



Federale Overheidsdienst
Personeel en Organisatie

Vergelijking van de federale loopbanen met de private en publieke Belgische markt

-

Toelichting werkwijze

Team Belonings- en Loopbaanbeleid

FOD Personeel en Organisatie

Inhoudsopgave

| | |
|--|----|
| 1. ALGEMENE WERKWIJZE VOOR MARKTVERGELIJKING..... | 3 |
| 2. SPECIFIEKE WERKWIJZE VOOR MARKTVERGELIJKING: PRIVÉSECTOR | 7 |
| 3. SPECIFIEKE WERKWIJZE VOOR MARKTVERGELIJKING: PUBLIEKE SECTOR.. | 12 |
| 4. SPECIFIEKE WERKWIJZE VOOR MARKTVERGELIJKING: VERGELIJKING AMBTENAREN- EN WERKNEMERSPENSIOEN..... | 18 |

1. Algemene werkwijze voor marktvergelijking

Externe marktvergelijking is de methodiek waarbij ten opzichte van een relevante markt beloningsgegevens worden vergeleken van één of meerdere functies binnen een organisatie met gelijkaardige functies bij andere organisaties.

1.1 Vergelijkingsbasis

Het totale pakket dat een werkgever een werknemer aanbiedt in ruil voor diens arbeid kan heel wat verschillende beloningscomponenten bevatten. Deze mogelijke componenten kunnen op de volgende wijze ingedeeld worden:

- **Direct-financiële (primaire) arbeidsvoorwaarden**: jaarsalaris + vaste bijkomende vergoedingen zoals vakantiegeld, eindejaarspremie, ... + variabele beloning (zoals bonussen, winstdeelnamen, geldelijke incentives,...);
- **Kwantificeerbare (secundaire) arbeidsvoorwaarden**: (extralegale) voordelen zoals pensioen, verzekeringen, maaltijdcheques, GSM, PC, internetaansluiting, gratis woon-werkverkeer, vergoeding voor dienstverplaatsing,...;
- **Niet-kwantificeerbare (tertiaire) arbeidsvoorwaarden**: niet-financiële beloningscomponenten zoals telewerk, vorming en opleiding, interne en externe mobiliteit, kinderopvang, flexibele uurroosters, sportieve en/of culturele activiteiten,...

Elk van deze arbeidsvoorwaarden kunnen deel uitmaken van een marktvergelijking. Direct-financiële en kwantificeerbare arbeidsvoorwaarden lenen zich echter gemakkelijker tot marktvergelijking omdat zij kwantitatief benaderd kunnen worden. Anderzijds blijven ook de niet-kwantificeerbare arbeidsvoorwaarden een zeer belangrijke factor voor de aantrekkelijkheid van een functie of een organisatie.

1.2 Keuze van de markt

Binnen de Belgische context worden twee grote markten onderscheiden: de privé-sector en de publieke sector.

Wat de **privésector** betreft, kan in eerste instantie vergeleken worden met de totale privémarkt binnen België. Het is echter mogelijk deze markt te vernauwen en hierdoor af te stemmen op de context van de organisatie die de marktvergelijking wenst. Dit kan door bijvoorbeeld een bepaald segment van de markt te selecteren, zoals de dienstensector, de metaalsector,.... Daarnaast kan een selectie gebeuren op regio. Zo kan een organisatie er voor kiezen om enkel te vergelijken met bedrijven die gevestigd zijn in Brussel, Vlaanderen of Wallonië. Ten slotte kan de markt waarmee vergeleken wordt ook verengd worden door enkel te vergelijken met bedrijven van een bepaalde afmeting (die zowel uitgedrukt kan worden in termen van omzet als aantal personeelsleden). Een combinatie van deze criteria behoort ook tot de mogelijkheden.

De **publieke markt** is omwille van de specifieke context binnen België zeer uitgebreid. Elk van de gewesten, gemeenschappen en gemeenschapscommissies kent een eigen statuut en beloningssysteem. Daarnaast zijn er een groot aantal instellingen die van deze laatste afhankelijk zijn maar die een gedeeltelijk of volledig eigen personeelsstatuut kennen. Ook op lokaal niveau (gemeentes, provincies en steden) komt aanzienlijke variatie voor. Met elk van deze overheidsdiensten kan vergeleken worden.

