

Artikelsgewijze besprekingArtikel 1 (wijziging van artikel III 48, §1 - bevordering)

In de wetenschappelijke loopbaan is een bevordering binnen het niveau mogelijk van de graad van wetenschappelijk attaché (rang A1) naar de graad van wetenschappelijk directeur (rang A2). De voorwaarde is het bezit van 6 jaar functierelevante (wetenschappelijke) beroepservaring.

Artikel 2 (toevoeging artikel III 111 – overgangsbepaling)

In de nieuwe wetenschappelijke loopbaan die wordt ingevoerd, wordt de graad van “wetenschappelijk expert” gepositioneerd op rang A2-niveau (salarisschaal NA265, in plaats van de salarisschaal NA168 – identieke bedragen).

In de huidige regeling vóór de invoering van de nieuwe wetenschappelijke loopbaan op 1 april 2026 bevond de “expert functionele loopbaan” zich op rang A1-niveau (salarisschalen A168 – A169 of NA168 voor personeelsleden die reeds zijn overgestapt naar het salarissysteem op basis van evaluatie).

De wetenschappelijk expert (rang A1), die wordt bezoldigd in de salarisschalen A168, A169 of NA168 kunnen in overgang via bevordering overgaan naar de graad van wetenschappelijk directeur.

De wetenschappelijk expert die werd aangeworven in rang A2 (nieuwe wetenschappelijke loopbaan) kan overgaan naar de graad van wetenschappelijk directeur via horizontale mobiliteit.

Artikel 3 (wijziging artikel VII 2)

1° Voor personeelsleden in het bezit van een **doctoraat** bevatte het VPS vóór de invoering van de nieuwe wetenschappelijke loopbaan op 1 april 2026 een aantal specifieke bepalingen:

- de ambtenaar bij aanwerving in het bezit van een doctoraat kreeg onmiddellijk de salarisschaal A166 (tweede salarisschaal in de functionele loopbaan);
- de ambtenaar die tijdens zijn tewerkstelling een doctoraat behaalde, kreeg de salarisschaal A166 op de eerste dag van de maand die volgde op de toekenning van het doctoraat;
- mits in het bezit te zijn van een doctoraat, en ten minste 4 jaar werkelijke prestaties, en 6 jaar functierelevante wetenschappelijke ervaring, kon de lijnmanager beslissen tot het toekennen van de salarisschaal A167 (derde trap in de functionele loopbaan);
- mits in het bezit te zijn van een doctoraat, en ten minste 6 jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A167, en na advies van het managementorgaan van de entiteit, die daarvoor werd uitgebreid met minimaal twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie, kon de lijnmanager beslissen tot het toekennen van de salarisschaal A168.

Met de gewijzigde regeling vanaf 1 april 2026 wordt de wetenschappelijke loopbaan sterk vereenvoudigd.

Alle wervingen gebeuren in de graad van wetenschappelijk attaché (salarisschaal NA165), de graad van wetenschappelijk expert (salarisschaal NA 265) of in de graad van wetenschappelijk directeur (salarisschaal A266).

Voor personeelsleden die sinds 1 januari 2025 reeds zijn overgestapt naar het salarissysteem op basis van evaluatie, en bezoldigd worden in de salarisschaal NA166; NA167, NA168 of NA265, wordt de inschaling geregeld in een van de nieuwe salarisschalen NA165; NA265 of NA266.

De inschaling gebeurt op basis van salaris, zoals voor de andere personeelsleden die overstappen van het salarissysteem op basis van anciënniteit naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

Artikel 4 (wijziging artikel VII 3 (validering doctoraatsdiploma))

Er wordt een vereenvoudigde regeling uitgewerkt voor wie een doctoraatsdiploma bezit op het ogenblik van de aanwerving, of een doctoraat verwerft tijdens de tewerkstelling.

De lijnmanager valideert bij aanwerving van een kandidaat die over een doctoraatsdiploma beschikt, de doctoraatsjaren indien hij oordeelt dat het doctoraatsdiploma functierelevant is (max. 6 trappen indien de leidend ambtenaar daartoe zou beslissen).

Dit strookt met het principe van “expeditie talent” waarbij enkel functierelevante ervaring wordt gevalideerd, en werd afgestapt van het principe dat overheidservaring automatisch wordt gevalideerd.

Voor personeelsleden die zijn aangeworven vóór 1 juni 2024 en ervoor opteren verder bezoldigd te blijven in het salarissysteem op basis van anciënniteit, blijven de toen geldende principes van toepassing (vb. overgang van de salarisschaal A165 naar de salarisschaal A66 op de eerste dag van de maand volgend op het behalen van het doctoraatsdiploma).

