen A411	
Federaal - band 6	+ 34.700
Federaal - band 5	+ 13.263
Federaal - band 4	- 7.337
Federaal - band 3	- 18.474
Federaal - band 2	- 30.706
Federaal - band 1	- 38.111

3.2 Vaste mandaattoelage

Deze toelage honoreert de toegenomen mandaatverantwoordelijkheid.

<i>Klasse</i>	<i>Verskil met vergelijkbare federale banden, wat totaal inkomen betreft</i>	<i>Voorgestelde geïndexeerde mandaattoelage (buiten prestatiegebonden beloning)</i>	<i>Vergelijking (afgerond) met vorige toestand Vlaamse topambtenaren van rang A4 bij toepassing van vaste mandaattoelage maar zonder prestatiebeloning</i>
<i>D</i>	46.550	27.782	SG + 17.000 euro
<i>C</i>	22.113	18.782	SG + 7.000 euro
<i>B</i>	4.513 tot - 6.624	12.282	SG + 1.500 euro
<i>A</i>	-18.856 tot - 26.261	8.782	DG + 8.800 euro

De mandaattoelage wordt geïndexeerd.

Opmerking: Het bijgevoegde ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van een mandaattoelage, herneemt – zoals dat in het personeelsstatuut gebruikelijk - de bedragen van de mandaattoelage à 100% (dus zonder index) en afgerond naar het hogere tiental.

3.3 Prestatiegebonden beloning (managementtoelage)

a) In tegenstelling tot de overige bestuursniveaus vormt in Vlaanderen de prestatiegebonden beloning een essentieel onderdeel van het HRM-beleid. Vlaanderen houdt dus vast aan de variabele prestatietoelage (managementtoelage) als HRM-instrument voor de topambtenaren.

Het wegingscomité stelde ter zake inderdaad, weliswaar buiten opdracht:

We pleiten voor een overgang van een graad- en anciënniteitsgedreven systeem naar een systeem dat zich focust op de toegevoegde waarde van de functie (uitgedrukt in functiegewicht) en de toegevoegde waarde van de persoon in de functie (competentie- potentieevolucie op de lange termijn en prestaties op de korte termijn). Men kan en mag hierbij niet overhaast te werk gaan en bevelen daarom een soort 'gewenningsfase' aan. Die fase kan vorm gegeven worden door via enveloppenfinanciering meer nadruk te leggen op het variabele inkomen waarbij de evaluatie van de objectieven en/of targets gelinkt wordt aan de managementtoelage. De fiabiliteit van het systeem wordt bevorderd indien goed presteren effectief wordt beloond. Daarna kan overgestapt worden naar een stelsel dat de wijze van presteren, bijvoorbeeld via een meritmatrix, vertaalt naar de groei van het basissalaris.

b) De huidige manier van toekennen van managementtoelage voldoet weliswaar niet: de huidige Regering heeft, binnen het ex-MVG, de VWI's en de VOI's waarvoor ze als evaluatie-instantie optrad, het maximum van 20 % van het salaris nooit

toegekend. Tot nu toe werd in de praktijk een gemiddelde prestatietoelage van 5,1% toegekend.

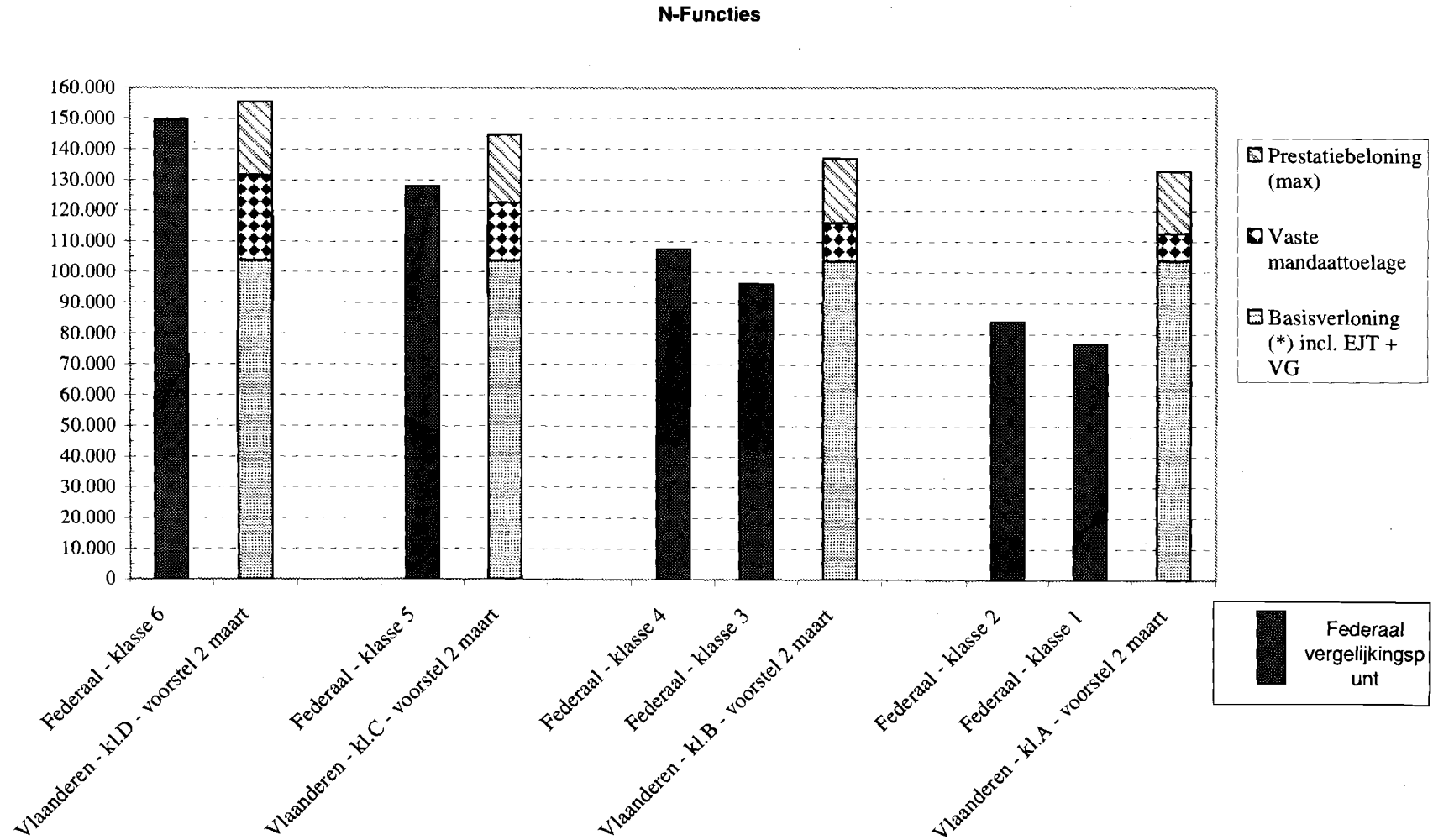
c) De variabele prestatietoelage (managementtoelage) bedraagt maximaal 20 % berekend op het jaarsalaris, exclusief eindejaarstoelage en vakantiegeld, plus de mandaattoelage.