1.3 Wijze van vergelijken met de markt

Een vergelijking met de **privémarkt** kan gebeuren op basis van twee verschillende methodes.

De eerste methode om te vergelijken vertrekt van de functie. Voorafgaand aan de vergelijking wordt in een lijst van vooraf gedefinieerde functies (meestal 100 à 200 afhankelijk van de scope en het detail) de functie geselecteerd die correspondeert met de functie waarvoor men marktinformatie wenst te verkrijgen. Dit proces krijgt de naam "jobmatching". Eens een gepaste functie gevonden is, kan op basis van een aantal parameters alle beschikbare informatie over deze functie uit de databank gehaald worden.

Een alternatieve methode om te vergelijken met de privémarkt, bestaat in het vergelijken op basis van functiegewicht. Hierbij wordt, uitgaande van een specifieke wegingmethodiek en een bepaald gewicht of een band (zone van gewichten) vergeleken met de privémarkt. Op basis van dit gewicht en uitgaande van een aantal parameters kan alle beschikbare informatie over functies met een gelijkaardig gewicht uit de databank gehaald worden.

Beide methodes kennen voor- en nadelen. Vergelijking op basis van functiegewicht heeft als voordeel dat het algemeen is en daarom in ruime context gebruikt kan worden. Deze methode is echter afhankelijk van de aanwezigheid van informatie over het gewicht van de functies in de databank. Daardoor is de methode ook gekoppeld aan één bepaalde methodiek voor functieweging. In een aantal gevallen bestaan conversietabellen voor het omzetten van scores van de ene methodiek naar de andere. Deze tabellen gaan echter voorbij aan verschillen tussen de criteria of het gewicht van de criteria van de betrokken methodieken en zijn niet vrij beschikbaar. Tenslotte biedt vergelijking op basis van functiegewicht de zekerheid dat met functies van eenzelfde gewicht vergeleken wordt, daar waar vergelijking op basis van functie een ruime interpretatiezone toelaat bij het proces van jobmatching.

Vergelijking op basis van de functie heeft als belangrijkste voordeel dat bepaalde functiespecifieke factoren in rekening worden gebracht. Zo worden verschillen in de bezoldiging niet enkel bepaald door functiegewicht, maar spelen andere factoren zoals marktschaarste een rol. Ook bepaalde bijkomende voordelen kunnen functiegebonden zijn. Zo zullen bijvoorbeeld commerciële functies veel vaker dan andere functies met eenzelfde gewicht een eigen wagen ter beschikking krijgen. Het belangrijkste nadeel aan marktvergelijking op basis van de functie is de onzekerheid en de ruimte voor

interpretatie bij het proces van jobmatching. De functiebeschrijvingen die ter beschikking worden gesteld zijn vaak zeer bondig en corresponderen zelden 100% met de functies die men met de privémarkt wenst te vergelijken, zeker wanneer het gaat om functies bij de overheid. Dit kan deels opgevangen worden door naast jobmatching een controle op basis van functiegewicht te voorzien, waarbij het gewicht van beide functies met elkaar vergeleken wordt.

Vergelijken met de **publieke markt** gebeurt op volledig andere wijze dan met de privémarkt aangezien er weinig informatie over functiebeschrijvingen en functiegewicht ter beschikking is. Het merendeel van de overheidsinstellingen binnen België kent echter een loopbaanstructuur gelijkaardig aan de federale die voldoet aan de volgende kenmerken:

- De personeelsleden worden ondergebracht in vier of vijf niveaus die gekoppeld zijn aan bepaalde diplomaveren. Niveau E (of 4), het vijfde en laagste niveau wordt afgebouwd en geïntegreerd binnen het bovenliggende niveau. Bij de meeste overheden – waaronder de federale – is deze beweging reeds afgerond.
- Binnen elk van deze niveaus worden een aantal graden (of klassen) onderscheiden waaraan één of meerdere salarisschalen gekoppeld worden. Ambtenaren kennen een bepaalde loopbaan doorheen deze salarisschalen. De evolutie van deze loopbaan kan gekoppeld zijn aan bepaalde vereisten (zoals het slagen voor een test, percentages personeelsleden per schaal, anciënniteiten, het volgen van opleiding,...).
- Hiërarchische bevorderingen tussen niveaus en tussen graden of klassen zijn mogelijk onder bepaalde voorwaarden. In de meeste gevallen zijn dergelijke bewegingen afhankelijk van het bestaan van een vacature en een selectie van kandidaten (die op verschillende manieren ingevuld kan worden).

