

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot
wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft
de wetenschappelijke loopbaan
 - Principiële goedkeuring

Samenvatting

Dit voorontwerp van besluit wijzigt het Vlaams personeelsstatuut (hierna: VPS genoemd) wat betreft administratieve en geldelijke loopbaan van het wetenschappelijk personeel (wetenschappelijk attaché, wetenschappelijk expert en wetenschappelijk directeur).

Bij de uitwerking van de loopbaan wordt rekening gehouden met de principes van “expeditie talent” (besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatiemanagement).

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne dienstverlening van de Vlaamse overheid; inhoudelijk structuurelement: HR

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

Het bijgaand voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering werd aangepast aan het wetgevingsadvies nr. 525/358 van 29 september 2025.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

A.1. Historiek

Alhoewel de basiskenmerken gelijklopend zijn, kent de geldelijke en functionele loopbaan van het wetenschappelijk personeel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen een aantal specifieke eigenschappen, die afwijken van de loopbaan van andere personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.

A.1.1. VPS vóór expeditie talent ⁽¹⁾

1.1.1. *Functionele loopbaan algemeen.*

De functionele loopbaan is de opeenvolgende toekenning aan een ambtenaar van een steeds hogere salarisschaal binnen eenzelfde rang op basis van schaalanciënniteit en zonder wijziging van graadbenaming. Bijvoorbeeld een ambtenaar met de graad van adjunct van de directeur gaat na 6 jaar schaalanciënniteit in de salarisschaal A111 automatisch over naar de salarisschaal A112. Na 12 jaar schaalanciënniteit in deze salarisschaal gaat de ambtenaar automatisch over naar de salarisschaal A113,....

1.1.2. *Functionele loopbaan wetenschappelijk personeel*

De functionele loopbaan van het wetenschappelijk personeel ziet er als volgt uit:

1° op rang A1

- basis functionele loopbaan

- a) van de eerste naar de tweede salarisschaal na 4 jaar schaalanciënniteit van A165 naar A166
- b) van de tweede naar de derde salarisschaal na 6 jaar schaalanciënniteit van A166 naar A167

- expert functionele loopbaan

- a) van de vierde naar de vijfde salarisschaal na 10 jaar schaalanciënniteit van A168 naar A169

2° op rang A2

De lijnmanager van de entiteit, raad of instelling kan na advies van het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling aan de ambtenaar van rang A2 van het wetenschappelijk personeel dat onder hem ressorteert en tien jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal A265 telt, op basis van zijn functioneringsevaluatie de salarisschaal A266 toekennen.

Het managementorgaan van de entiteit, raad of instelling wordt voor de toepassing uitgebreid met minimaal twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie, die meebeslissen.

3° wetenschappers in het bezit van een doctoraat

Voor personeelsleden in het bezit van een **doctoraat** bevat het VPS een aantal specifieke

¹ Besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management.

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.

1.1.3. Verschil functionele loopbaan (algemeen) en functionele loopbaan wetenschappelijk personeel

Uit voorgaande blijkt dat, in tegenstelling tot de algemene functionele loopbaan, de functionele loopbaan van het wetenschappelijk personeel niet enkel en alleen werd opgebouwd op basis van schaalanciënniteit. De overgang naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan kan ook op basis van:

- het bezit of behalen van een doctoraat;
- een aantal jaren werkelijke prestaties;
- beslissing van de lijnmanager op basis van wetenschappelijke ervaring.

A.1.2. VPS na expeditie talent

De voornoemde regeling onder punt A.1.1. werd overgenomen in deel VIIbis VPS voor de personeelsleden in dienst voor 1 juni 2024 en die er niet voor kiezen om over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

In het salarissysteem op basis van evaluatie werden voor alle bestaande salarisschalen op basis van anciënniteit van het wetenschappelijk personeel, N-schalen gecreëerd (NA165; NA166; NA167; NA168; NA265 en NA266).

De salarisschaal NA165 is een samenvoeging van de salarisschalen A165, A166, A167.

