

Artikelsgewijze bespreking

Artikel 1 (wijziging van artikel I 2)

1° wijziging van punt 1°, e)

Met ingang van 1 januari 2019 werd de strategische adviesraad voor het Vlaamse Welzijns-, Gezondheids- en Gezinsbeleid opgeheven en opgevolgd door de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. De verwijzing naar deze strategische adviesraad in het Vlaams personeelsstatuut wordt opgeheven.

De Vlaamse raad WVG is immers geen strategische adviesraad meer, maar wel een adviesraad ingebed in de SERV. Zo volgt uit de samenlezing van het decreet van 29 juni 2018 tot oprichting van de Vlaamse Raad voor Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen. De MORA en de SALV worden wel uitdrukkelijk als SAR vermeld in artikel 3 van het decreet van 7 mei 2004.

2° wijziging van punt 12°, b)

Dit punt omschrijft het begrip 'indienstnemende overheid'. Conform dit punt is de indienstnemende overheid onder meer de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en kan in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen. Doordat sinds 1 juni 2024 de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem niet langer onder het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut vallen, blijven er geen EVA's meer over waarvan de raad van bestuur zelf het hoofd van het agentschap aanstelt. Voor alle andere publiekrechtelijk vormgegeven EVA's is het de Vlaamse Regering die het hoofd van het agentschap aanstelt. De passage dat de raad van bestuur als indienstnemende overheid beschouwd wordt voor bepaalde EVA's mag bijgevolg geschrapt worden.

3° wijziging van punt 13°, b)

Dit punt omschrijft het begrip 'opdrachtgever'. Conform dit punt is de opdrachtgever onder meer de raad van bestuur voor de EVA die krachtens hun oprichtingsdecreet zelf het hoofd van het agentschap en in voorkomend geval de algemeen directeur aanstellen. Doordat sinds 1 juni 2024 de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen niet langer onder het toepassingsgebied van het Vlaams Personeelsstatuut vallen, blijven er geen EVA's meer over waarvan de raad van bestuur zelf het hoofd van het agentschap aanstelt. De passage dat de raad van bestuur als opdrachtgever beschouwd wordt voor bepaalde EVA's mag bijgevolg geschrapt worden.

4° wijziging van punt 15°

Artikel I 4 bepaalt dat de lijnmanager de kwantitatieve en kwalitatieve personeelsbehoeften van zijn entiteit, raad of instelling bepaalt in een personeelsplan. Bijgevolg moet ook in de definitie in artikel I 2, 15° worden toegevoegd dat het niet enkel gaat om een entiteit (= een departement, een IVA of een EVA, zie artikel I 2, 3° VPS), maar ook om een raad of instelling. Deze wijziging omvat meerdere bepalingen die doorheen het VPS verduidelijken dat deze artikelen niet alleen betrekking hebben op de entiteit, maar ook op de raad of instelling.

5° vervanging van punt 20°

Het lijnmanagement is in het VPS gedefinieerd als 'een overlegorgaan inzake personeel en organisatieontwikkeling'. In het verleden werd hiermee bedoeld op het SOPO (Strategisch Overlegorgaan inzake Personeel en Organiseatieontwikkeling). Dit orgaan komt echter al

lange tijd niet meer samen. In het VPS is er ook geen beslissingsbevoegdheid meer toegekend aan dit orgaan. Het behouden van deze definitie in het VPS zou dan ook zonder voorwerp zijn. Bijgevolg wordt de definitie opgeheven en vervangen door de nieuwe definitie van "personeelsbeweging".

Een personeelsbeweging is een in- en doorstroom zoals bepaald in deel III en deel V voor het top- en middenkader.

6° wijziging van punt 35°

De gezagsfunctie is in het VPS gedefinieerd als *een functie waarbij de eenzijdig bindende beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden*. Om te verduidelijken dat deze gezagsfuncties doorheen het volledige statuut slechts de functies zijn die door de Vlaamse Regering werden opgenomen in de lijst van bijlage 4 bij dit besluit, wordt dit criterium thans uitdrukkelijk toegevoegd aan de definitie.

7° toevoeging van punt 39°, 40° en 41°

In het kader van de jaarlijkse evaluatie worden de begrippen evaluatiejaar en evaluatieperiode gebruikt. Met het oog op de eenvormige invulling van deze begrippen en tevens wegens de impact van de evaluatie op de verloning, worden deze begrippen gedefinieerd in het inleidend deel van de rechtspositieregeling. Ook het begrip functionele loopbaan wordt meerdere keren gebruikt. Om de eenvormige toepassing ervan te waarborgen, wordt ook dit begrip gedefinieerd. Deze definities nopen tevens tot enkele technische aanpassingen doorheen het VPS om eenvormigheid te creëren in de gebruikte terminologie.

.

Artikel 2, 3, 4 en 5 (vervanging van het opschrift van hoofdstuk 6 van deel I, Titel 2 en wijziging van artikel I 8, I 9 en I 10)

Voor de toekenning van de eretekens (onderscheidingen in de Nationale Orden en burgerlijke eretekens) blijven de administratieve anciënniteiten belangrijk. Daarom worden de niveau en graadanciënniteit terug verankerd in het VPS. Dit om te zorgen voor rechtszekerheid voor het personeelslid dat aan de voorwaarden voldoet en een ereteken wenst te ontvangen. In het salarissysteem op basis van evaluatie hebben de administratieve anciënniteiten geen invloed meer op de financiële loopbaan van een personeelslid. Om te bevorderen speelt de niveau-, graad- of schaalanciënniteit ook geen rol meer. Het is de vereiste relevante beroepservaring (opgedaan bij de overheid, in de privésector of als zelfstandige) die bepaalt of men in aanmerking komt om te kandideren voor een bevorderingsbetrekking. In deel I van het VPS bleef daarom enkel de definitie van dienstanciënniteit en bewaard. Het begrip schaalanciënniteit wordt wel nog hernomen in deel VIIbis (artikel VIIbis 3, §1) aangezien het zijn belang heeft voor de verloning van het personeelslid dat verloond wordt in het salarissysteem op basis van anciënniteit. En voor de nautische keten blijven de begrippen graadanciënniteit en niveauanciënniteit in deel XI gedefinieerd aangezien deze anciënniteiten hun belang hebben voor de bevordering (art. XI bis 2). Van de administratieve anciënniteiten werd dus enkel de dienstanciënniteit behouden wegens het belang in het kader van de toekenning van eretekens (onderscheidingen in de Nationale Orden en Burgerlijke Eretkens). Op grond van het Koninklijk Besluit van 12 maart 2012 tot goedkeuring van de gelijkstellingen betreffende de toekenning van eervolle onderscheidingen in de Nationale Orden aan de personeelsleden en aan mandaathouders van het top- en middenkader bij de diensten van de Vlaamse overheid blijkt evenwel dat de begrippen niveauanciënniteit en graadanciënniteit ook van belang zijn. Voor de rechtszekerheid in het kader van de eretekens worden deze begrippen

terug ingevoerd in deel I van het VPS. Het opschrift van hoofdstuk 6 wijzigt van 'dienstanciënniteit' naar 'administratieve anciënniteiten'.

Artikel 6, 8, 37-40, 42-44, 46-48, 62 en 68 (wijziging van artikel II 5, II 6, III 9, V 6, V 9bis, V 10, V 12, V 14, V 21, V 29bis, V 35, V 38, V 39bis, VII 44ter en VII 98)

Met het oog op het consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling' worden artikelen II 5, II 6, III 9, III 50, V 6, V 9bis, V 10, V 12, V 14, V 21, V 29bis, V 35, V 38, V 39bis, VII 44ter en VII 98 aangepast.

Artikel 7 (wijziging van artikel III 8)

De terminologie in artikel III 8 wordt afgestemd op de regeling van de voorbehouden betrekkingen in artikel I 7 VPS. De definitie van handicap, met inbegrip van een chronische ziekte, uit het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie werd doorgetrokken naar de voorbehouden betrekkingen.