Uitgaande van deze gelijkennissen, worden de volledige loopbaansystemen van de besproken overheden beschreven en op basis van de voorwaarden voor bevordering (en werving) worden er equivalenties bepaald met de federale loopbanen. Deze equivalenties vormen het uitgangspunt van de concrete vergelijking en de overzichtsgrafieken.

1.4 Marktpositionering

Vergelijking met de **privémarkt** gebeurt op basis van een aantal observaties. Uitgaande van deze observaties worden een mediaan en mogelijk ook andere samenvattende grafieken berekend.

De mediaan geeft een evolutie weer waarboven en waaronder 50% van de waarnemingen vallen (voor elke leeftijd of leeftijdsklasse). De mediaan is een lijn door de middelste waarnemingen bij rangschikking van alle salarissen van laag tot hoog per leeftijd. Andere samenvattende grafieken worden percentielen genoemd. Dit zijn statistieken waaronder zich $x\%$ en waarboven zich $(100-x)\%$ van de waarnemingen bevinden. Zo is percentiel 25 een lijn *waarboven* zich 75% van de waarnemingen

bevinden. Percentiel 75 daarentegen geeft de lijn *waaronder* zich 75% van de waarden bevindt.

Een organisatie kan ervoor kiezen zich te positioneren op de mediaan. In dat geval wordt op de markt 50% van de gevallen beter betaald en 50% slechter. De mediaan benadert het midden van de markt. Het is ook mogelijk om zich als organisatie bijvoorbeeld te positioneren op percentiel 75, waarbij slechts 25% van de observaties een hoger loon kennen.

Wanneer vergeleken wordt met de **publieke markt** zijn de mogelijkheden beperkt aangezien in dat geval loopbanen met elkaar vergeleken worden. Ook hier kan een organisatie ervoor kiezen een loopbaan aan te bieden die al dan niet voordeliger is dan de loopbaan bij andere overheidsdiensten.

2. Specifieke werkwijze voor marktvergelijking: privésector

2.1 Beschikbare marktgegevens

De FOD P&O beschikt over de databank van Hudson, een generieke salarisstudie, gebaseerd op een totale steekproef van meer dan 100.000 observaties uit ongeveer 600 bedrijven. In deze studie wordt gebruik gemaakt van de databank van 2011.¹

De volgende onderdelen van het salaris worden gerapporteerd in deze salarisstudie:

| |
|---|
| BASSALARIS |
| + Bonus + Commissies + Marktpremies + Winstparticipatie |
| <hr/> |
| TOTALE BEZOLDIGING (Total cash) |
| + Waardering firmawagens Waardering forfaitaire kostenvergoedingen Waardering maaltijdvergoedingen (maaltijdcheques, bedrijfsrestaurant, dagvergoeding) |
| <hr/> |
| TOTALE REMUNERATIE (Total compensation) |

Voor het bepalen van de positie ten opzichte van de markt kan zowel vertrokken worden van concrete functies (referentiefuncties) als van zones van functiegewicht (banden).

Referentiefunctie

Uit 179 functies, ingedeeld in twaalf functiegroepen, kan een referentiefunctie gekozen worden die dient als uitgangspunt voor de vergelijking met de markt. Deze functie moet zo nauw mogelijk aansluiten met de functie waarvoor men marktgegevens wenst te kennen.

Bijvoorbeeld: functie *Hoofdboekhouder* uit de functiefamilie *Financiën*;
functie *Specialist rekrutering -& selectie* uit de functiefamilie *Human resources*.