d) Ten einde de toekenning van de toelagen als werkelijke aanmoediging te doen gelden, ligt het voor de hand dat een zekere selectiviteit wordt ingebouwd.

De Regering kan dan op basis van de in het dossier aangeleverde elementen bepalen hoe de prestaties in rekening worden gebracht om een zekere spreiding van de toegekende toelagen te komen. Het geheel van de managementtoelagen zal een budgettaire enveloppe, exclusief werkgeversbijdragen, van 300.000 euro niet overschrijden.

Vanaf het begrotingsjaar 2008 zal de Vlaamse Regering deze enveloppe (niet recurrent) jaarlijks verdelen via een herverdelingsbesluit naar de betrokken entiteiten in overeenstemming met de evaluatiebeslissingen. Dit gebeurt vanuit het provisioneel kredietprogramma 24.6 basisallocatie 11.01.

3.4 Synthese



	Basissalaris (*) incl. EJT + VG	Mandaattoelage	Prestatiebeloning (maximum)	Totaal (maximum)
Federaal - klasse 6	149.502	0	0	149.502
Vlaanderen – klasse D	103.763	27.782	23.927	155.472
Federaal - klasse 5	128.065	0	0	128.065
Vlaanderen – klasse C	103.763	18.782	22.127	144.672
Federaal - klasse 4	107.465	0	0	107.465
Federaal - klasse 3	96.328	0	0	96.328
Vlaanderen – klasse B	103.763	12.282	20.827	136.872
Federaal - klasse 2	84.096	0	0	84.096
Federaal - klasse 1	76.691	0	0	76.691
Vlaanderen – klasse A	103.763	8.782	20.127	132.672

3.5 Andere voordelen

a) De ambtenaren van N-niveau van de klassen A tot D krijgen een dienstwagen ook voor persoonlijk gebruik, van klasse 1, zoals bepaald in de omzendbrief VR 2005/9¹³.

b) De regeling van chauffeur, PC, GSM, en andere bedrijfsonkosten komt toe aan elke betrokken ambtenaar, binnen de normale regels van de deontologie en goed bestuur.

Hierbij gelden in het bijzonder volgende richtlijnen:

- Gelet op de responsabilisering komt het aan de betrokken topambtenaren zelf toe te bepalen welke materiële middelen zij nodig hebben om hun functie naar behoren uit te oefenen.
- Bij de bepaling van de grootteorde van de uitgaven die daarmee gepaard gaan kan best verwezen worden naar de omzendbrief 'bestuurlijke uitgaven' (zie omzendbrief VR 2004/5, als bijlage¹⁴).

“Dat een uitgave als een bestuurlijke uitgave kan gekwalificeerd worden, betekent nog niet dat gelijk welk bedrag kan gespendeerd worden. Het bedrag van de uitgave wordt in ieder geval beperkt door de beschikbare begrotingskredieten, de geldende

¹³ Deze omzendbrief moet nog worden aangepast aan de nieuwe BBB-omgeving.

¹⁴ De aanschaf en het gebruik van voertuigen wordt geregeld door een specifieke omzendbrief.

delegatieregeling, en alle wettelijke en reglementaire bepalingen inzake begrotingscontrole.

Het principe is dat, ook binnen de grenzen van deze normen, soberheid moet betracht worden bij het doen van bestuurlijke uitgaven omdat verspilling van overheidsgeld absoluut moet vermeden worden.

Het is niet de bedoeling te normeren wat een redelijk bedrag is, dat hangt uiteraard af van de situatie, al kan voor sommige uitgavencategorieën, bij wijze van richtlijn, wel verwezen worden naar bestaande forfaits of schalen (bijvoorbeeld voor hotelkosten, maaltijdvergoeding, ...). In ieder geval moet voor elke bestuurlijke uitgave kunnen verantwoord worden dat ze niet onmatig is en evenredig is met het belang van de Vlaamse Gemeenschap dat behartigd wordt”.

- Aangezien de functioneel bevoegde ministers bevoegd zijn voor het individuele personeelsbeheer van de topambtenaren in hun beleidsdomein, komt het aan de individuele ministers toe te waken over de toepassing van deze richtlijnen voor de topambtenaren waarvoor ze bevoegd zijn.
- Er wordt hiervoor geen extra budget verleend.