Artikel 9 (wijziging van artikel III 13)

Indien een personeelslid van een externe overheid of van de onderwijssector over het vereiste diploma beschikt voor het niveau van de functie, maakt het voor het personeelslid geen verschil uit of hij nu via externe werving of via externe mobiliteit kandideert en vervolgens instroomt. Het biedt dus geen meerwaarde aan kandidaten die over het gewenste diploma beschikken om via de externe mobiliteit in te stromen. Bijgevolg wordt de uitsluiting van de externe arbeidsmarkt voor kandidaten die een beroep kunnen doen op de externe mobiliteit opgeheven. Dit impliceert dat het personeelslid van een externe overheid of van de onderwijssector terug de keuze heeft om te kandideren via externe werving of externe mobiliteit indien hij beschikt over het diploma dat vereist wordt bij externe werving. Indien hij niet beschikt over het diploma vereist bij externe werving en hij behoort tot een overheid die onder het toepassingsgebied valt van de externe mobiliteit, dan kan hij indien hij een functie uitoefent van hetzelfde niveau als het niveau van de vacature meedingen via externe mobiliteit. Indien echter de kandidaat beschikt over het vereiste diploma bij werving, dan heeft het geen nut om het onderzoek te voeren of de overheid waartoe hij behoort onder het toepassingsgebied valt van de externe mobiliteit. In die situatie heeft het ook geen meerwaarde om te onderzoeken of hij bij de externe overheid een functie uitoefent van hetzelfde niveau.

Artikel 10 (wijziging van artikel III 16, §1)

Voor de invulling van knelpuntfuncties kan men afwijken van de algemene diplomavooraarden die geformuleerd zijn in artikel III 15, 1°. Tevens kan men afwijken van de diploma's geformuleerd in de bijzondere aanwervingsvoorwaarden voor bepaalde graden zoals bepaald in artikel III 20, §2, voor zover het geen geregulementeerde beroepen betreft. Dat men ook van de specifieke diplomavooraarden kan afwijken, wordt nu verder verduidelijkt in het artikel. Voor de invulling van de graad van programmeur bijvoorbeeld kan men niet alleen afwijken van de algemene voorwaarde van een diploma van niveau B, maar ook van de specifieke diplomavooraarden geformuleerd in artikel III 20, §2. Voor de beschermde titel van ingenieur bevat de tabel in artikel III 20, §2 reeds de afwijkmogelijkheid bij knelpuntfuncties. Verder bevat de tabel in artikel III 20, §2 een aantal geregulementeerde beroepen (bv. dierenarts, arts) waarvoor men ook bij knelpuntfuncties niet kan afwijken. Zie hierover artikel 2 van het ministerieel besluit van 7 januari 2021 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid, dat expliciet bepaalt dat de mogelijkheid om af te wijken van de diplomavooraarden alleen geldt voor niet-geregulementeerde beroepen.

Artikel 11 (wijziging van artikel III 23)

Een ambtenaar op proef kan op basis van de huidige bepaling tijdens zijn proeftijd enkel binnen het beleidsdomein een andere dienstaanwijzing krijgen. Deze historische beperking was ingegeven door de beperking van de wijziging van dienstaanwijzing (binnen de entiteit, raad of instelling). Nu de wijziging van dienstaanwijzing ook over entiteiten heen mogelijk is, is het logisch om deze bepaling daarop af te stemmen. Bijgevolg wordt de drempel voor interne mobiliteit weggewerkt en kan er tijdens de proeftijd ook een wijziging van dienstaanwijzing gebeuren over entiteiten, raden en instelling heen. Na de wijziging van dienstaanwijzing tijdens de proeftijd start er wel een nieuwe proeftijd.

Artikel 12 (wijziging van artikel III 31)

Een selectie via externe mobiliteit gebeurt op dezelfde wijze als een selectie via externe werving. Vanuit de Vlaamse overheid nemen wij geen contact op met het bestuur van herkomst om te melden dat we iemand geselecteerd hebben. Het is aan de geselecteerde kandidaat zelf om dit te melden aan zijn bestuur van herkomst. Immers moet de geselecteerde kandidaat in voorkomend geval volgens de regels van het statuut van dit bestuur van herkomst ook een verlof aanvragen of de arbeidsrelatie beëindigen. Daarom wordt het eerste lid van dit artikel geschrapt.

Artikel 13 (wijziging van artikel III 34)

Bij horizontale mobiliteit kan men in principe steeds afwijken van de diplomavooraarde geformuleerd in artikel III 15, 1°. Men moet wel voldoen aan de voorwaarden inzake graad en desgevallend ook aan de specifieke diplomavooraarden vermeld in artikel III 20, §2, tenzij wanneer het gaat over een knelpuntfunctie. In het derde lid van het artikel moet dus bepaald worden dat men bij een knelpuntfunctie kan afwijken van de diplomavooraarde vermeld in artikel III 20, §2. Dit geldt alleen indien het een niet-gereguleerd beroep betreft. Zie hierover artikel 2 van het ministerieel besluit van 7 januari 2021 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid.

Artikel 14, 16 en 25 (wijziging van artikel III 35, §2, artikel III 44, §2 en III 66)

Een contractueel personeelslid dat vooraf niet slaagde in een objectieve selectie met algemene bekendmaking kan op basis van de huidige bepalingen toch meedingen naar een contract voor onbepaalde duur via:

- de horizontale mobiliteit (art. III 35) of;
- de bevordering (art. III 44).

Dit personeelslid is enkel uitgesloten van deze procedures met het oog op een selectie voor een statutaire betrekking. Dit zijn thans enkel de gezagsfuncties.

Sinds 1 juni 2024 is de contractuele tewerkstelling echter de norm binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Permanente betrekkingen worden niet langer principieel statutair ingevuld, maar contractueel. Om de vrije toegang tot het openbaar ambt te vrijwaren, dringt een aanpassing zich op. Daarom geldt voortaan de voorwaarde van "geslaagd zijn voor een objectieve selectie met algemene bekendmaking" ook als voorwaarde voor een contractueel personeelslid om deel te kunnen nemen aan een procedure inzake horizontale mobiliteit of bevordering voor een niet-gezagsfunctie. Dus een contractueel personeelslid dat wenst deel te nemen aan een mobiliteits- of bevorderingsprocedure zal ongeacht de functie waarvoor men kandideert altijd al geslaagd moeten zijn voor een objectieve selectie met algemene bekendmaking opdat men zou kunnen deelnemen aan een procedure inzake horizontale mobiliteit of bevordering.

Door een nieuwe overgangsbepaling in artikel III 66 kunnen personeelsleden die niet geslaagd waren voor een objectief wervingssysteem met algemene bekendmaking én die kandideerden via de horizontale mobiliteit of bevordering op basis van een selectie

gepubliceerd voor 1 oktober 2025 toch deelnemen aan de selectie op basis van de regelgeving die van kracht was bij publicatie van de vacature. Op die manier blijven hun rechten op het moment van publicatie van de vacature gewaarborgd.

Deze overgangsbepaling komt in de plaats van een voorgaande overgangsbepaling over selecties die geen uitwerking meer heeft aangezien op 1 juni 2024 alle entiteiten, raden en instelling aangesloten zijn bij de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO.

Artikel 15 (wijziging van artikel III 40)

De agentschappen Opgroeien (IVA zonder rp) en Opgroeien regie (IVA met rp) organiseren zich als één entiteit, maar zijn juridisch twee aparte entiteiten. In het verleden werden in het VPS de nodige bepalingen opgenomen om dit te faciliteren. Bij Expeditie Talent werd deze facilitering niet doorgetrokken naar enkele nieuwe maatregelen, zoals de begeleide heroriëntering. Dit wordt nu rechtgezet door het toevoegen van een tweede lid aan artikel III 40. In het eerste lid wordt een verwijzing naar de 'entiteit' aangevuld met een verwijzing naar de raad of instelling opdat doorheen het VPS een consistente terminologie zou worden gebruikt.

Artikel 17 - 18 (wijziging van artikel III 45 en III 46)

Naar analogie met artikel III 36 wordt aan artikel III 45 toegevoegd dat de kandidaat, geselecteerd in het kader van een bevorderingsprocedure, de bevorderingsfunctie opneemt binnen een termijn van drie maanden na de selectiebeslissing.

Voor het statutair personeelslid dat wordt toegelaten tot de proeftijd is dit reeds bepaald in artikel III 46.

Logischerwijze geldt eenzelfde termijn voor opname van de nieuwe functie echter voor alle personeelsleden, contractueel of statutair en wordt de regeling van de doorstroom via horizontale mobiliteit doorgetrokken. Reden waarom de zinsnede in artikel III 46 wordt opgeheven en de regel generiek wordt opgenomen in artikel III 45.