¹ Zie de inleiding tot de generieke salarisstudie van Hudson

Band

Normaal gezien worden zeventien verschillende standaardbanden voorzien. Deze zijn bepaald door een minimum, een maximum en alle ertussen liggende gewichten. Naar aanleiding van deze studie door de FOD P&O werden echter de federale banden gebruikt die aansluiten bij de niveaus B, C en D en de klassen binnen niveau A. Het gaat hierbij om de volgende banden:

- klasse A5 (gewicht 561 – 729);
- klasse A4 (gewicht 466 – 560);
- klasse A3 (gewicht 386 – 465);
- klasse A2 (gewicht 313 – 385);
- klasse A1 (gewicht 250 – 312);
- niveau B (indicatief gewicht 169 – 249);
- niveau C (indicatief gewicht 114 – 168);
- niveau D (indicatief gewicht 74 – 113).

Voor de niveaus B, C en D worden indicatieve gewichtsbanden gebruikt.

2.2 Gegevens federale overheid

Sinds 2011 wordt er bij de vergelijking vertrokken van een representatieve steekproef met reële gegevens van werknemers aan de federale overheid.

Persoonlijke gegevens:

De lijst bevat enkel gegevens uit federale overheidsdiensten (FOD's), programmatorische overheidsdiensten (POD's) en parastatalen. Het gaat hierbij enkel om werknemers die een standaard weddenschaal hebben binnen een gemene graad of klasse. In de lijst werden o.a. volgende persoonlijke gegevens opgenomen:

- naam FOD, POD of parastatale
- klasse of graad
- statutair of contractueel
- geboortedatum
- percentage verloning

Gegevens m.b.t. wedde, toelagen en premies:

Aangezien er aan de deelnemende bedrijven aan de Generieke Salarisstudie van Hudson wordt gevraagd om de situatie per 1 februari 2011 weer te geven, worden ook voor de federale overheid de bruto maandwedden genomen uit de maand februari.

Naast de bruto maandwedde werden per werknemer ook volgende gegevens m.b.t. verloning geselecteerd of berekend:

- haard-en standplaatstoelage
- taalpremie
- premie voor leidinggevenden
- andere recurrente vergoedingen
- vakantiegeld
- eindejaarstoelage

- premie voor competentieontwikkeling

2.3 Vergelijkingsbasis

De vergelijking vertrekt van het basissalaris. Dit is het salaris en andere vaste bijkomende vergoedingen (zoals vakantiegeld en eindejaarstoelage). Voor de werknemers van de federale overheid zitten ook een aantal recurrente vergoedingen hierin vervat, voor zover ze er daadwerkelijk recht op hebben. Het gaat hierbij om de taalpremie, haard- en standplaatstoelage, premie voor leidinggeven en de premie voor competentieontwikkeling.

Zowel de statutaire als de contractuele medewerkers worden vergeleken met de markt.

De vergelijking met de lonen op de privémarkt gebeurt op basis van leeftijd en niet anciënniteit, aangezien dit in de private sector geen bepalend principe is voor de evolutie van de loopbaan en een vergelijking op basis van anciënniteit dus niet mogelijk is.

De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde bedragen, uitgaande van de situatie op **1 februari 2012**, aangezien dit de peildatum is voor de gegevens in de databank.

Er wordt verder ook gewerkt met brutobedragen, aangezien de bruto-netto berekening verschilt afhankelijk van de persoonlijke situatie van de betrokkene.

Naast het basissalaris wordt ook de marktsituatie wat betreft totale bezoldiging (basissalaris + variabel salaris) en totale remuneratie (de totale som van basissalaris, variabel salaris, waardering van bedrijfswagen, maaltijdcheques en forfaitaire kostenvergoeding) weergegeven op de grafieken.

Federaal vallen het basissalaris en de totale bezoldiging samen aangezien er strikt genomen geen variabele beloning bestaat. In de federale totale remuneratie zitten beloningselementen die niet (altijd) eenvoudig te kwantificeren zijn zoals de pensioenregeling en vaste benoeming (voor statutairen), evenwicht werk-privé, maatschappelijk belang van het werk, abonnement voor openbaar vervoer, ... Omdat er in de privésector naast totale bezoldiging (basissalaris en variabele beloning) vaak ook andere kwantificeerbare beloningselementen tot het pakket behoren zoals bedrijfswagens, representatievergoeding en maaltijdcheques, is het nuttig om in de vergelijking ook de totale remuneratie op te nemen. De totale remuneratie blijft desalniettemin vooral illustratief omdat niet alle beloningselementen erin vervat zitten en omdat er geen federaal equivalent wordt weergegeven op de grafieken.