3.6 Overgangsmatregelen

a) De titularissen van n-functies die voorheen een arbeidscontract hadden waarin een hoger basissalaris voorzien was dan A311 kunnen kiezen tussen hun oud basissalaris zonder mandaattoelage of het nieuwe basissalaris met een mandaattoelage. Zij krijgen desgevallend een prestatiebeloning. Dit wordt juridisch vertaald door het hoogste resultaat te nemen in de vergelijking tussen het huidig contractueel bepaald salaris enerzijds en het salaris in de salarisschaal A311 + mandaattoelage anderzijds.

b) De titularissen van een statutair mandaat op N-niveau die een gunstiger basissalaris hadden dan A311 behouden hun vroegere basissalaris en krijgen een mandaattoelage. Zij krijgen desgevallend een prestatiebeloning.

4. Algemeen directeur

a) In vergelijking met de federale mandaathouders zijn de Vlaamse algemeen directeurs, gelet op een hoger vakantiegeld en hogere eindejaarstoelage, net boven de federale klasse 3 gesitueerd (totaal: 98.772 euro).

Het niveau van de algemeen directeurs benadert daardoor sterk dat van de N-functies. Bruto is er een verschil van ongeveer 4.991 euro per jaar wat netto zowat 200 euro per maand betekent.

Niettemin wordt, gelet op de mandaatverantwoordelijkheid van de algemeen directeurs, een vaste mandaattoelage toegekend van 1.000 euro per jaar.

b) Inzake variabele prestatietoelage (managementtoelage) moeten de algemeen directeurs op hun prestaties beoordeeld en er zo nodig voor beloofd worden.

Vermits voor 74 N-functies een enveloppe van 300.000 euro, exclusief werkgeversbijdragen, voorzien is en er 30 algemeen directeurs zijn (inclusief vacatures), bedraagt de enveloppe voor de algemeen directeurs pro rata 125.000 euro, exclusief werkgeversbijdragen. Dit bedrag wordt niet toegevoegd aan de respectieve begrotingen.

c) Er wordt **geen dienstwagen ook voor persoonlijk gebruik** voorzien. De andere materiële middelen (GSM, PC, ...) gelden wel voor de algemeen directeurs waarbij het weliswaar de titularis van de N-functie is die – net zoals voor andere personeelsleden – de uitgebreidheid ervan bepaalt.

5. Loonspanning

Het wegingscomité adviseerde betreffende de bruto loonspanning: *“In historisch perspectief daalt de loonspanning op organisatieniveau. Momenteel bedraagt die voor de Vlaamse overheid 5,17. Een loonspanning van 6 tot 8 is wenselijk”¹⁵.*

In het voorstel stijgt de loonspanning op organisatieniveau (basissalaris + vaste mandaattoelage) gevoelig.

Het startsalaris van een personeelslid met de salarisschaal D111 (inclusief standplaatstoelage, vakantiegeld en eindejaarstoelage) bedraagt 20.809 €.

Het basissalaris van een N-functie in de klasse D met het maximum van de salarisschaal A311 (inclusief mandaattoelage, vakantiegeld en eindejaarstoelage) bedraagt 130.734 €.

Dit betekent dat de bruto loonspanning op organisatieniveau stijgt van 5,17 naar 6,28.

¹⁵ De kenniscel beloningsbeleid verzamelde tijdens het marktonderzoek volgende gegevens:

bruto loonspanning (basissalaris 2006)			
openbare dienst	maximum	minimum	loonspanning
Federale overheid (band 7)	168.526	19.742	8,54
Hof van Cassatie/Arbitragehof	134.925	19.742	6,83
Raad van State	122.626	19.742	6,21
Waals Gewest	118.440	19.542	6,06
Hof van Beroep/Arbeidshof	114.094	19.742	5,78
Franse Gemeenschap	110.994	19.404	5,72
Duitstalige Gemeenschap	109.089	19.581	5,57
Vlaamse overheid (A411)	112.554	20.349	5,53
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	111.389	20.341	5,48

Ook de loonspanning in niveau A stijgt, van voorheen 2,95 naar 3,75 (vergelijking minimum basissalaris A111 (34.838 €) ten opzichte van het maximum basissalaris van de N-functie in de klasse D (130.734 €), terug exclusief prestatiebeloning¹⁶.

6. Weging van de functies

Aansluitend op de beslissing VR/PV/2005/37, punt 23 (doc.0848) van 30 september 2005 sprak de Regering af dat *na verloop van minimum één jaar, de functioneel bevoegde minister gemotiveerde voorstellen tot herziening van de klassenindeling van een management- of projectleiderfunctie aan de Vlaamse Regering kan voorleggen voor zover zich hiertoe de noodzaak voordoet, zoals bv.:*

- *herziening van de functiebeschrijving als gevolg van nieuwe elementen die het herinschatten van de weging tot gevolg kunnen hebben, bijv. gewijzigde opdrachten of significante evolutie van de budgetten;*
- *belangrijke bijkomende overheveling van federale bevoegdheden, budgettaire en/of menselijke middelen in uitvoering van bestaande of toekomstige BWHI;*
- *maatschappelijke evoluties met een aanzienlijke impact op de taken en opdrachten van de betrokken entiteit en daaruit voortvloeiend op de beschrijving van de betrokken managementfunctie.*

In voorkomend geval zal het door de Vlaamse Regering aangestelde wegingscomité verzocht worden over te gaan tot een nieuwe functieweging.

Er wordt voorgesteld dat de weging geëvalueerd wordt na 1 jaar na de start van het nieuwe beloningsstelsel. Bijlage 2 herneemt de goedgekeurde classificatieresultaten.

Mijn administratie werkt momenteel een voorstel uit voor de weging en classificatie van vier functies van projectleider die tot stand kwamen nadat het wegingscomité zijn werkzaamheden had afgerond. Het betreft:

- Project Vlaams-Europees Verbindings Agentschap en upgradering Koningin Elisabethzaal;
- Project coaching van medewerkers van de Vlaamse gemeenschap;
- Project toegankelijkheid van het VLAO via het internet;
- Bijzonder Commissaris voor de Verkeerslachtoffers

Er dient ook nog een weging en classificatie te gebeuren van de N-functies bij het VITO en het Gemeenschapsonderwijs.