Artikel 19 (wijziging van artikel III 47)

Naar analogie met artikel III 34 (horizontale mobiliteit) wordt bepaald dat men bij bevordering in een knelpuntfunctie kan afwijken van de bijzondere diplomavooraarden vermeld in artikel III 20, §2, voor zover het gaat om een niet-gereguleerd beroep. Zie hierover artikel 2 van het ministerieel besluit van 7 januari 2021 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid. De statutaire bevorderingsvoorwaarden vermeld in artikel III 48, §1 blijven evenwel gelden. Een voorbeeld: bevorderen naar een ingenieursgraad (directeur-ingenieur of adviseur-ingenieur) kan enkel vanuit de graad van ingenieur of wetenschappelijk attaché of adjunct van de directeur met een diploma dat toegang geeft tot het dragen van de titel van ir., tenzij men openstelt als knelpuntfunctie.

Artikel 20 (wijziging aan de tabel in artikel III 48)

Er wordt verduidelijkt dat bij bevordering naar de graad van directeur-ingenieur of adviseur-ingenieur vanuit de graad van wetenschappelijk attaché of adjunct van de directeur men in principe een diploma moet hebben dat toegang geeft tot het dragen van de titel van ir. (dus master in de (bio-)ingenieurswetenschappen of gelijkgesteld). Men kan hiervan alleen afwijken wanneer men deze graden bij bevordering openstelt als knelpuntfunctie. Dan kan men ook houders met een diploma van master in de industriële wetenschappen of houders van een doctoraat in de (bio-) ingenieurswetenschappen toelaten. Inhoudelijk verandert er niets, maar voor de duidelijkheid wordt de formulering in artikel III 48 afgestemd op die van artikel III 20, §2.

Artikel 21 (wijziging van artikel III 50)

De huidige bepaling die gezagsfuncties uitsluit van de invulling via een wijziging van diens aanwijzing zet een te grote rem op de interne mobiliteit. De lijnmanager moet de kans hebben om ieder statutair personeelslid van de DVO zonder selectieprocedure een nieuwe diens aanwijzing te geven in een andere functie, ook in een gezagsfunctie. Op die manier bevestigt de Vlaamse Regering het uitgangspunt van een goed HR-beleid, nl. dat ieder personeelslid op de juiste plaats ingezet moet kunnen worden. Contractuele personeelsleden blijven evenwel uitgesloten van deze mogelijkheid omdat dit indruist tegen het standpunt dat de Raad van State eerder uitdrukkelijk heeft ingenomen over de doorstroommogelijkheden van een contractueel personeelslid naar een statutaire betrekking.

Voor het overige wordt het artikel aangepast met het oog op het consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'

Artikel 22 (wijziging van artikel III 56)

Zoals ook bepaald in het VPS vóór 1 juni 2024, wordt toegevoegd dat preventieadviseurs zowel voltijds als deeltijds kunnen geworven worden.

Artikel 23 (wijziging van artikel III 62)

De tekortkoming die de beëindiging van de aanstelling van de huisbewaarder rechtvaardigt, wordt vastgesteld door de gebouwverantwoordelijke of bij gebrek aan gebouwverantwoordelijke door het personeelslid met de hoogste graad in dat gebouw. Het maakt niet uit of dat personeelslid vastbenoemd of contractueel is.

Artikel 24 (wijziging van artikel III 64)

Vanaf 1 januari 2024 nam de Federale Politie de verantwoordelijkheid voor- en het beheer van de veiligheidscontroles, die tot dan toe tot de bevoegdheid van de Nationale Veiligheidsoverheid behoorden, over. Bijgevolg worden vanaf dan de veiligheidsadviezen afgeleverd door de Federale Politie en niet meer door de Nationale Veiligheidsoverheid. Eerder afgeleverde adviezen blijven geldig. Volgens de wet van 11 december 1998 blijven de adviezen maximaal 5 jaar geldig. Oorspronkelijk heeft de Vlaamse overheid er in het verleden voor gekozen om reeds na 3 jaar een nieuw positief advies te vragen. Het Agentschap Justitie en Handhaving wenst evenwel omwille van organisatorische redenen gebruik te maken van de maximale geldigheids termijn van deze adviezen. Gelet op deze vraag wordt de maximale geldigheidsduur van drie jaar zoals nu opgenomen in het VPS vervangen door vijf jaar.

Artikel 26 (opheffing van artikel III 69)

Aangezien op 1 juni 2024 alle entiteiten, raden en instelling aangesloten waren bij de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO mag deze overgangsbepaling geschrapt worden.

Artikel 27 tot en met 33 (wijziging van artikel III 81, III 88, III 99, III 102, III 103, III 105 en III 106)

Technische rechtzettingen van foutieve kruisverwijzingen in de overgangsbepalingen.

Artikel 34 (wijziging van artikel IV 20)

Artikel IV 20 bakent het toepassingsgebied van de beslissing over de salarisevolutie af.

De evaluatieprocedure voor de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van Deel VIIbis, titel 1 (salarissysteem op basis van anciënniteit) en deze die vallen onder de uitsluitende toepassing van Deel VII (salarissysteem op basis van evaluatie) is geheel gelijklopend. Om die reden kan een personeelslid dat met ingang van 1 mei volgend op of tijdens de evaluatieperiode overstapt naar het salarissysteem op basis van evaluatie nog een beslissing krijgen over de salarisevolutie in diezelfde jaarlijkse evaluatiecyclus.

Het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten heeft geen recht op een beslissing over de salarisevolutie.

Artikel 35-36 (wijziging van artikel IV 21 en IV 22)

Artikel IV 21 voorziet dat het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling volgens de algemene regel een beslissing neemt over de salarisevolutie voor 15 mei volgend op de evaluatiebeslissing. In specifieke situaties waarin de datum van 15 mei in het gedrang kan komen, voorziet het artikel in een uitstel van deze deadline.

Het artikel wordt in eerste instantie technisch aangepast om consistentie te creëren in het gebruik van de termen "evaluatieperiode" en "evaluatiejaar" (cfr. de definities in artikel I 2, 39° en 40°).

Verder voorziet het artikel in een bijkomende afwijking van de vooropgestelde uiterlijke datum voor de beslissing over de salarisevolutie van 15 mei. Wanneer het recht van het personeelslid op een beslissing over de salarisevolutie maar ontstaat op 1 mei van dezelfde jaarlijkse evaluatiecyclus wegens de overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie op die datum, dan moet het managementorgaan logischerwijze kunnen beschikken over een redelijke termijn om deze beslissing te nemen.

In afwijking van de bovenstaande regel, bezorgt het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling de beslissing over de salarisevolutie aan het personeelslid dat uiterlijk op 1 mei 2025 valt onder het toepassingsgebied van deel VII, titel 1, met behoud van de toepassing van het tweede lid wanneer de evaluatiebeslissing op 1 mei niet definitief is, binnen de twee maanden die volgen op 1 oktober 2025.

Artikel IV 22 voorziet dat het personeelslid een beslissing 'volgens verwachtingen' krijgt wanneer het managementorgaan de beslissing over de salarisevolutie niet tijdig bezorgt. De huidige bepaling vermeldt uitdrukkelijk de datum van 15 mei uit artikel IV 21, §1, eerste lid, maar verduidelijkt niet dat en wanneer de personeelsleden die op basis van artikel IV 21, §1, tweede tot vierde lid een beslissing over de salarisevolutie kunnen krijgen op een latere datum, ook aanspraak kunnen maken op een beslissing 'volgens verwachtingen' na het verstrijken van de voorziene termijn om te beslissen. Het artikel wordt in die zin aangepast.

Artikel 41 en 45 (wijziging van artikel V 13 en V 30)

Dit betreft een technische aanpassing om consistentie te creëren in het gebruik van de termen "evaluatieperiode" en "evaluatiejaar" (cfr. de definities in artikel I 2, 39° en 40°).

Artikel 49 (wijziging van artikel V 42)

De verouderde verwijzing naar het voormalige artikel VII 170 (toelage voor de uitoefening van een hoger ambt of projectleidersfunctie) wordt opgeheven. Deze overgangsregeling wordt immers niet meer toegepast. Op heden geniet een waarnemend afdelingshoofd slechts een bijkomende vergoeding voor de waarneming van dit mandaat (gedurende een maximale periode van twee jaar) volgens de regels die gelden voor de toelage voor tijdelijke functieverzwaring.

Artikel 50 (wijziging van artikel V 46)

Ingevolge het op punt stellen van de regels inzake valorisatie van ervaring en de mogelijkheid om vrijwillig over te stappen naar aanleiding van een personeelsbeweging (deel VII), verduidelijkt dit artikel dat de toewijzing van een passende functie in de graad van hoofdadviseur slechts een verderzetting betreft van de bestaande arbeidsrelatie.