2.4 Keuze van de markt en positionering

Er wordt vergeleken met de totale markt in België. Er wordt dus geen onderscheid gemaakt naar regio en/of sector van de tewerkstelling (bv. dienstensector). Wel wordt waar mogelijk de steekproef beperkt tot groepen van functies die inhoudelijk vergelijkbaar zijn. Een voorbeeld: de graad ICT-deskundige wordt enkel vergeleken met ICT-functies van een vergelijkbaar functiegewicht binnen de totale markt in België.

2.5 Wijze van vergelijken met de markt

Omwille van de waaier aan verschillende functies die voorkomen op alle niveaus binnen de federale overheid, werd gekozen voor een generieke benadering. Dit betekent dat de marktvergelijking niet gebeurt per functie, maar op basis van functiegewicht.

Naar aanleiding van de hervorming van de federale loopbanen, werden binnen niveau A klassen bepaald (zie 3.1.1 Beschikbare gegevens voor de concrete cijfers). Voor de niveaus B, C en D kwam er een indicatieve koppeling aan zones van functiegewicht naar aanleiding van het project functietaxonomie, waarbij de functiefamilies herbeschreven worden en een aantal voorbeeldfuncties gewogen. Deze zones zijn enkel richtingaangevend voor het gewicht van 'typische' functies uit het betrokken niveau. Vanzelfsprekend komen op elke afbakening in de realiteit heel wat afwijkingen op voor. Zo kan een functiehouders een functie uitoefenen die naar gewicht thuishoort in niveau B, maar bezoldigd worden in niveau C. Ook de omgekeerde situatie waarbij een functiehouders hoger bezoldigd wordt dan het gewicht van zijn of haar functie rechtvaardigt, kan voorkomen.

Op basis van deze zones van functiegewicht wordt vergeleken met de private markt. Concreet impliceert deze werkwijze dat voor een bepaalde zone van functiegewicht alle functies uit de databank geselecteerd worden die binnen deze zone vallen, alsook de federale gegevens binnen de overeenkomstige graad of klasse. Vervolgens worden van beide groepen de mediaanlijnen weergegeven op een grafiek.

Deze benadering heeft als nadeel dat er geen rekening wordt gehouden met de specificiteit en eventuele marktschaarste van bepaalde functies. Om hieraan tegemoet te komen, wordt waar mogelijk geprobeerd bijkomende specifiekere marktinformatie te analyseren. Dit gebeurt voornamelijk op basis van de verschillende functiegroepen die binnen de databank van Hudson onderscheiden worden. Zo is het bijvoorbeeld interessanter om de federale loopbaan van de ICT-deskundige te vergelijken met de marktgegevens voor de functiegroep ICT (met gewicht binnen de gewichtzone gekoppeld aan niveau B) dan met de marktgegevens van alle functies met een gewicht binnen niveau B. Tevens is er een bijkomende studie uitgevoerd die zich specifiek richt op zogenaamde knelpuntfuncties, dit zijn functies waarvoor de federale overheid moeilijk geschikte kandidaten kan vinden.

2.6 Overzichtsgrafieken en andere informatie

Samengevat wordt de volgende informatie weergegeven op de verschillende overzichtsgrafieken (indien alle informatie beschikbaar is):

- de mediaanlijn voor het basissalaris (incl. eventuele recurrente vergoedingen en premie voor competentieontwikkeling) van de federale medewerkers binnen de klasse(n) of de graad (graden) wordt in het **rood** weergegeven;
- de mediaanlijn voor het basissalaris in de totale markt worden wordt in het **blauw** weergegeven;
- de mediaanlijn voor totale bezoldiging in de totale markt wordt in het **groen** weergegeven;
- de mediaanlijn voor totale remuneratie in de totale markt wordt in het **grijs** weergegeven;

De medianen voor totale bezoldiging (total cash) en totale remuneratie (total compensation) zijn zoals eerder vermeld vooral illustratief, aangezien voor de federale overheid in alle gevallen uitsluitend met het basissalaris (en andere recurrente vergoedingen) wordt rekening gehouden, zonder bijkomende voordelen.