¹⁶ Huidige bruto loonspanning in het niveau A:

berekening bruto loonspanning basissalaris (incl. vakantiegeld en eindejaarstoelage)						
schaal	graad	basissalaris	schaal	graad	basissalaris	loonspanning
A311		103.763	A288	algemeen directeur	98.715	1,043
A311	SG / AG /	103.763	A286	afdelingshoofd	94.320	1,092
A311	Afg.Best.	103.763	A285	afdelingshoofd	83.805	1,228
A311		103.763	A111	adj van de directeur	34.838	2,955

7. Budgettaire impact

De totale kosten van deel I van deze nota moeten vanuit de algemene middelen gedragen worden.

De budgettaire kost van de mandaattoelagen wordt aan de budgetten van de respectieve entiteiten toegevoegd.

De budgettaire kost van de managementtoelagen zal jaarlijks via een herverdeling vanuit de provisie verdeeld worden aan de verschillende betrokken entiteiten vanaf het begrotingsjaar 2008.

Uitgangspunten:

Er zijn 74 management- of projectfuncties van N-niveau. 68 functies zijn gewogen. In één entiteit zijn er 2 functiehouders. Er zijn dus 75 N-functies (inclusief de vacatures) te budgetteren. Dit is een maximale benadering omdat een viertal personen geen mandaattoelage zal ontvangen omdat zij het huidige contractueel bedongen salaris behouden.

Er wordt uitgegaan van dertig titularissen (inclusief vacatures) van de functie van algemeen directeur.

De raming op jaarbasis (kruissnelheid) wordt berekend met een gemiddelde gewogen werkgeversbijdrage van 15%. In werkelijkheid betreft het 9,74% voor de statutaire en 23,35% voor de contractuele functiehouders. De zes nog niet geclassificeerde N-functies worden gebudgetteerd aan de gemiddelde kost van de 69 anderen.

7.1 Management- en projectleiderfuncties van N-niveau

a) De raming van de kost van de vaste mandaattoelage op jaarbasis bedraagt:

N-functies					
klasse	aantal	toelage	subtotaal	Werkgeversbijdrage (raming 15%)	budgettaire kost
D	12	27.782	333.384	50.008	383.392
C	16	18.782	300.512	45.077	345.589
B	22	12.282	270.204	40.531	310.735
A	19	8.782	166.858	25.029	191.887
	69		1.070.958	160.644	1.231.602
te wegen	6	15.521	93.127	13.969	107.096
			1.164.085	174.613	1.338.698

b) De berekening van de budgettaire kost zal nog worden verfijnd wanneer alle classificatieresultaten bekend zijn alsook het statuut van de functiehouders en de gevolgen van de overgangsregeling (behoud gunstiger regeling voor bepaalde contractuele functiehouders).

7.2 Algemeen directeur

De raming van de kost van de vaste mandaattoelage op jaarbasis bedraagt:

algemeen directeur				
aantal	toelage	subtotaal	werkgeversbijdrage (raming 15%)	budgettaire kost
30	1.000	30.000	4.500	34.500

8. Timing

De regeling betreffende de beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur, heeft uitwerking met ingang van **1 juli 2007**.

9. Weerslag van het voorstel van beslissing op de lokale besturen

- a) personeel: deze nota heeft geen weerslag op gebied van personeelsinzet
- b) werkingsuitgaven: deze nota heeft geen weerslag op de lopende uitgaven
- c) investeringen en schuld: deze nota heeft geen investeringen als gevolg
- d) ontvangsten: de nota resulteert niet in bijkomende ontvangsten
- e) conclusie: deze nota heeft geen weerslag op de werking van de lokale besturen.

10. Weerslag van het voorstel van beslissing op het personeelsbestand en -budget

De nota heeft een budgettaire weerslag zoals berekend in deel I, punt 7 (beloning topkader).

Deel II van de nota (openbaarheid) heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

11. Procedure van administratieve en begrotingscontrole

Het advies van de inspecteur van Financiën werd gevraagd op 20 maart 2007.

Het akkoord van de Vlaams minister van Financiën en Begroting werd verkregen op 30 maart 2007

12. Reguleringsimpactanalyse (RIA)

Er is geen RIA vereist aangezien het autoregulering van de overheid betreft.

12. Voorstel van beslissing

De Vlaamse regering

1° hecht haar principiële goedkeuring aan bijgaand ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering:

9.1 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van een mandaattoelage;

9.2 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid;

2° machtigt de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme om:

10.1 de minister-president van de Vlaamse regering te verzoeken om de in punt 9.1 en 9.2 vermelde ontwerpbesluiten op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest;

10.2 over de in punt 9.1 en 9.2 vermelde ontwerpbesluiten het advies in te winnen van de Raad van State, met verzoek het advies mee te delen binnen een termijn van 30 dagen, zoals bepaald in artikel 84, § 1, 1° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 10.1 vermelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse Regering principiële goedgekeurde tekst.

Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en Toerisme

Bijlage 1 (resultaten van het marktonderzoek) apart document

Bijlage 2

Klasse D
Departement Diensten Algemeen Regeringsbeleid
Departement Bestuurszaken
Departement Financiën en Begroting
Departement Buitenlands beleid, Buitenlandse handel, Internationale samenwerking en Toerisme
Departement Economie, Wetenschap en Innovatie
Departement Onderwijs en Vorming
Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Departement Werk en Sociale economie
Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
Departement Leefmilieu, Natuur en Energie
Departement Mobiliteit en Openbare Werken
Vlaamse Vervoermaatschappij – De Lijn
Klasse C
Agentschap voor Overheidspersoneel
Agentschap voor Facilitair management
ICT-Manager
Vlaams Agentschap voor Internationaal Ondernemen
Zorg en Gezondheid
Jongerenwelzijn
Kind en Gezin
Departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media
Bloso
Departement Landbouw en Visserij
Agentschap Infrastructuur
Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust
De Scheepvaart
Waterwegen en Zeekanaal
Departement Ruimtelijke ordening, Woonbeleid en Onroerend erfgoed
Klasse B
Studiedienst van de Vlaamse Regering
Agentschap voor Binnenlands Bestuur
Vlaamse Belastingdienst
Toerisme Vlaanderen
Instituut voor Innovatie door Wetenschap en Technologie
Subsidieagentschap Economie
Onderwijsdienstencentrum leerplichtonderwijs
Onderwijsdienstencentrum Hoger Onderwijs en Volwassenenonderwijs
Agentschap voor Infrastructuur in het Onderwijs
Inspectie Welzijn en Volksgezondheid
OPZ te Geel
OPZ te Rekem
Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap
Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie
Vlaams Agentschap voor Ondernemersvorming – Syntra Vlaanderen
Agentschap voor Landbouw en Visserij
Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek

Vlaams Energieagentschap
Vlaams Milieumaatschappij voor Water en Lucht
Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij
Agentschap voor Natuur en Bos
RO-Vlaanderen
Klasse A
Interne Audit van de Vlaamse Administratie
Agentschap voor Geografische Informatie Vlaanderen
Centrale Accounting
Vlaams Agentschap voor Internationale Samenwerking
Vlaams Agentschap Ondernemen
Agentschap voor Onderwijscommunicatie
Kunsten en Erfgoed
Sociaal-Cultureel Werk
Vlaamse Regulator voor de Media
KMSKA
Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek
Vlaamse Landmaatschappij
Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt
Vlaams Instituut voor het Onroerend Erfgoed
Inspectie RWO
Wonen Vlaanderen
Vlaamse Maatschappij voor Sociaal Wonen
Project: Onderwijs en vorming internationaal
Project: Strategisch onderwijs- en vormingsbeleid



VLAAMSE REGERING

Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid

Gelet op de Bijzondere Wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1 en § 3, vervangen bij wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet betreffende het gemeenschapsonderwijs van 14 juli 1998, inzonderheid artikel 67;

Gelet op het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, zoals gewijzigd bij decreet van 6 juli 2005, inzonderheid op het artikel 5;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid, zoals gewijzigd op 9 september 2005;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de begroting, gegeven op 2007;

Gelet op het protocol nr. van 2007 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies nr. van de Raad van State, gegeven op 2007, met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op het gezamenlijke voorstel van de leden van de Vlaamse Regering;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

Artikel 1. Artikel 14 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 juni 2005 betreffende de aanduiding en uitoefening van de management- en projectleiderfuncties en van de

functie van algemeen directeur bij de diensten van de Vlaamse overheid wordt vervangen door wat volgt :

Artikel 14, § 1. De Vlaamse Regering deelt de management- en projectleiderfuncties van het N-niveau in 4 klassen in, op voorstel van een wegingcommissie.

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A311;
2. een managementtoelage, die wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage;
3. een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald voor de entiteit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen;
4. een mandaattoelage waarvan het bedrag volgens de klasse op jaarbasis à 100% (spil-index 138,01) bedraagt:

Klasse D	€ 19.840
Klasse C	€ 13.420
Klasse B	€ 8.780
Klasse A	€ 6.280

§ 3. De titularis van een functie van algemeen directeur geniet:

1. een bezoldiging in de salarisschaal A288;
2. een managementtoelage, een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald voor de entiteit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen;
3. een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.

§ 4. De vervanger van een titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau, geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in §2 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§ 5. De vervanger van een functie van algemeen directeur geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in §3 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§ 6. Wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, is de regeling die bepaald is voor de entiteit van toepassing.

§ 7 Onverminderd hetgeen bepaald is in § 2 en §3, behoudt de titularis van:

- 1) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 2) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse gemeenschap of het Vlaams gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele regeling geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat

aan deze voorwaarden blijft voldaan;

- 3) een functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

§ 8. De in § 7 bedoelde titularis bekomt deze overgangsregeling indien deze gunstiger is dan de organieke regeling vermeld in § 2 of § 3.

§ 9. In afwijking van § 8 geniet de titularis bedoeld in § 7, 1) de mandaattoelage bovenop de overgangsregeling.

Art. 2. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2007.

Art. 3. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,
en minister van Institutionele hervormingen, Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid

Y. Leterme

De Vlaams minister van Economie, Ondernemen, Wetenschap en Innovatie en
Buitenlandse Handel,

F. Moerman

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. Vandenbroucke

De Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,

I. Vervotte

De Vlaamse minister van Financiën en Begroting
en Ruimtelijke Ordening,

D. Van Mechelen

De Vlaamse minister van Cultuur, Jeugd, Sport en Brussel,

B. Anciaux

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid,
Media en Toerisme,

G. Bourgeois

De Vlaamse minister van Openbare Werken, Energie,
Leefmilieu en Natuur,

K. Peeters

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Stedenbeleid,
Wonen en Inburgering,

M. Keulen

De Vlaamse minister van Mobiliteit, Sociale Economie
en Gelijke Kansen,

K. Van Brempt



VLAAMSE REGERING

Besluit van de Vlaamse Regering van ... tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de invoering van een mandaattoelage

DE VLAAMSE REGERING,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, inzonderheid op artikel 87, § 1 en § 3, vervangen bij de wet van 8 augustus 1988;

Gelet op het bijzonder decreet van 14 juli 1998 betreffende het Gemeenschapsonderwijs, inzonderheid op artikel 67, § 2;

Gelet op het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, zoals gewijzigd bij decreet van 6 juli 2005, inzonderheid op artikel 5;

Gelet op 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, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 29 september 2006 en 16 maart 2007;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 2007;

Gelet op het protocol nr. van 2007 van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;

Gelet op het advies van de Raad van State, gegeven op 2007 met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme;

Na beraadslaging,

BESLUIT :

Artikel 1. Artikel V 12 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 wordt vervangen door wat volgt :

Artikel V 12, § 1. De Vlaamse Regering deelt de management- en projectleiderfuncties van het N-niveau in 4 klassen in, op voorstel van een wegingcommissie.