Het betreft immers een toewijzing van functie die het rechtstreeks gevolg is van het einde van de mandaatfunctie. Het personeelslid neemt niet deel aan enige in- of doorstroomprocedure en blijft werkzaam in het middenkader.

De toewijzing van de passende functie in de graad van hoofdadviseur geeft aldus geen aanleiding tot bijkomende valorisatie van ervaring. Evenmin kan het personeelslid in het salarissysteem op basis van anciënniteit op het ogenblik van de toewijzing van een nieuwe functie in uitvoering van dit artikel kiezen om over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Dit staat uiteraard niet in de weg aan een vrijwillige overstap op één van de momenten die daartoe zijn voorzien in artikel VII 2.

Artikel 51 (wijziging van artikel V 55)

Artikel V 55 verzekerde in het salarissysteem op basis van anciënniteit dat een personeelslid ingevolge de overstap naar het middenkader geen financieel nadeel ondervindt.

De bestaande regeling kan niet onverkort worden toegepast op het personeelslid dat overgaat naar het salarissysteem op basis van evaluatie. De voorgestelde herformulering heeft als doel om de toepasbaarheid van de genoemde garantieregeling te vrijwaren.

Verder wordt het artikel ook technisch gewijzigd opdat het een verwijzing zou omvatten naar de salarisregeling van het middenkader in de beide salarissystemen, op basis van evaluatie (artikel V 43) en op basis van anciënniteit (artikel V 43bis).

Artikel 52, 88 en 90 (wijziging van artikel VII 2, bijlage 5 en bijlage 21)

§6. Personeelsleden in het salarissysteem op basis van anciënniteit stappen ofwel vrijwillig over naar het salarissysteem op basis van evaluatie ofwel verplicht bij bevordering. De overstap werkt door in alle arbeidsrelaties. Sinds 1 juni 2024 is een tijdelijke bevordering mogelijk. Een personeelslid dat hiermee wordt geconfronteerd krijgt voor de duur van de tijdelijke opdracht ambtshalve onbetaald verlof voor opdracht in zijn permanente aanstelling met de DVO. Zowel in deze aanstelling als in de tijdelijke aanstelling stapt het personeelslid als gevolg van de bevordering vandaag verplicht over naar het salarissysteem op basis van evaluatie. De voorliggende wijziging biedt aan het personeelslid dat geconfronteerd wordt met een tijdelijke bevordering de keuzemogelijkheid om in zijn vaste aanstelling al dan niet over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie. Deze keuzemogelijkheid geldt niet voor de inschaling in de bevorderingsbetrekking. Deze gebeurt in het salarissysteem op basis van evaluatie.

§7. Op 1 januari 2025 konden de personeelsleden die verloond werden in het salarissysteem op basis van anciënniteit voor een eerste keer vrijwillig overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

Het VPS voorziet momenteel dat de overstap naar het nieuwe salarissysteem automatisch de overstap naar de organieke schaal inhoudt en de overgangsschaal niet meer wordt toegepast. Voor bepaalde personeelsleden die zich in een overgangsschaal bevinden is een overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie daardoor niet gunstig.

Het betreft volgende categorieën van personeelsleden:

- personeelsleden overgeheveld met de staatshervorming van 2011;
- personeelsleden overgeheveld van de uitleendienst Kampeermateriaal voor de Jeugd van de VZW Algemene Dienst voor Jeugdtoerisme naar het intern verzelfstandigd agentschap Sociaal Cultureel Werk voor Jeugd en Volwassenen;
- adviseurs van het IWT met specifieke salarisschaal A282;
- toezichthouder overgeheveld van de VREG naar VEKA.

Om de overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie ook voor deze personeelscategorieën gunstig te maken, werden bijkomend volgende N-schalen opgemaakt:

- Adviseur (toezichthouder VEKA) (NA255)
- Adjunct van de directeur SH 2011 (NA168B)
- Adjunct van de directeur (Seniorspecialist marktconformiteit digitaal VI) (NA132)
- Informaticus (einde mandaat) (NA129)
- Hoofdprogrammeur met overgangsschaal B232 (NB232)
- Hoofddeskundige (met overgangsschaal B222) (NB222)
- Hoofddeskundige (met overgangsschaal B213) (NB213)
- Deskundige met overgangsschaal C212 (NC212)
-
- Medewerker met overgangsschaal B113 (NC111A)
- Medewerker DCJM (NC101)
- Technisch hoofdassistent DCJM (ND291)
- Technisch hoofdassistent DCJM (ND201)

Deze N-schalen worden toegevoegd aan bijlage 5 en opgenomen in de concordantietabel in bijlage 21 werd overeenkomstig aangepast.

Deze personeelsleden kunnen hun keuze voor het salarissysteem op basis van evaluatie met ingang van 1 januari 2025, 1 mei 2025 of 1 september 2025 kenbaar maken uiterlijk op 30 november 2025.

Op die manier wordt ook verzekerd dat het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling nog voor 31 december 2025 een beslissing kan nemen over de salarisevolutie voor de personeelsleden die ervoor kiezen om over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025 of 1 mei 2025.

Artikel 53 (wijziging van artikel VII 3)

1° Technische rechtzetting van het woord "ervaring" naar "werkervaring".

Voor Expeditie Talent valoriseerde de lijnmanager voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit enerzijds ervaring uit de publieke sector, anderzijds functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige. Enkel professionele ervaring kwam in aanmerking.

Ingevolge Expeditie Talent verloor het onderscheid tussen ervaring uit de publieke en private sector (met uitzondering van ervaring bij de diensten van de Vlaamse overheid) betekenis. De lijnmanager beoordeelt de functierelevantie van iedere ervaring. Deze wijziging laat evenwel onverlet dat slechts professionele ervaring of werkervaring in aanmerking komt voor valorisatie. Dit artikel heeft als doel om deze gevestigde praktijk in het artikel te verduidelijken.

2° paragraaf 3. Een personeelslid dat binnen de diensten van de Vlaamse overheid een personeelsbeweging maakt, behoudt de salaristrap die hij voorafgaand aan de personeelsbeweging had. Als de personeelsbeweging voldoet aan één van de hieronder vermelde omschrijvingen dan kan de lijnmanager op basis van paragraaf 3 bijkomende

salaristrappen toekennen als gevolg van de valorisatie van beroepservaring die in het verleden (bij aanwerving of bij daaropvolgende personeelsbewegingen) niet werd gevaloriseerd. Voorwaarde is dat deze beroepservaring voor de nieuwe functie relevant blijkt te zijn.

Als de personeelsbeweging voldoet aan één van de hieronder vermelde beschrijvingen is eveneens de regeling opgenomen en uiteengezet onder paragraaf 5, tweede lid van toepassing.

1. Wijziging van dienstaanwijzing: de wijziging van dienstaanwijzing komt op basis van artikel III 50 neer op de toewijzing aan een nieuwe functie door de lijnmanager, zonder toepassing van een selectieprocedure. Een wijziging van dienstaanwijzing kan zowel binnen de entiteit raad of instelling, als naar een andere entiteit, raad of instelling. In dit laatste geval is het akkoord van beide lijnmanagers noodzakelijk. Opdat bijkomende beroepservaring zou kunnen worden gevaloriseerd en/of paragraaf 5 van kracht zou zijn, moet de nieuwe functie die het personeelslid volgend op de wijziging van dienstaanwijzing uitoefent een totaal andere functie zijn dan de functie die het personeelslid voorafgaand aan de wijziging van dienstaanwijzing uitoefende. Het is de lijnmanager die beoordeelt of er sprake is van een totaal andere functie. Het is immers de lijnmanager die de wijziging van dienstaanwijzing en dus de totaal andere functie toekent.

Is de opname van een totaal andere functie het gevolg van een wijziging van dienstaanwijzing in het kader van een remediëringstraject zoals voorzien in artikel IV 5 dan is het enerzijds niet mogelijk om beroepservaring die in het verleden niet werd gevaloriseerd alsnog te valoriseren en is de regeling zoals beschreven onder paragraaf 5 niet van toepassing.