3. Specifieke werkwijze voor marktvergelijking: publieke sector

3.1 Beschikbare gegevens

De federale loopbanen worden vergeleken met de loopbanen bij de volgende overheden:

- Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- Vlaamse Overheid;
- Waalse Gewest;
- Franse Gemeenschap.

De gecoördineerde versie van de verschillende wetteksten die voor elke overheid het loopbaansysteem en het geldelijk statuut bepalen, werd geanalyseerd om de verschillende loopbanen te kennen en de 'ideale loopbanen' te bepalen. Daarnaast werd voor onduidelijkheden contact opgenomen met de betrokken overheidsdienst om de interpretatie van deze teksten te bevestigen.

3.2 De federale 'ideale loopbanen'

Om de federale loopbanen systematisch te kunnen weergeven, wordt het begrip 'ideale loopbaan' ingevoerd. Hiermee wordt bedoeld de hypothetische loopbaan van een personeelslid (statutair of contractueel) dat:

- wordt aangeworven op 1 januari in het niveau waarbinnen de betrokken loopbaan zich situeert met de minimale geldelijke anciënniteit;
 - in het geval van een wervingsgraad of -klasse (geen ervaring vereist) is deze geldelijke anciënniteit nul;
 - in het geval van een bevorderingsgraad of -klasse is de geldelijke anciënniteit de minimale vereiste anciënniteit om te bevorderen (of bij externe werving: de minimaal vereiste ervaring wanneer een systeem bestaat voor het valideren van dergelijke ervaring als geldelijke anciënniteit);
- de volledige geldelijke loopbaan* gekoppeld aan de graad of klasse op optimale wijze doorloopt;
- geen loopbaanvertragende maatregelen ondergaat naar aanleiding van negatieve evaluaties of om andere redenen.

Voor de ambtenaren binnen de federale overheid zijn de 'ideale loopbanen' de volgende:

Niveau A – attaché zonder bijzondere diplomaverreichte (klasse A1-A2):

- aanwerving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal A11;

* Het doorlopen van deze geldelijke loopbaan gebeurt automatisch of kan in een aantal gevallen gekoppeld zijn aan normen of het slagen voor een test.

- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A11 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 3.474,44 € gedurende 5 jaar;
- automatische overgang naar A12 na 6 jaar in A11;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A12 – competentietoelage van 3.474,44 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A21 na 6 jaar in de schaal A12 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A21 – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A22 na 6 jaar in de schaal A21 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A22 – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A23 na 6 jaar in de schaal A22 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- Het plafond (laatste trap van schaal A23) wordt bereikt na 26 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau A – attaché, eventueel met bijzondere diplomavereiste (klasse A2):

- aanwerving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal A21;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A21 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A22 na 7 jaar in de schaal A21 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding + 1 jaar niveauanciënniteit);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A22 – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A23 na 6 jaar in de schaal A22 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- Het plafond (laatste trap van schaal A23) wordt bereikt na 26 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau A – adviseur (klasse A3):

- bevordering met 6 jaar geldelijke anciënniteit in schaal A31;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A31 – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A32 na 6 jaar in de schaal A31 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A32 – competentietoelage van 5.211,66 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar A33 na 6 jaar in de schaal A32 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- Het plafond (laatste trap van schaal A33) wordt bereikt na 24 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau A – adviseur-generaal (klasse A4):

- bevordering met 6 jaar geldelijke anciënniteit in schaal A41;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A41;
- overgang naar A42 na 6 jaar in de schaal A41;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A42;
- overgang naar A43 na 6 jaar in de schaal A42;
- Het plafond (laatste trap van schaal A43) wordt bereikt na 22 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau A – adviseur-generaal (klasse A5):