Bij het behalen van een doctoraatsdiploma tijdens de lopende tewerkstelling, dat door de lijnmanager als functierelevant wordt beschouwd, valideert de lijnmanager de functierelevante ervaring met maximaal 2 extra trappen als de doctoraatsstudie 4 jaar heeft geduurd. Indien de doctoraatsstudie vijf jaar heeft geduurd valideert de lijnmanager de functierelevante ervaring met maximaal 1 extra trap. Indien de doctoraatsstudie zes jaar heeft geduurd kan geen extra trap als functierelevante ervaring worden toegekend.

Op basis van artikel VV 3, paragraaf 2, tweede lid, valoriseert de benoemende of in dienst nemende overheid de functierelevante ervaring behoudens overmacht voorafgaand aan de ondertekening van de arbeidsovereenkomst. Voor personeelsleden die aangeworven zijn met een doctoraatsdiploma tussen 1 juni 2024 en 31 maart 2026, wordt met een nieuwe paragraaf 7 hierop een uitzondering voorzien. De lijnmanager kan dit na 1 april 2026 nog valideren, en dit met terugwerkende kracht tot 1 juni 2024.

Artikel 5 (wijziging artikel VII 12, §1)

In de vereenvoudigde wetenschappelijke loopbaan, bestaan er nog 3 graden:

- Wetenschappelijk directeur: NA266;
- Wetenschappelijk expert: NA265;
- Wetenschappelijk attaché: NA165.

In overgang blijft de wetenschappelijk attaché die in dienst is getreden vóór [datum goedkeuring besluit] bezoldigd op rang A1-niveau (A168; A169 of NA168).

Artikel 6 (wijziging tabel artikel VII 22, §2 – percentage eindejaarstoelage)

Het percentage van de eindejaarstoelage verschilt naargelang de rang van het personeelslid. Een aantal salarisschalen op rang A1-niveau worden voor het bepalen van het percentage van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met rang A2. Dit is onder andere het geval voor de salarisschalen A168, A169 (expert functionele loopbaan). Ook de salarisschaal NA168bis wordt voor het bepalen van het percentage van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met rang A2.

Artikel 7 (wijziging artikel VIIbis 16)

Dit is een technische rechtzetting. Er wordt voor de overgang naar een volgende salarisschaal in het salarissysteem op basis van anciënniteit verwezen naar verkeerde paragrafen van artikel VIIbis 6.

Artikel 8 (wijziging bijlage 3 – rangen)

Het uittekenen van een nieuwe wetenschappelijke loopbaan vereist een aanpassing van bijlage 3 bij het VPS – indeling van de betrekkingen per rang.

Artikel 9 (wijziging bijlage 5 – salarisschalen op basis van evaluatie)

De nieuwe wetenschappelijk loopbaan vereist een aanpassing van de tabel van de salarisschalen op basis van evaluatie:

- De laatste twee trappen van de salarisschaal NA165 worden verhoogd tot het hoogste bedrag van de salarisschaal NA166 en NA167;
- De salarisschalen NA166 en NA 167 worden geschrapt;
- de salarisschaal NA168 wordt geschrapt, en vervangen door de salarisschaal NA265;
- de salarisschaal NA168bis wordt gecreëerd voor de wetenschappelijk expert in dienst vóór [datum goedkeuring besluit]. De bedragen zijn identiek als deze van de salarisschaal A265;
- de salarisschaal NA265 wordt vervangen door de salarisschaal NA266;
- de bestaande salarisschaal NA266 wordt geschrapt.

Artikel 10 (wijziging bijlage 21 – concordantietabel)

Een aanpassing van de concordantietabel is noodzakelijk. Vanuit het loongebouw op basis van anciënniteit overstappen naar de salarisschalen NA166 en NA167 in het loongebouw op basis van evaluatie, is niet meer mogelijk.

De salarisschaal NA168 wordt aangepast naar NA265.

Personeelsleden bezoldigd in de salarisschalen A168 of A169 die overstappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie worden bezoldigd in de salarisschaal NA168bis.

De salarisschaal NA265 wordt de salarisschaal NA266.

Artikel 11 (datum van inwerkingtreding)

Dit artikel regelt de datum van inwerkingtreding. Het besluit treedt in werking op 1 april 2026.

Artikel 12 (uitvoeringsbepaling)

De Vlaamse minister, bevoegd voor de human resources, is belast met de uitvoering.