De salarisschaal NA166 is een samenvoeging van de salarisschalen A166 en A167.

De salarisschaal NA167 is de vroegere salarisschaal A167, verdeeld over 35 trappen.

De salarisschaal NA168 is een samenvoeging van de salarisschalen A168 en A169.

A.2. Problematiek

A.2.1. De specifieke mogelijkheid voor het wetenschappelijk personeel om van de ene salarisschaal naar de volgende over te gaan, zoals dit bestaat in het salarissysteem op basis van anciënniteit, werd overgenomen in het salarissysteem op basis van evaluatie (artikel VII 12, 2° VPS – verwijzing naar artikel VIIbis 6 en VIIbis 8 VPS).

Dit ondanks het feit dat in het nieuwe salarissysteem er geen schaalanciënniteit meer is, dus ook geen overstap meer naar een andere salarisschaal bij het bereiken van een bepaald aantal jaren schaalanciënniteit.

De toepassing van de artikelen VIIbis 6 en VIIbis 8 VPS betekent concreet:

- een personeelslid dat bezoldigd wordt in de salarisschaal NA165, kan overgaan naar de salarisschaal NA166 door het behalen van een doctoraat tijdens de tewerkstelling;
- mits in het bezit te zijn van een doctoraat, en ten minste 4 jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal NA166, en 6 jaar functierelevante wetenschappelijke ervaring, kan de lijnmanager beslissen om aan het personeelslid bezoldigd in de salarisschaal NA166 de salarisschaal NA167 toe te kennen;
- mits in het bezit te zijn van een doctoraat, en ten minste 6 jaar werkelijke prestaties in de salarisschaal NA167, en na advies van het managementorgaan van de entiteit, die daarvoor werd uitgebreid met minimaal twee toonaangevende wetenschappers van het vakgebied in kwestie, kan de lijnmanager beslissen tot het toekennen van de salarisschaal NA168.

Door de anomalieën in de salarisschalen (zie punt A.2.2.) zijn deze overstappen geen evidentie meer (vb. de jaarbedragen in de salarisschaal NA266 zijn vanaf trap 33 tot en met trap 35 lager dan de jaarbedragen in de salarisschaal NA265). Daarenboven stelt zich het probleem dat het begrip “schaalanciënniteit” niet meer bestaat in het salarissysteem op basis van evaluatie, terwijl de schaalanciënniteit de basis was in een functionele loopbaan om over te gaan naar de volgende salarisschaal.

Voorbeeld uit deel VII VPS, waaruit blijkt dat er in deel VII een verwijzing is naar deel VIIbis:

WETENSCHAPPELIJK PERSONEEL

Wetenschappelijk directeur

NA265 krachtens artikel VIIbis 8 overgang naar NA266

Wetenschappelijk attaché

NA165 krachtens artikel VIIbis 6, §2 en §3 overgang naar NA166

krachtens artikel VIIbis 6, §4 overgang naar NA167

krachtens artikel VIIbis 7 (expert functionele loopbaan) overgang naar NA168

A.2.2. Daarnaast werden in de salarisschalen op basis van evaluatie (N-schalen) een aantal anomalieën vastgesteld:

- de jaarbedragen in de salarisschaal NA167 zijn vanaf trap 15 tot en met trap 31 lager dan de jaarbedragen in de salarisschaal NA166;
- de jaarbedragen in de salarisschaal NA266 zijn vanaf trap 33 tot en met trap 35 lager dan de jaarbedragen in de salarisschaal NA265.

Deze anomalieën zijn het gevolg van de opbouw van de N-schalen op basis van de principes die de Vlaamse Regering besliste bij de invoering van expeditie talent:

- trap 0 is gelijk aan het minimumbedrag van de beginsalarisschaal van de functionele loopbaan;
- trap 32 is gelijk aan het maximumbedrag van de hoogste salarisschaal in de functionele loopbaan;
- er worden drie extra trappen (33, 34 en 35) aan de salarisschaal toegevoegd;
- opwaardering van de salarisbedragen tussen trap 5 en trap 15 van de salarisschaal.