- bevordering met 8 jaar geldelijke anciënniteit in schaal A51;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A51;
- overgang naar A52 na 6 jaar in de schaal A51;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal A52;
- overgang naar A53 na 6 jaar in de schaal A52;
- Het plafond (laatste trap van schaal A53) wordt bereikt na 22 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau B – administratief, technische en financieel deskundige

- werving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal BA1 / BT1 / BF1;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal BA1 / BT1 / BF1 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 3.474,44 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar BA2 / BT2 / BF2 na 9 jaar in de schaal BA1 / BT1 / BF1 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding + 1 jaar niveauanciënniteit);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal BA2 / BT2 / BF2 – competentietoelage van 3.474,44 € gedurende 8 jaar;
- slagen voor de volgende gecertificeerde opleiding in de schaal BA2 / BT2 / BF2 – competentietoelage van 3.474,44 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar BA3 / BT3 / BF3 na 16 jaar in de schaal BA2 / BT2 / BF2 (geldigheidsduur van de twee gecertificeerde opleidingen);
- Het plafond (laatste trap van schaal BA3 / BT3 / BF3) wordt bereikt na 31 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau B – ICT-deskundige

- werving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal BI1;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal BI1 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 4.343,05 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar BI2 na 7 jaar in de schaal BI1 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding + 1 jaar niveauanciënniteit);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal BI2 – competentietoelage van 4.343,05 € gedurende 6 jaar;
- slagen voor de volgende gecertificeerde opleiding in de schaal BI2 – competentietoelage van 4.343,05 € gedurende 6 jaar;

- slagen voor de laatste gecertificeerde opleiding in de schaal BI2 – competentietoelage van 4.343,05 € gedurende 6 jaar;
- overgang naar BI3 na 18 jaar in de schaal BI2 (geldigheidsduur van de drie gecertificeerde opleidingen);
- Het plafond (laatste trap van schaal BI3) wordt bereikt na 31 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau C – administratief en technische assistent

- werving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal CA1 / CT1;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal CA1 / CT1 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 2.953,27 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar CA2 / CT2 na 9 jaar in de schaal CA1 / CT1 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding + 1 jaar niveauanciënniteit);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal CA2 / CT2 – competentietoelage van 2.953,27 € gedurende 8 jaar;
- slagen voor de volgende gecertificeerde opleiding in de schaal CA2 / CT2 – competentietoelage van 2.953,27 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar CA3 / CT3 na 16 jaar in de schaal CA2 / CT2 (geldigheidsduur van de twee gecertificeerde opleidingen);
- Het plafond (laatste trap van schaal CA3 / CT3) wordt bereikt na 31 jaar geldelijke anciënniteit.

Niveau D – administratief en technische medewerker

- werving met 0 jaar geldelijke anciënniteit in schaal DA1 / DT2;
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal DA1 / DT2 na 1 jaar niveauanciënniteit – competentietoelage van 1.737,22 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar DA2 / DT3 na 9 jaar in de schaal DA1 / DT2 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding + 1 jaar niveauanciënniteit);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal DA2 / DT3 – competentietoelage van 1.737,22 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar DA3 / DT4 na 8 jaar in de schaal DA2 / DT3 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- slagen voor een gecertificeerde opleiding in de schaal DA3 / DT4 – competentietoelage van 1.737,22 € gedurende 8 jaar;
- overgang naar DA4 / DT5 na 8 jaar in de schaal DA3 / DT4 (geldigheidsduur van de gecertificeerde opleiding);
- Het plafond (laatste trap van schaal DA4 / DT5) wordt bereikt na 31 jaar geldelijke anciënniteit.

De contractuele personeelsleden hebben steeds een loopbaan binnen de eerste schaal. Hierbij wordt voor de ideale loopbaan wel uitgegaan van de veronderstelling dat ze telkens opnieuw slagen voor een gecertificeerde opleiding en dus een competentietoelage ontvangen.

Binnen het niveau A wordt uitgegaan van de volgende bijkomende veronderstellingen in verband met de gevalideerde ervaring:

- geen validatie van ervaring bij werving in de klassen A1 en A2 (geen geldelijke anciënniteit)
- validatie van 6 jaar ervaring als geldelijke anciënniteit bij werving in de klasse A3;
- validatie van 9 jaar ervaring als geldelijke anciënniteit bij werving in de klasse A4.