§ 2. De titularis van een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau geniet:

5. een bezoldiging in de salarisschaal A311;
6. een managementtoelage, die in afwijking van artikel VII 39, §2, wordt berekend op de som van het jaarsalaris en de mandaattoelage;
7. een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen;
8. een mandaattoelage waarvan het bedrag volgens de klasse op jaarbasis à 100% (spilindex 138,01) bedraagt:

Klasse D	€ 19.840
Klasse C	€ 13.420
Klasse B	€ 8.780
Klasse A	€ 6.280

§ 3. De titularis van een functie van algemeen directeur geniet:

4. een bezoldiging in de salarisschaal A288;
5. een managementtoelage, een vakantiegeld en een eindejaarstoelage zoals bepaald in deel VII van dit besluit, evenals alle andere toelagen, vergoedingen en sociale voordelen indien zij aan de toekenningvoorwaarden voldoen;
6. een mandaattoelage van € 720 op jaarbasis à 100%.

§ 4. De vervanger van een N-functie, bedoeld in artikel V 11, §2, geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in §2 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§ 5. De vervanger van een functie van algemeen directeur, bedoeld in artikel V 11, §3, geniet de bezoldiging en de toelagen zoals bepaald in §3 voor zover de vervanging 3 maanden of langer duurt.

§ 6. Wat de toekenning en berekening van salaris, toelagen, vergoedingen en sociale voordelen betreft, is de regeling die vermeld is in deel VII van dit besluit van toepassing.

Art. 2. Artikel V 51 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt:

Artikel V 51, §1. Onverminderd hetgeen bepaald is in artikel V 12, behoudt de titularis van:

- 4) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 2, die vanuit rang A4 of rang A3 aangewezen wordt, het salaris en de salarisschaal, geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;
- 5) een management- of projectleiderfunctie van het N-niveau bedoeld in artikel V 9, § 1, die reeds door een arbeidsovereenkomst met de Vlaamse gemeenschap of het Vlaams

gewest of een daarvan afhankende instelling verbonden was, de contractuele regeling geldend vóór de aanstelling, evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan;

- 6) een functie van algemeen directeur hetzij het salaris en de salarisschaal verbonden aan de rang A2L, zijnde A286 en na 6 jaar effectieve prestaties A288, hetzij, in voorkomend geval, het salaris en de salarisschaal welke was verbonden aan de met de functie van adjunct-leidend ambtenaar overeenstemmende graad en welke hem voordien was toegekend; evenals de toelagen, vergoedingen en sociale voordelen die hij vóór de aanstelling genoot in zoverre de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en dat aan deze voorwaarden blijft voldaan.

§ 2. De in § 1 bedoelde titularis bekomt deze overgangsregeling indien deze gunstiger is dan de organieke regeling vermeld in artikel V 12.

§ 3. In afwijking van § 2 geniet de titularis bedoeld in § 1, 1), de mandaattoelage bovenop de overgangsregeling.

Art. 3. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2007.

Art. 4. De Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, ...

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Yves LETERME

De Vlaamse minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid,
Media en Toerisme,

Geert BOURGEOIS



acod

Sector Overheidsdiensten

www.acod-overheidsdiensten.be

tel. 02/508 58 64 e-mail: hilaire.berckmans@acod.be

Brussel, 8 mei 2007

Betreffende de beloning van het N-management gaat de ACOD NIET akkoord omwille van de volgende redenen die ook op het sectorcomité van 7 mei 2007 werden medegedeeld:

- Het is bijzonder vreemd dat in een dossier van deze orde wordt geweigerd om inzage te geven van het advies van Inspectie Financiën. Hetgeen doet vermoeden dat het advies ongunstig is.
- De voorstellen inzake beloning van de N-management- en de projectleiderfuncties zijn niet gestoeld op een functieweging, maar op basis van een arbitraire indeling (weging) van de departementen en de agentschappen. Deze methodiek staat haaks op het project functieweging dat door de Vlaamse overheid wordt voorgesteld in de rangen A2 – A1 en de niveau' s B – C en D. In dit project zullen de functies worden gewogen op basis van de gedefinieerde functiefamilies.
- Dit is een (verkeerde, zie vorige) voorafname op een nieuw beloningsbeleid. Wat als de toekomstige functieweging/functieclassificatie tegengestelde bevindingen oplevert?
- Het is voor de andere personeelscategorieën onbegrijpelijk en moeilijk aanvaardbaar dat enkel voor het topmanagement een verbeterde verloning wordt voorgesteld. Dit is ook in strijd met de verklaring van deze Vlaamse regering dat voorafnamen aan het nieuw beloningsbeleid enkel zouden gebeuren om onbillijkheden te corrigeren. Immers dat zou betekenen dat er nergens anders onbillijkheden bestaan.
- Hoe valt dit te rijmen met de "budgettaire neutraliteit" waarover de overheid het steeds heeft? En wat blijft er nog over voor de andere personeelscategorieën?
- De overheid argumenteert het voorstel door te vergelijken met de verloning van de topambtenaren binnen de Federale overheid. Door BBB is het aantal N-functies gestegen van ± 50 naar bijna 70. Daar bovenop zijn er ± 24 algemeen directeurs. In het totaal zijn er bijgevolg quasi 100 "topmanagers" voor minder dan 35.000 personeelsleden. Hoe ligt die verhouding binnen de Federale overheid? Dat wordt in de vergelijking doodgezwegen.
- De ACOD wil de absolute garantie hebben dat de conclusies van het Raadgevend Comité Beloningsbeleid (die de overheid mee heeft onderscheven) worden en blijven nageleefd. We wijzen daarbij inzonderheid naar de gegarandeerde salarisprogressie op basis van de anciënniteit en de functionele loopbaan.