A.3. Nieuw voorstel van de Vlaamse wetenschappelijke instellingen

Gelet op voornoemde problematiek stelt voorliggend voorontwerp van besluit een nieuw voorstel van wetenschappelijke loopbaan voor, met als doelstellingen:

- het wegwerken van voornoemde anomalieën (zie punt A.2.2);
- het uitwerken van een sterk vereenvoudigde loopbaan.

A.3.1. instroom

Alle aanwervingen kunnen zowel gebeuren in de graad van wetenschappelijk attaché (salarisschaal NA165), wetenschappelijk expert (salarisschaal NA265) als in de graad van wetenschappelijk directeur (salarisschaal NA266). Dit ligt in het verlengde met de algemene regel dat sinds 1 juni 2024 alle bevorderingsgraden ook aanwervingsgraden zijn.

A.3.2. rangbepaling

- wetenschappelijk attaché:

Zoals in de huidige regeling bevindt de graad van wetenschappelijk attaché zich op rang A1 (salarisschaal NA165).

- wetenschappelijk expert:

De graad van wetenschappelijk expert wordt in het nieuwe voorstel gepositioneerd op rang A2 (salarisschaal NA265).

Voor de wetenschappelijk expert, in dienst vóór de inwerkingtreding van dit besluit wordt de salarisschaal NA168bis gecreëerd, waarvan de bedragen gelijk zijn aan deze van de salarisschaal NA265. Zonder bevorderingsprocedure is het immers niet mogelijk personeelsleden met een graad op rang A1, een graad met een rang A2 toe te kennen.

In de huidige regeling bevindt de “expert functionele loopbaan” zich op rang A1 (salarisschalen A168 – A169 in het salarissysteem op basis van anciënniteit en de salarisschaal NA168 in het salarissysteem op basis van evaluatie).

- wetenschappelijk directeur

Zoals in de huidige regeling bevindt de graad van wetenschappelijk directeur zich op rang A2 (salarisschaal NA266).

A.3.3. doorstroom

De wetenschappelijk attaché kan via bevordering binnen niveau doorgroeien naar de graad van wetenschappelijk expert of naar de graad van wetenschappelijk directeur.

De wetenschappelijk expert kan doorstromen naar de graad van wetenschappelijke directeur. Hetzij via bevordering (voor de expert die bezoldigd worden in de salarisschaal NA 168bis), hetzij via horizontale mobiliteit (voor de expert die bezoldigd worden in de salarisschaal NA265).

De wetenschappelijk expert kan via horizontale mobiliteit in theorie ook doorstromen naar wetenschappelijk attaché. Dit heeft een lagere bezoldiging tot gevolg.

De wetenschappelijk directeur kan via horizontale mobiliteit doorstromen naar de graad van wetenschappelijk expert of wetenschappelijk attaché. Een doorstroom naar wetenschappelijk attaché heeft een lagere bezoldiging tot gevolg.

A.3.4. doctoraten

Het valideren van het doctoraatswerk en het behalen van een doctoraat tijdens de tewerkstelling worden in het uitgewerkte voorstel op een andere, eenvoudigere manier gevalideerd:

- de lijnmanager kan **bij aanwerving** de doctoraatsjaren als functierelevante ervaring erkennen via de toekenning van maximaal 6 salaristrappen;
- bij het behalen van een doctoraatsdiploma **tijdens de lopende tewerkstelling**, kan de lijnmanager maximaal 2 extra trappen als functierelevante ervaring toekennen als de doctoraatsstudie 4 jaar heeft geduurd. Indien de doctoraatsstudie langer duurt dan vier jaar wordt het aantal extra trappen dat kan worden toegekend telkens met een jaar verminderd per extra studiejaar. Het totaal aantal trappen dat omwille van een doctoraat als functierelevant kan gevalideerd worden, blijft dus sowieso beperkt tot zes.

Deze onderzoekers krijgen gedurende deze tewerkstelling de salaristrappen volgens de standaardregeling, net als alle andere personeelsleden.