2. Horizontale mobiliteit: dit is de opname van een nieuwe functie van dezelfde of lagere rang na het slagen voor een objectieve werving. Opdat bijkomende beroepservaring zou kunnen worden gevaloriseerd en/of paragraaf 5 van kracht is, moet de nieuwe functie een totaal andere functie zijn dan de functie die het personeelslid voorafgaand aan de beweging opnam. Het is de lijnmanager die beoordeelt of er sprake is van een totaal andere functie. Ongeacht of de vacature werd open verklaard voor de externe arbeidsmarkt, de diensten van de Vlaamse overheid, het eigen beleidsdomein of de eigen entiteit raad of instelling. Een personeelslid dat voor de eigen functie solliciteert is aldus van het voorgaande uitgesloten.
3. Bevordering: dit is de opname van een andere functie op een hoger niveau of rang na het slagen van een objectieve werving. Aangezien het bij een bevordering steeds gaat om een totaal andere functie kan bijkomende beroepservaring worden gevaloriseerd en/of is paragraaf 5 van kracht. Ongeacht of de vacature werd open verklaard voor de externe arbeidsmarkt, de diensten van de Vlaamse overheid, het eigen beleidsdomein of de eigen entiteit raad of instelling.
4. Aanwerving: Indien een selectieprocedure opengesteld wordt voor zowel de interne als externe arbeidsmarkt dan kan een interne kandidaat er voor kiezen om deel te nemen via aanwerving in plaats van bevordering. Opdat bijkomende beroepservaring zou kunnen worden gevaloriseerd en/of paragraaf 5 van kracht is, moet de nieuwe functie een totaal andere functie zijn dan de functie die het personeelslid voorafgaand aan de beweging opnam. Het is de lijnmanager die beoordeelt of er sprake is van een totaal andere functie. In het geval van een aanwerving van een huidig personeelslid in een hogere rang of niveau gaat het steeds over een totaal andere functie.
5. Aanpassing van de arbeidsovereenkomst van het contractuele personeelslid, op voorwaarde dat die contractwijziging via een objectieve selectie is doorgevoerd. Een objectieve selectie komt neer op de toepassing van een procedure inzake horizontale

mobiliteit, bevordering of aanwerving. Indien dit leidt tot de opname van een totaal andere functie dan de functie die die men voor de personeelsbeweging uitoefende dan is hetgeen uiteengezet onder punten 2, 3 en 4 van toepassing. In geval van een loutere verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur of de omzetting van een contract voor bepaalde duur naar onbepaalde duur bij beslissing van de lijnmanager zonder wijziging van betrekking is het niet mogelijk om bijkomende beroepservaring te valoriseren en is paragraaf 5 niet van toepassing aangezien het niet gaat over het opnemen van een totaal andere functie.

3° paragraaf 5.

Lid 1. Een personeelslid dat binnen de diensten van de Vlaamse overheid een personeelsbeweging maakt, behoudt ten minste de salaristrap die hij had op het ogenblik van de personeelsbeweging.

Een personeelslid neemt na de personeelsbeweging salarisbeslissingen onder verwachting en boven verwachting mee naar de nieuwe functie. Dit geldt ook voor de verhoging van de salaristrap waarop men geen recht had doordat men door de opname van onbetaald verlof, non-activiteit, politiek verlof of verlof voor deeltijdse prestaties niet kon worden geëvalueerd en de trappen die men als gevolg van een tuchtstraf verloor.

Bvb, een personeelslid wordt geworven in het salarissysteem op basis van deel VII met één jaar relevante beroepservaring. Hierdoor start hij op salaristrap 1. Tijdens de vijf daaropvolgende jaren krijgt het personeelslid vier salarisbeslissingen volgens verwachting en één salarisbeslissing onder verwachting. Indien het personeelslid een personeelsbeweging maakt en geen nieuwe beroepservaring voor valorisatie voorlegt wordt hij in de nieuwe functie ingeschaald op trap vijf.

Lid 2. Als de personeelsbeweging voldoet aan één van de omschrijvingen zoals uiteengezet onder paragraaf 3 kan de lijnmanager beroepservaring die in het verleden nooit werd gevaloriseerd alsnog valoriseren. Dit leidt tot bijkomende salaristrap(pen) à rato van de bijkomend gevaloriseerde beroepservaring.

Naast hetgeen uiteengezet onder het eerste lid krijgt het personeelslid naar aanleiding van een personeelsbeweging bijkomende salaristrappen als de volgende voorwaarden vervuld zijn:

- 1° het personeelslid neemt een totaal andere functie als vermeld in paragraaf 3 op;
- 2° het personeelslid is overgestapt naar het salarissysteem op basis van deel VII;
- 3° het personeelslid werd op het moment van overstap ingeschaald op een salaristrap die lager lag dan de numerieke waarde van de geldelijke anciënniteit;

Het aantal bijkomende salaristrappen is hierbij gelijk aan het verschil tussen de salaristrap bij overstap en de numerieke waarde van de geldelijke anciënniteit die diende als basis voor de inschaling in het nieuwe salarissysteem. Indien het verschil meer dan 5 salaristrappen bedraagt, kan de lijnmanager bepalen of en hoeveel bijkomende salaristrappen bovenop de 5 salaristrappen worden toegekend.

Artikel 54 (wijziging van artikel VII 4)

Technische rechtzetting van het woord "ervaring" naar "werkervaring".

Voor Expeditie Talent valoriseerde de lijnmanager voor de vaststelling van de geldelijke anciënniteit enerzijds ervaring uit de publieke sector, anderzijds functierelevante ervaring uit de private sector of als zelfstandige. Enkel professionele ervaring kwam in aanmerking.

Ingevolge Expeditie Talent verloor het onderscheid tussen ervaring uit de publieke en private sector (met uitzondering van ervaring bij de diensten van de Vlaamse overheid) betekenis. De lijnmanager beoordeelt de functierelevantie van iedere ervaring. Deze wijziging laat evenwel onverlet dat slechts professionele ervaring of werkervaring in

aanmerking komt voor valorisatie. Dit artikel heeft als doel om deze gevestigde praktijk in het artikel te verduidelijken.

Artikel 55 (wijziging van artikel VII 5ter, §1)

Het Agentschap Opgroeien en Opgroeien Regie organiseren zich als één entiteit, maar zijn juridisch twee entiteiten. In het verleden werden in het VPS de nodige bepalingen opgenomen om dit te faciliteren. Deze facilitering werd in het kader van Expeditie Talent niet doorgetrokken naar enkele nieuwe maatregelen (zoals de vrijwillige functieverlichting). Voorgesteld wordt om dit nu toch te doen.

Een personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten heeft geen recht op een verhoging van een trap in de salarisschaal.

Artikel 56 (wijziging van artikel VII 5quater)

Het verlof om een andere (tijdelijke) functie of opdracht op te nemen bij de diensten van de Vlaamse overheid (artikel X 63) staat niet in de weg aan de evaluatie en salarisevolutie van het personeelslid in de actieve arbeidsrelatie. Deze salarisevolutie in de actieve arbeidsrelatie werkt door in de inactieve arbeidsrelatie.

Artikel 57 (wijziging van artikel VII 5quinqües)

Dit betreft een technische aanpassing om consistentie te creëren in het gebruik van de termen "evaluatieperiode" en "evaluatiejaar" (cfr. de definities in artikel I 2, 39° en 40°). De term 'prestatiejaar' in het huidige artikel heeft geen eenduidige betekenis, maar wordt in het betreffende artikel slechts gebruikt als synoniem voor de term 'evaluatiejaar', reden waarom het artikel in die zin wordt aangepast.

Artikel 58 (Invoeging van artikel VII 11bis)

Een gewaarborgde minimumbezoldiging wordt ingeschreven conform het bedrag opgenomen in het Koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, §5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maandsalaris verhoogd met de haard- of standplaatstoelage moet minstens 1/12 van 13.234,20 euro à 100% bedragen.

Alle salarisschalen op basis van evaluatie (N-schalen) liggen hoger dan de gewaarborgde minimumbezoldiging, met uitzondering van de salarisschaal ND111 op trap "0". Het jaarbedrag bedraagt hier 13.210 euro à 100%, maar dit wordt geneutraliseerd door de haard- en standplaatstoelage die wordt toegekend.

Artikel 59 (wijziging van artikel VII 12)

Specifieke bepaling over de verloning van de loods op proef die operationeel ingezet wordt, is opgenomen in deel XIbis, en moet geschrapt worden in deel VII.

Artikel 60 en 65 (wijziging van artikel VII 32, §2 en VII 71)

Technische rechtzetting. De diensthoofdentoelage is opgeheven.