Het niet-akkoord van de ACOD doet geen uitspraak over de voorgestelde aanpassing van de verloning van het topmanagement op zich. In wezen zijn de secretarissen-generaal, de administrateurs-generaal en de algemeen directeurs ook personeelsleden van de Vlaamse overheidsadministratie. Principieel kan de ACOD het alleen maar toejuichen als de financiële situatie van personeelsleden wordt verbeterd.

Hilaire Berckmans,
Algemeen secretaris

i.o. Jan Van Wesemael
stafmedewerker
ACOD - overheidsdiensten

FCSOD
Trierstraat 31 Bus 2
1040 Brussel
Tel: 02/208.23.64/61

Brussel, 10 mei 2007

Kabinet minister-president Vlaamse Regering
De heer Martin RUEBENS
Voorzitter Sectorcomité XVIII
Martelaarsplein 19
1000 BRUSSEL

Betreft: Beloning van de management- en projectleiderfuncties van N-niveau en de functie van algemeen directeur.

Geachte heer voorzitter,

Hierbij de opmerkingen van de FCSOD bij het protocol van niet akkoord over de verloning van de topambtenaren.

De benchmark heeft uitgewezen dat de topambtenaren bij de Vlaamse overheid minder verloned worden dan hun collega's op het Federale niveau. We stellen deze marktvergelijking op zich niet in vraag, en blijkbaar moet er een inhaalbeweging gebeuren. Ieder personeelslid, ook de topambtenaar, heeft recht op een billijke verloning.

Desalniettemin hebben we een aantal kritische vragen en bemerkingen.

Mandaattoelage

De mandaattoelage honoreert de toegenomen mandaatverantwoordelijkheid. Het principe van 'mandaat' is echter relatief want in het Vlaams personeelsstatuut is een terugvalpositie uitgewerkt voor de 'statutaire' N-functie en de functie van algemeen directeur:

Art. V 17. De bij eenzijdige administratieve rechtshandeling aangestelde titularis zoals bedoeld in artikel V 9, § 2 waarvan het mandaat wordt beëindigd en die niet wordt aangesteld in een volgend of in een ander mandaat wordt uiterlijk binnen 1 jaar na de schriftelijke kennisgeving van de beëindiging van het mandaat herplaatst in de interne arbeidsmarkt in een passende functie.

Voor de N-functies wordt de grootte van de mandaattoelage bekeken in samenhang met de indeling in de klassen.

Voor de algemeen directeurs wordt een vaste mandaattoelage voorzien van 1000 euro per jaar. Dus blijkbaar wordt de mandaattoelage voor de algemeen directeurs niet afhankelijk gesteld van de indeling van een bepaalde entiteit in een bepaalde klasse. Waar zit hier de logica?

Bovendien acht men het niet nodig en nuttig om de functie van algemeen directeur te wegen zoals de N-functies, en anderzijds wordt de functie van algemeen directeur ook niet meegenomen in het algemeen project van de functieclassificatie. Dit is dus duidelijk een hiaat in de functieclassificatie en –weging.

De mandaattoelage wordt eigenlijk beschouwd als een vast onderdeel van het salaris. De managementtoelage wordt immers berekend op de som van het jaarsalaris én de mandaattoelage. (Zie ook verder bij MATO)

Prestatietoelagen

Onze opmerkingen over de wijze van toekenning van de prestatietoelagen zijn algemeen bekend. In de nota geeft men zelf toe dat de huidige manier van toekennen van de managementtoelage (MATO) niet voldoet, en daarom wordt een zekere selectiviteit ingebouwd. Hiermee wil men eigenlijk zeggen dat de toekenning van de MATO geen automatisme mag zijn en wel degelijk moet samengaan met de evaluatie en het buitengewoon goed presteren.

Wij kijken hoopvol uit naar de concrete toepassing van deze goede voornemens (en eigenlijk van de toepassing van het Vlaams personeelsstatuut). Mogelijke en denkbare voorbeelden van onrechtmatige toepassing kunnen zijn: Gaat iedereen een MATO krijgen maar in een kleiner percentage? Gaan er beurtrollen worden ingesteld voor toekenning? Of toekenning als compensatie voor de gedupeerden na de functieweging en de indeling in klassen?

We stellen vast dat voor de MATO van de N-functies een jaarlijkse vaste enveloppe wordt voorzien van 300.000 euro en voor de algemeen directeurs een enveloppe van 125.000 euro.

We noteren dat in de voorziene budgettaire enveloppes voor de MATO voor de N-functies en de functies van algemeen directeur de afdelingshoofden niet zijn inbegrepen.

We willen nu al melden dat in een aantal entiteiten (vooral departementen en IVA's zonder rechtspersoonlijkheid) openlijk gezegd wordt dat er geen of onvoldoende middelen zijn voor de toekenning van de functioneringstoelage (FUTO).

Als men het principe van de prestatietoelagen toch wil handhaven, zal de Vlaamse Regering moeten begrijpen dat in verhouding voor iedere entiteit een budgettaire enveloppe wordt voorzien om het systeem ook voor de rest van het personeel naar behoren te kunnen toepassen.

Voor de N-functies wordt de MATO berekend op de som van het jaarsalaris én de mandaattoelage (toelage toekennen op de toelage?), terwijl voor de andere prestatietoelagen het berekend wordt enkel op basis van het jaarsalaris.