A.3.5. salarisschalen

3.5.1. Wetenschappelijk attaché

De voorgestelde salarisschaal NA165 (wetenschappelijk attaché) komt overeen met de huidige salarisschaal NA165, met uitzondering van de twee laatste trappen. Trap 34 is het maximum van de huidige salarisschaal NA166 en trap 35 is het maximum van de huidige salarisschaal NA167.

3.5.2. Wetenschappelijk expert

De nieuwe salarisschaal NA265 (wetenschappelijk expert) komt overeen met de huidige salarisschaal NA168.

De bedragen van de salarisschaal NA168bis zijn identiek aan de bedragen van de salarisschaal NA265. De salarisschaal NA168bis geldt voor de experten in dienst vóór de inwerkingtreding van dit besluit, die bezoldigd worden in de salarisschaal A168 of A169, en beslissen over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie.

3.5.3. Wetenschappelijk directeur

De nieuwe salarisschaal NA266 (wetenschappelijk directeur) komt overeen met de huidige salarisschaal NA265.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

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

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Met voorliggend voorontwerp van besluit wordt een vereenvoudigde wetenschappelijke loopbaan uitgetekend. Er worden geen salarisschalen met andere jaarbedragen gecreëerd uitgezonderd de laatste twee trappen van salarisschaal NA165:

- de bedragen van de nieuwe salarisschaal NA165 komen overeen met de bedragen van de huidige salarisschaal NA165, met uitzondering van de laatste twee trappen;
- de bedragen van de nieuwe salarisschaal NA265 zijn identiek aan de bedragen van de huidige salarisschaal NA168;
- de bedragen van de nieuwe salarisschaal NA266 zijn identiek aan de bedragen van de huidige salarisschaal NA265;
- de bedragen van de nieuwe salarisschaal NA168bis zijn identiek aan de bedragen van de huidige salarisschaal NA168.

Ze genereren dus quasi geen impact op de budgetten van de Vlaamse overheid.

De eventuele meerkost van een vrijwillige overstap naar de salarisschalen op basis van evaluatie die met dit voorontwerp van besluit worden opgenomen, zal worden gefinancierd door middel van de jaarlijkse (recurrente) vereveningsprocedure ⁽²⁾.

Ook de met dit voorontwerp van besluit gecreëerde mogelijkheid om het bezit of het verwerven van een doctoraat te valideren als functierelevante ervaring voor maximum 4 jaar te valideren, heeft een beperkte budgettaire weerslag. In de huidige loopbaan leidt het bezit van een doctoraat ertoe dat het personeelslid start in de salarisschaal NA166. Bij het behalen van een doctoraat kan het personeelslid onmiddellijk overstappen van de salarisschaal NA166 naar de salarisschaal NA167, en vervolgens verder doorgroeien naar de “functionele loopbaan expert” (A168 – A169).

Een generieke meerkostberekening is niet mogelijk, aangezien deze regelgeving samenhangt met het al dan niet verwerven van een doctoraat tijdens de tewerkstelling, en de keuzevrijheid van de lijnmanager om extra trappen al dan niet toe te kennen.

Met uitzondering van de eventuele meerkost van de overstap, zijn alle andere eventuele meerkosten ten laste van de betrokken entiteit.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 19 september 2025.

De Inspectie van Financiën maakte een opmerking over de voorgestelde validatie van doctoraten als functierelevante ervaring. De Inspectie van Financiën is van mening dat er op individuele basis een duidelijk verschil kan optreden, en vraagt zich af of er, wat de doctoraten betreft, geen financiële regeling kan worden uitgewerkt die nauwer aansluit bij hetgeen thans reeds in het Vlaams personeelsstatuut is voorzien.

Hierop kan het volgende worden gerepliceerd.

De vereenvoudigde regeling voor de doctoraten (die met voorliggend voorontwerp van besluit wordt voorgesteld) sluit, in tegenstelling tot wat de Inspectie van Financiën beweert, veel nauwer aan bij de principes die in het Vlaams personeelsstatuut zijn opgenomen sinds 1 juni 2024 ⁽³⁾ (hierna “expeditie talent” genoemd).