Artikel 61 (wijziging van artikel VII 44bis, §1, 2° en §5, 3^{de} lid)

Artikel VII 44bis, §1, 2° bepaalt de definitie van "oorspronkelijk salaris" voor het bepalen van de toelage tijdelijke functieverzwarende. De toelagen vermeld in deel VII worden hierin opgenomen. Er moet ook verwezen worden naar de specifieke toelagen voor de Nautische keten die in deel VII werden geschrapt en opgenomen in deel XIbis.

Paragraaf 5, 3^{de} lid bepaalt het maximumbedrag van de toelage. Dit lid verwijst nog naar de salarisschalen in het salarissysteem op basis van anciënniteit. Voor personeelsleden die bezoldigd worden in het salarissysteem op basis van evaluatie, moet, om deze paragraaf te kunnen toepassen, verwezen worden naar de salarisschalen in het salarissysteem op basis van evaluatie (N-schalen).

Paragraaf 6 bevat een afwijking op §2, eerste lid. De agentschappen Opgroeien (IVA zonder rp) en Opgroeien regie (IVA met rp) organiseren zich als één entiteit, maar zijn juridisch twee aparte entiteiten. In het verleden werden in het VPS de nodige bepalingen opgenomen om dit te faciliteren. Dit werd niet doorgetrokken naar de tijdelijke functieverzwarende. Dit wordt nu rechtgezet door het toevoegen van een paragraaf 6 aan artikel VII 44bis.

Artikel 63 (wijziging van artikel VII 56, §1)

Op basis van artikel VII 56, §1 bepaalt de lijnmanager de arbeidsplaatsen waaraan het gebruik van een woning ter beschikking gesteld door de werkgever verbonden is. In dit artikel moet de verwijzing naar beide OPZ's worden geschrapt. De OPZ's vallen niet meer onder het toepassingsgebied van het VPS (artikel I 2, 1°, d), 2) en 3)).

Artikel 64 (wijziging van artikel VII 65)

Het toekennen van een dagbedrag zeegeld aan de ambtenaar van de afdeling Kust van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust, die belast is met hydrografische werkzaamheden op zee aan boord van een hydrografisch vaartuig, of die controleopdrachten uitvoert aan boord van een baggerschip, moet opnieuw worden ingeschreven in deel VII. Deze personeelsleden behoren niet tot de Nautische keten (deel XIbis), maar behoren tot de afdeling Kust van het Agentschap voor Maritieme Dienstverlening en Kust.

Artikel 66 (wijziging van artikel VII 79)

De verwijzing naar de artikelen uit deel VII moet vervangen worden door een verwijzing naar de artikelen in deel XIbis – technische rechtzetting.

Artikel 67 (wijziging van artikel VII 97, 5°)

Technische rechtzetting van de benaming van het agentschap Wegen en Verkeer.

Artikel 69 (wijziging van artikel VIIbis 1)

Personeelsleden verloond in het salarissysteem op basis van anciënniteit zullen voorafgaand aan een personeelsbeweging vrijwillig kunnen overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

Artikel 70 (wijziging van artikel VIIbis 15)

Het bedrag van de gewaarborgde minimumbezoldiging wordt aangepast conform het bedrag opgenomen in het Koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Het maandsalaris verhoogd met de haard- of standplaatstoelage moet minstens 1/12 van 13.234,20 euro à 100% bedragen.

Alle salarisschalen op basis van anciënniteit liggen hoger dan de gewaarborgde minimumbezoldiging, met uitzondering van de salarisschaal D111 bij "0" jaar geldelijke anciënniteit. Het jaarbedrag bedraagt hier 13.210 euro à 100%, maar dit wordt geneutraliseerd door de haard en standplaatstoelage die wordt toegekend.

Artikel 71 (wijziging van artikel VIIbis 18)

Het Agentschap Opgroeien en Opgroeien Regie organiseren zich als één entiteit, maar zijn juridisch twee entiteiten. In het verleden werden in het VPS de nodige bepalingen opgenomen om dit te faciliteren. Deze facilitering werd in het kader van de vijf sporen niet doorgetrokken naar enkele nieuwe maatregelen (zoals de vrijwillige functieverlichting). Voorgesteld wordt om dit nu toch te doen.

Artikel 72 (opheffing van artikel VIIbis 58)

Technische rechtzetting. De diensthoofdentoelage is opgeheven.

Artikel 73 (toevoeging van artikel VIIbis 122)

Dit betreft een specifieke overgangsbepaling voor contractuele personeelsleden die op 31 mei 2024 al in dienst waren bij de diensten van de Vlaamse overheid en die op dat moment een gezagsfunctie uitoefenden zoals bepaald in de bijlage 4. Indien dit personeelslid via een procedure inzake horizontale mobiliteit wordt toegelaten tot de statutaire proeftijd in een functie die dezelfde is als deze die men voor de aanvang van de proeftijd als contractueel personeelslid uitoefende zijn de paragraaf 3 en 5 van artikel VII 3 van toepassing. Voorwaarde is wel dat de procedure inzake horizontale mobiliteit voor 1 januari 2029 werd gepubliceerd.

Artikel 74 (wijziging van artikel X 2)

Artikel X 2 bepaalt in de eerste paragraaf de gevolgen van de administratieve stand 'dienstactiviteit'. Deze gevolgen worden aangepast aan de wijzigingen in het kader van Expeditie Talent. Personeelsleden in het nieuwe loongebouw genieten immers van een verhoging in trap van de salarisschaal wanneer zij in dienstactiviteit zijn. Voor personeelsleden die blijven ressorteren onder het salarissysteem op basis van anciënniteit, volstaat artikel VIIbis 11. Dit artikel bepaalt dat voor de periodieke salarisverhogingen tijdens de loopbaan in de functie, alle perioden van dienstactiviteit in aanmerking komen. Verder wordt de verwijzing naar de bevordering in graad vervangen door bevordering in rang of niveau, wat juridisch juist is.

De gevolgen van non-activiteit zijn geregeld in de tweede paragraaf van dit artikel. Dat bepaalt tot hertoe dat non-activiteit leidt tot het verlies van salaris. Het inkomen van personeelsleden die onder de nieuwe ziekteregeling vallen, is echter zeer verschillend al naargelang hun statuut en het moment in de periode van arbeidsongeschiktheid. Zij ontvangen ofwel hun salaris ofwel een herleid salaris (bij statutairen), dan wel gewaarborgd loon, een aanvullend loon, een aanvulling en/of een ziekte-uitkering (bij contractuelen). Personeelsleden die arbeidsongeschikt zijn moeten hun ziekte melden, een ziekteattest indienen en zich controleerbaar opstellen. Doen zij dat niet, dan kan hun ziekteverlof worden gelijkgesteld met non-activiteit. Omdat de sanctie van non-activiteit gevolgen moet hebben in al deze situaties, zal deze paragraaf verfijnd en uitgebreid worden. Ook worden, net zoals in paragraaf 1, de nodige wijzigingen aangebracht die het gevolg zijn van de invoering van het salarissysteem op basis van evaluatie. Tot slot wordt

ook hier de verwijzing naar de bevordering in graad vervangen door bevordering in rang of niveau.

Artikel 75 (wijziging van artikel X 19)

Verduidelijking dat voor de berekening van het herleid salaris in voorkomend geval ook rekening wordt gehouden met de haard- en standplaatstoelage.

Artikel 76 (wijziging van artikel X 20)

Verduidelijking van het feit dat bij de berekening van de aanvulling in voorkomend geval ook rekening wordt gehouden met de haard- en standplaatstoelage.

Artikel 77 (wijziging van artikel X 24bis)

Art. X 24bis VPS vormt voor de ambtenaren die voor 1 juni 2024 werden benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd de rechtsbasis voor het ziektecontingent van 666 werkdagen. Op basis van dit artikel worden alle dagen ziekteverlof aangerekend op het contingent van 666 werkdagen. Dit betreft een aanrekening ongeacht de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid. Dus ook ziekteverlof als gevolg van een arbeidsongeval, arbeidswegongeval, beroepsziekte of ongeval met een aansprakelijke derde wordt sinds 1 juni 2024 vanaf de eerste dag aangerekend.