Andere voordelen

In het kader van de responsabilisering komt het aan de topambtenaren toe te bepalen welke materiële middelen zij nodig hebben om hun functie naar behoren te kunnen uitoefenen... Hiermee wordt toch een deur opengezet en is veel mogelijk (alle verwijzingen naar behoorlijk bestuur ten spijt).

Gaat er op dat vlak transparantie zijn?

Wij geloven niet dat de bevoegde ministers bij eventuele uitspattingen (als ze er al weet zouden van hebben) ingrijpen (zie dat alle topambtenaren nu plots klokkenluider worden...).

Concrete voorbeelden: In verband met investeren in telewerk in het kader van Anders Werken: voor het gewone personeel is het vaak niet mogelijk omwille van budgettaire redenen, voor de top is het geen probleem; Discussie over de dienstwagens voor het gewone personeel en de betaling van de CO2-taks (voor de doorsnee personeelsleden worden de puntjes meer dan op de i gezet).

De verloning van de topambtenaren principieel

De grootste vernieuwing heeft betrekking op de invoering van de mandaattoelage, waarvan voor de N-functies de grootte van de mandaattoelage afhankelijk is van de indeling van de entiteiten in 4 klassen.

De grootste meerkost zit ook in de mandaattoelage (zo'n 1,3 mio euro of een 54 mio BEF). Aangezien voor de N-functies deze toelage gekoppeld wordt aan de indeling in klassen moeten we vaststellen dat voor buitenstaanders (maar tegelijk ook insiders) deze indeling hoogst merkwaardig oogt. In de hoogste klasse zitten toevallig het merendeel van de departementen, ook de kleinere die dan op gelijke voet staan met entiteiten zoals De Lijn en de VDAB. Allicht zal het wegingscomité goed kunnen uitleggen hoe dat komt (zij hebben zich immers gebaseerd op de insteek van functiebeschrijvingen gemaakt door de entiteiten zelf), maar geloofwaardig is het niet.

Blijkbaar beseft de Vlaamse Regering dat ook. Er wordt voorgesteld dat de weging geëvalueerd wordt één jaar na de start van het nieuw beloningsbeleid. Het gaat hier blijkbaar niet om een onderhoudsprocedure die sowieso moet gebeuren, maar wel degelijk om een evaluatie van de weging zelf.

Hoe dan ook, op deze manier creëert men zelf nu al interne onbillijkheden inzake de verloning van de topambtenaren.

We stellen vast dat de meerkost van de mandaattoelage wordt gecompenseerd uit de algemene middelenbegroting (naar ons toe wordt dan opgemerkt dat het niet uit de enveloppe komt van het Sectoraal Akkoord en niet uit de wedderefertekredieten), doch naar onze mening kan men een euro maar één keer uitgeven.

Men mag niet vergeten dat het personeel de voorbije jaren al inspanningen heeft gedaan om in te leveren en sober te leven. De vakbonden hebben de voorbije jaren op een constructieve manier omgegaan met de wetenschap van de beperkte budgettaire middelen.

Wij zijn de moeilijke discussies over de budgettaire enveloppe voor het Sectoraal Akkoord nog niet vergeten, waarbij iedere euro zorgvuldig moest worden omgedraaid.

Het dossier over het vernieuwd beloningsbeleid loopt al van bij de vorige legislatuur (van toen al werden verwachtingen gecreëerd, ook bij het doorsnee personeel). Het personeel kreeg te horen dat in deze legislatuur geen geld is voor een nieuw beloningsbeleid. En wie zegt dat het de volgende legislatuur gaat zijn?

Er zijn nog tal van interne onbillijkheden die moeten opgelost worden (belofte binnen deze legislatuur), en het grote ongenoegen zit momenteel in de niveaus A en B (of met andere woorden bij die personeelsleden die in eerste lijn moeten meewerken aan de uitvoering van de doelstellingen van de entiteit).

Momenteel ligt het dossier leidinggevende loopbanen niveau A en de inhoudelijke loopbanen in alle niveaus ter tafel. Daar worden hoge verwachtingen gecreëerd, maar iedereen weet al dat het allicht een doekje voor het bloeden zal zijn, en omwille van de beperkte budgettaire middelen in het Sectoraal Akkoord slechts een aanzet zal kunnen gegeven worden voor een beperkt aantal personeelsleden of een minderheid. Ook hier zullen nieuwe interne onbillijkheden ontstaan.

Dit dossier is hoe dan ook een 'aangekondigde' voorafname op het nieuw beloningsbeleid (zie ook telkens onze opmerkingen hierover bij aanpassingen in het Vlaams personeelsstatuut), waarbij de zon enkel mag schijnen voor de top van de administratie. Eerst oompje en dan oompjes kinderen...

Wij hopen dat tegenover de verloning van de topambtenaren ook een kwalitatief management staat met de nodige leidinggevende capaciteiten, en met oog voor een sociaal personeelsbeleid.

Om principiële redenen sluit FCSOD een protocol van niet akkoord, en dit ook als duidelijk signaal naar de politieke verantwoordelijken in de Vlaamse Regering.

Het verhaaltje over de budgetneutraliteit of beperkte budgettaire middelen bij alle andere dossiers met betrekking tot personeel (bijvoorbeeld budget Sectoraal Akkoord; huisvestingsproblematiek en gebrek aan investeringen ook in de randvoorwaarden van Anders Werken; de invulling van de PEP's; vorming en opleiding van personeel; en dergelijke) komt bij het personeel met de dag ongeloofwaardiger over.

Het ongenoegen en de frustratie (in plaats van motivatie) groeit bij het personeel.

Het dossier over de verloning van de topambtenaren werkt als een rode lap op een stier en is olie op het vuur.

Met vriendelijke groeten,
Namens FCSOD,

Ann Vermorgen
Coördinator