Met de invoering van “expeditie talent” werd afgestapt van de mogelijkheid over te stappen naar een volgende salarisschaal in de functionele loopbaan, en werd een vereenvoudigde financiële loopbaan (één salarisschaal per graad) uitgewerkt. Voor het bepalen van de trappen binnen de salarisschaal zijn van belang:

- de **functierelevante ervaring**;

² VR 2023 2403 DOC.0317/IBIS, Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies mits voorwaarden op 7 maart 2023 en begrotingsakkoord verkregen op 23 maart 2023.

³ Besluit van de Vlaamse Regering van 29 maart 2024 tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de modernisering van het hr-beleid, het beloningsbeleid en het prestatie management

- de **evaluatie** (uitzonderlijk presteren).

Indien, zoals de Inspectie van Financiën suggereert, een andere financiële regeling zou uitgewerkt worden voor doctoraten, komt men onvermijdelijk in een regeling terecht die aansluit bij het VPS zoals dit gold vóór 1 juni 2024, die voor de doctoraten / wetenschappelijke graden zeer complex was.

Binnen elk van de met dit voorontwerp van besluit voorgestelde graden (wetenschappelijk attaché, wetenschappelijk expert, wetenschappelijk directeur) kunnen wetenschappers een doctoraatsdiploma bezitten op het ogenblik van hun aanwerving, of dit verwerven tijdens hun tewerkstelling. Hiervoor opnieuw telkens een afzonderlijke salarisschaal of andere financiële regeling voorzien, zou de loopbaan van de wetenschappers opnieuw zeer complex maken, en voortbouwen op oude principes van het VPS, van vóór de invoering van “expeditie talent” op 1 juni 2024.

De voorgestelde regeling om bij het bezit van een doctoraat bij aanwerving of het verwerven ervan tijdens de tewerkstelling, te valideren als functierelevante ervaring (toekennen van maximaal 6 extra trappen), sluit veel nauwer aan bij de principes van het VPS sinds de invoering van “expeditie talent”.

Het is aan de lijnmanager om te oordelen hoeveel extra trappen hij voor het bezit of verwerven van een doctoraat valideert. Dat hierdoor op individuele basis verschillen kunnen optreden, doet zich ook voor bij alle andere personeelscategorieën.

Het is de lijnmanager die de functierelevantie van het doctoraat moet beoordelen, en dit op gemotiveerde en objectieve wijze valideren, zoals dit ook moet gebeuren voor alle andere graden/functies binnen de Vlaamse overheid.

De Vlaamse minister van Begroting verleende een akkoord op 14 oktober 2025.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van besluit heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VERDER TRAJECT

Na principiële goedkeuring van het voorontwerp van besluit starten de onderhandelingen met de vakorganisaties in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest. Vervolgens leg ik het dossier voor advies voor aan de Raad van State.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar principiële goedkeuring te geven aan het bijgaand voorontwerp van besluit tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de wetenschappelijke loopbaan;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij:
 - te gelasten de minister-president van de Vlaamse Regering te verzoeken het voormelde voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering op de agenda te plaatsen van een vergadering van het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest;
 - te machtigen om te beoordelen of voornoemde onderhandelingen aanleiding kunnen geven tot aanpassing van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst;
 - te gelasten om over het onder punt 1° vermelde voorontwerp van besluit het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State, op voorwaarde dat de in punt 2° bedoelde onderhandelingen geen aanleiding geven tot wijziging van de heden door de Vlaamse Regering principieel goedgekeurde tekst.

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Hilde CREVITS

Bijlagen:

- Voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut, wat betreft de wetenschappelijke loopbaan, met volgende bijlagen:
 - ° tabel salarisschalen op basis van evaluatie;
 - ° concordantietabel.
- artikelsgewijze bespreking;
- advies van de Inspectie van Financiën van 19 september 2025;
- akkoord van de Vlaamse minister van Begroting van 14 oktober 2025.