Het was de bedoeling van de vorige Vlaamse Regering om aan de ziekteregeling van de ambtenaren die voor 1 juni 2024 werden benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd geen wijzigingen aan te brengen. De bovenstaande aanrekening vanaf dag één houdt een wijziging in ten aanzien van de regeling die voor 1 juni 2024 van kracht was. Deze bepaling gaat dus in tegen de genese die aan de basis van de gevoerde onderhandelingen lag. Daarom wordt dit artikel met terugwerkende kracht aangepast. Voor ambtenaren die voor 1 juni 2024 werden toegelaten tot de statutaire proeftijd wordt ziekteverlof als gevolg van een arbeids(weg)ongeval, beroepsziekte of ongeval met een aansprakelijke derde niet aangerekend tot aan het moment van consolidatie. Na consolidatie is dit, net zoals vroeger, wel het geval.

De ambtenaren die vanaf 1 juni 2024 worden toegelaten tot de statutaire proeftijd (= gezagsfunctie) hebben een eigen regeling die losstaat van de regeling die geldt voor ambtenaren die voor 1 juni 2024 werden benoemd of toegelaten tot de statutaire proeftijd. Deze regeling is geïnspireerd op de regeling die geldt voor contractuele personeelsleden in geval van ontslag wegens medische overmacht. Deze regeling valt buiten de scope van dit artikel.

Artikel 78 (invoeging van artikel XIbis 37bis)

De regeling van het VPS, zoals het gold vóór het wijzigend besluit van 29 maart 2024, blijft van toepassing op het personeel van de Nautische keten. De personeelsleden van de Nautische keten worden daarom uitgesloten van deel III, hoofdstuk 3, afdeling 2. Deze afdeling regelt de begeleiding bij heroriëntering.

De Nautische keten wordt ook uitgesloten van de regeling in artikel III 50 omtrent de invulling van een gezagsfunctie via wijziging van dienstaanwijzing.

Artikel 79 (invoegen van titel 4bis "Vrijwillige terugzetting in graad", die bestaat uit artikel XIbis 56bis tot en met XIbis 56quater)

De regeling van het VPS, zoals het gold vóór het wijzigend besluit van 29 maart 2024, blijft van toepassing op het personeel van de Nautische keten. De vrijwillige terugzetting in

graad wordt opnieuw ingevoerd voor de Nautische keten. De personeelsleden van de Nautische keten worden uitgesloten van de regeling van de vrijwillige tijdelijke functieverlichting. Voor de specifieke functies binnen de Nautische keten is vrijwillige functieverlichting de facto onmogelijk, en betekent dit in de feite een terugzetting in graad.

De vrijwillige tijdelijke functieverlichtingen die sinds 1 juni 2024 reeds werden toegekend, worden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit omgezet in een terugzetting in graad.

Artikel 80 (invoeging van artikel XIbis 56quinquies)

Paragraaf 1 van dit artikel bepaalt dat deel VII van toepassing is op de Nautische keten, met uitzondering van:

- de bepalingen omtrent de bepaling van het salaris (salaristrappen, keuzemogelijkheid overstappen naar salarissysteem op basis van evaluatie, valorisatie van functierelevante ervaring, de vrijwillige tijdelijke functieverlichting en de evolutie in trappen gelinkt aan de evaluatie);
- de salarisschalen op basis van evaluatie (N-schalen);
- specifieke overgangsbepalingen.

Paragraaf 2 bepaalt dat deel VIIbis van toepassing is op de Nautische keten, met uitzondering van:

- het toepassingsgebied;
- de salarisschalen op basis van anciënniteit;
- specifieke overgangsbepalingen.

Artikel 81 (wijziging van artikel XIbis 65)

Technische rechtzetting.

Artikel 82 (wijziging van artikel XIbis 68)

De regeling van het zeegeld voor de personeelsleden belast met hydrografische werkzaamheden op zee aan boord van een hydrografisch voertuig, of die controleopdrachten uitvoert aan boord van een baggerschip, wordt opgeheven in deel XIbis en opgenomen in deel VII. Behalve de opgesomde uitzonderingen is deel VII van toepassing op de Nautische keten.

Artikel 83 (opheffing van artikel XIbis 74)

Behalve de opgesomde uitzonderingen is deel VII van toepassing op de Nautische keten. De regeling van de reis- en maaltijdvergoeding op dienst- en veerboden is opgenomen in artikel VII 87.

Artikel 84 (opheffing van artikel XIbis 77)

Behalve de opgesomde uitzonderingen is deel VII van toepassing op de Nautische keten. De regeling van de vergoeding voor het werken in Vlissingen, is opgenomen in artikel VII 90.

Artikel 85 (wijziging van artikel XIbis 82)

Inzake evaluatie valt de Nautische keten onder de regeling die geldt voor personeelsleden die bezoldigd worden in het salarissysteem op basis van anciënniteit. De Nautische keten moet bijgevolg worden uitgesloten van de bepalingen in deel IV die in het kader van Expeditie Talent werden ingeschreven. De mogelijkheid tot loopbaanvertraging blijft bestaan voor de Nautische keten.

Artikel 86 (wijziging van artikel XIbis 83)

In dit artikel wordt verkeerdelijk verwezen naar deel X, titel 4, Hoofdstuk 4, dat handelt over de doorverwijzing naar de federale medische dienst bevoegd voor de definitieve ongeschiktverklaring van de ambtenaar. Er moet verwezen worden naar hoofdstuk 2, dat de bezoldiging bij ziekte regelt.

Paragraaf 2 van artikel XIbis 83 is daardoor overbodig. Artikel X 20 valt immers onder hoofdstuk 2 zoals bepaald in paragraaf 1.

Artikel 87 (wijziging van artikel XIbis 141)

Technische rechtzetting van een foutieve verwijzing.

Artikel 89 (wijziging van bijlage 5bis)

De personeelsleden binnen de Nautische keten met de graad van schipper kennen een functionele loopbaan in de salarisschalen D141 – D142T – D143T. De personeelsleden met de graad van hoofdschipper kennen een functionele loopbaan in de salarisschalen D241T – D242T.

De salarisschalen D142, D143, D241 en D242 (dus “niet T-schalen”) worden opgenomen in het ASB van de Vlaamse Waterweg, aangezien deze salarisschalen enkel nog in deze entiteit voorkomen. Ze worden daarom geschrapt in de bijlage 5bis van het VPS.

Artikel 91 (inwerkingtredingsbepaling)

Artikel BVR	Artikel VPS	Maatregel	Datum inwerkingtreding
1	I 2, 1°, e)	Vlaamse Raad WVG buiten toepassingsgebied VPS (<SERV)	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
	I 2, 12°, b)	OPZ's buiten toepassingsgebied VPS, raad van bestuur is dus geen indienstnemende overheid meer voor bepaalde EVA's	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
	I 2, 13°, b)	OPZ's buiten toepassingsgebied VPS, raad van bestuur is dus geen opdrachtgever meer voor bepaalde EVA's	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
	I 2, 15°	toevoeging aan de definitie van personeelsplan dat dit niet alleen voor de entiteit wordt opgemaakt, maar ook voor de raad of instelling	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
	I 2, 20°	opheffing van de definitie lijnmanagement aangezien dit orgaan geen rol meer vervult in het VPS en de vervanging door de definitie van personeelsbeweging	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
	I 2, 39° I 2, 40°	Verduidelijking van de gebruikte terminologie 'evaluatiejaar' en 'evaluatieperiode'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
2	opschrift	opnieuw invoeren van de begrippen graad- en niveauanciënniteit	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring

		aangezien deze van belang zijn voor de eretekens	
3	I 8	Idem	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
4	I 9	idem	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
5	I 10	Idem	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
6	II 5 en II 6, §3	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling' waar nodig	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
7	III 8	Terminologische aanpassing aan artikel I 7 VPS i.v.m. de regeling voorbehouden betrekkingen zoals die in werking trad op 1/1/2025	1 januari 2025 (afgestemd op de inwerkingtreding van de aanpassing van artikel I 7 VPS waarbij de definitie van personen met een handicap werd doorgetrokken naar de voorbehouden betrekkingen)
8	III 9	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling' waar nodig	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
9	III 13	De uitsluiting om te kandideren via de externe arbeidsmarkt wordt opgeheven voor kandidaten die ook in aanmerking komen om in te stromen via de externe mobiliteit	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
10	III 16, §1	Bij invulling als knelpuntfunctie via externe werving kan men zowel van de algemene als van de specifieke diplomavooraarden afwijken	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
11	III 23	Wijziging van dienstaanwijzing tijdens de proeftijd over entiteiten heen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
12	III 31	Bij externe mobiliteit neemt de DVO geen contact op met het bestuur van herkomst	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
13	III 34	Bij invulling als knelpuntfunctie via horizontale mobiliteit kan men van de specifieke diplomavooraarden afwijken	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
14	III 35, §2	Voorwaarde geslaagd voor objectief wervingssysteem bij overplaatsing via de horizontale mobiliteit, voortaan ook van toepassing bij een niet-gezagsfunctie	1 ^{ste} van de maand volgend op de goedkeuring
15	III 40	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling' waar nodig Voor de begeleide heroriëntering worden Opgroeien en Opgroeien regie beschouwd als 1 agentschap	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
16	III 44, §2	Voorwaarde geslaagd voor objectief wervingssysteem bij bevordering,	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring

		voortaan ook van toepassing bij een niet-gezagsfunctie	
17	III 45	Opnemen van functie binnen drie maanden na bevordering	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
18	III 46	Opheffing lid 'Opnemen van functie binnen drie maanden na bevordering'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
19	III 47	Bij invulling als knelpuntfunctie via bevordering kan men van de specifieke diplomavooraarden afwijken	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
20	III 48, §1	Formulering diplomavooraarden voor bevordering tot de graden van directeur-ingenieur of adviseur-ingenieur afstemmen op III 20§ 2	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
21	III 50	Invulling van een gezagsfunctie via een wijziging van dienstaanwijzing en het consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling' waar nodig	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
22	III 56	Preventieadviseur kan voltijds of deeltijds geworven worden	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
23	III 62, §2	Term personeelslid i.p.v. ambtenaar n.a.v. principiële contractuele tewerkstelling	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
24	III 64	Positief veiligheidsadvies afgeleverd door Federale Politie en maximaal 5 jaar geldig	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
25	III 66	Nieuwe overgangsbepaling op basis waarvan procedures horizontale mobiliteit en bevordering gepubliceerd voor datum inwerkingtreding verder lopen overeenkomstig de regels die golden bij publicatie	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
26	III 69	Schrappen overgangsbepaling omdat entiteiten ondertussen zijn aangesloten op de gemeenschappelijke dienstverlening van AgO inzake R&S	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
27	III 81	Technische rechtzetting van foutieve kruisverwijzing in overgangsbepaling	1 juni 2024
28	III 88	Idem	1 juni 2024
29	III 99, §2	Idem	1 juni 2024
30	III 102	Idem	1 juni 2024
31	III 103	Idem	1 juni 2024
32	III 105	Idem	1 juni 2024
33	III 106	Idem	1 juni 2024
34	IV 20	Toepassingsgebied beslissing over de salarisevolutie (incl. de personeelsleden die uiterlijk met ingang van 1 mei 2025 zijn ingestapt in het salarissysteem op basis van evaluatie)	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
35	IV 21	Samen te lezen met de wijziging inzake het toepassingsgebied.	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring

36	IV 22	Consequent gebruik van de terminologie 'evaluatiejaar' en 'evaluatieperiode' en afstemming op de wijzigingen van artikel IV 21 en het toepassingsgebied.	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
37	V 6, vijfde lid	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
38	V 9bis	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
39	V 10	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
40	V 12	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
41	V 13	Consequent gebruik van de terminologie 'evaluatiejaar' en 'evaluatieperiode'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
42	V 14, 6°	Consequent gebruik van de terminologie entiteit, raad of instelling	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
43	V 21	Consequent gebruik van de terminologie entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
44	V 29bis, §1	Consequent gebruik van de terminologie entiteit, raad of instelling	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
45	V 30	Consequent gebruik van de terminologie 'evaluatiejaar' en 'evaluatieperiode'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
46	V 35, eerste lid, 3°	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
47	V 38, eerste lid	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
48	V 39bis, §2, derde lid	Consequent gebruik van de terminologie 'entiteit, raad of instelling'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
49	V 42, §4, laatste lid	Opheffing van een verouderde verwijzing naar de toelage hoger ambt	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
50	V 46, §3	Verduidelijking omtrent de toewijzing van een passende functie in de terugvalgraad van hoofdadviser (middenkader) in het licht van de op puntstelling van de valorisatie van ervaring en de keuze voor een overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
51	V 55	Garantie dat een personeelslid ingevolge de overstap naar het middenkader geen financieel nadeel ondervindt	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
52	VII 2	Keuze definitieve overstap bij tijdelijke bevordering en keuze	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring

		overstap vanaf 1 januari 2025 nieuwe salarisschalen bijlage 5	
53	VII 3	Begrip functierelevante werkervaring en niet gelijkstelling wijziging dienstaanwijzing met opname nieuwe functie	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
54	VII 4	Begrip functierelevante werkervaring	1 juni 2024
55	VII 5ter, §1	Functieverlichting opgroeien – opgroeien regie	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
56	VII 5quater	Salarisbeslissing tijdelijke functie geldt ook voor functie waarin ambtshalve onbetaald verlof werd genomen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
57	VII 5quinquies	Consequent gebruik van de terminologie 'evaluatiejaar' en 'evaluatieperiode'	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
58	VII 11bis	Opname minimumbezoldiging personeelslid + 21 jaar	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
59	VII 12	Schrappen bezoldiging loods op proef die operationeel ingezet wordt	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
60	VII 32, §2	Schrappen diensthoofdentoelage	1 ^e van de maand volgend op datum goedkeuring
61	VII 44bis, §1, 2°	Toelage tijdelijke functieverzwarend	1 juni 2024
62	VII 44ter	Entiteit vervangen door entiteit, raad of instelling	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
63	VII 56, §1	Schrappen OPZ's in bepaling over gratis woonst	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
64	VII 65	Zeegeld personeelsleden afdeling Kust	1 juni 2024 (rechtzetting onterechte opheffing)
65	VII 71	Cumulbepalingen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
66	VII 79	Vergoeding binnenlandse dienstreizen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
67	VII 97, 5°	Moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
68	VII 98	Moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
69	VIIbis 1	Overstap naar salarissysteem op basis van evaluatie bij personeelsbeweging	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
70	VIIbis 15	Opname minimumbezoldiging personeelslid + 21 jaar	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
71	VIIbis 18	Vrijwillige tijdelijke functieverlichting Opgroeien – opgroeien Regie	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
72	VIIbis 58	Opheffing diensthoofdentoelage	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
73	VIIbis 122	Overgangsmaatregel	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
74	X2, §2	Dienstactiviteit en non-activiteit	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
75	X19	Verduidelijking dat het salaris in voorkomend geval ook de haard- en standplaatstoelage bevat	1 juni 2024 (in lijn met het doel dat de Vlaamse Regering nastreefde)
76	X20	Verduidelijking dat het salaris in voorkomend geval ook de haard- en standplaatstoelage bevat en	1 juni 2024 (in lijn met het doel dat de Vlaamse Regering nastreefde)

		technische rechtzetting van foutieve kruisverwijzing in overgangsbepaling	
77	X24bis, §1	Aanrekening op ziektecontingent van ziekteverlof ten gevolge van arbeids(weg)ongeval, beroepsziekte ongeval met aansprakelijke derde enkel na consolidatie	1 juni 2024 Reden: rechtzetting in lijn met bedoeling van de vorige Vlaamse Regering om aan de ziekteregeling van de ambtenaren die voor 1 juni 2024 werden toegelaten tot de statutaire proeftijd geen wijzigingen aan te brengen
78	XIbis 37bis	Uitsluiten Nautische keten deel III, hoofdstuk 3, afdeling 2 en artikel III 50	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
79	XIbis 56bis tot en met XIbis 56quater	Vrijwillige terugzetting in graad Nautische keten	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
80	XIbis 56quinquies	Toepassing artikelen deel VII en VIIbis op Nautische keten	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
81	XIbis 65, laatste lid	Technische rechtzetting	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
82	XIbis 68	Zeegeld personeelsleden afdeling Kust	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
83	XIbis 74	Maaltijdvergoeding dienst en veerboten	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
84	XIbis 77	Vergoeding werken in Vlissingen	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
85	XIbis 82	Bepalingen evaluatie	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
86	XIbis 83	Ziekteverlof	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
87	XIbis 141	Technische rechtzetting	1 juni 2024 (van kracht houden van de regeling die op 31 mei 2024 van toepassing was)
88	Bijlage 5	Salarisschalen op basis van evaluatie	1 juni 2024
89	Bijlage 5bis	Salarisschalen op basis van anciënniteit	1 ^{ste} van de maand volgend op datum goedkeuring
90	Bijlage 21	Concordantietabel	1 juni 2024