De 'ideale loopbanen' zoals ze hierboven beschreven worden, vormen het uitgangspunt van de volledige vergelijking met de privé- en de publieke markt. De werkelijke loopbanen van concrete statutaire en contractuele personeelsleden kunnen echter verschillen van deze 'ideale loopbanen'. Zo vallen de personeelsleden in dienst op het moment van de invoering van deze loopbanen, onder een aantal overgangsmaatregelen wanneer hun situatie of vooruitzichten binnen het oude systeem voordeliger waren. Daarnaast is de geldelijke anciënniteit regelmatig hoger dan het minimum van de 'ideale loopbaan' in bijvoorbeeld de volgende gevallen:

- validatie van ervaring in de privé-sector of als zelfstandige;
- diensten bij een andere overheidsdienst (gewesten, gemeenschappen, lokale besturen,...);
- bevordering naar een hogere klasse met meer anciënniteit dan het vereiste minimum;
- bevordering naar een hoger niveau;
- ...

In het geval dat de geldelijke anciënniteit hoger ligt dan het minimum, kent de loopbaan dezelfde structuur, maar schuift de positie in de schalen (op basis van geldelijke anciënniteit) een aantal jaar door.

3.3 Vergelijkingsbasis

Ook wanneer vergeleken wordt met de publieke markt, vormt het basissalaris het uitgangspunt van de vergelijking. Er wordt – zowel voor de federale overheid als voor de andere besproken overheden – uitgegaan van de 'ideale loopbaan'. Dit betekent dat de competentietoelage wordt meegerekend in het basissalaris van de federale ambtenaren. Ook voor andere vaste toelagen (die niet gekoppeld zijn aan de prestaties van het individu op de werkvloer) is dit het geval.

Zowel de statutaire als de contractuele loopbanen worden vergeleken met de statutaire en contractuele loopbanen bij andere overheden. Er wordt geen rekening gehouden met de bijzondere graden, overgangsmaatregelen of maatregelen in uitdoving. Voor het niveau A wordt uitgegaan van de loopbanen op basis van interne bevordering voor statutairen (behalve in de klassen A1 en A2) en de loopbanen op basis van externe werving voor contractuelen, aangezien deze laatste niet kunnen bevorderen. De vergelijking gebeurt steeds op basis van anciënniteit en staat dus los van de werkelijke leeftijd van het individu dat de loopbaan doorloopt.

De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde bedragen, uitgaande van de situatie in **1 mei 2012**. Er wordt opnieuw gewerkt met bruto bedragen.

3.4 Keuze van de markt en positionering

Zoals hoger reeds aangegeven wordt vergeleken met een aantal overheden. De federale loopbanen en de vergelijkbare loopbanen bij de respectievelijke overheden worden weergegeven op de grafiek.

3.5 Wijze van vergelijken

Het gebruik van functies en functiebeschrijvingen binnen de verschillende besproken overheidsinstellingen varieert aanzienlijk. Het verband met de graden (en de loopbanen die hieraan verbonden zijn) wordt niet altijd duidelijk gelegd. Hoewel functiebeschrijvingen gebruikt worden binnen verschillende processen van het personeelsbeleid (werving, bevordering, evaluatie,...), gebeurt dit niet altijd systematisch of op dezelfde wijze. Daarom werd ook hier gekozen voor een generieke benadering op basis van graden en de loopbanen die eraan gekoppeld zijn. Deze graden staan los van de specificiteit van functies. Toch kan in een aantal gevallen enige selectie in de betrokken functies gebeuren. Zo onderscheiden verschillende overheden technische en administratieve graden. Ook federaal bestaan dergelijke onderverdelingen binnen de niveaus B, C en D. Daarnaast wordt ook in een aantal gevallen specifieke loopbanen voorzien wanneer bijzondere diploma's vereist worden. In de mate dat een equivalent bestaat binnen de federale overheid, worden dergelijke gevallen meegenomen om de vergelijking specifiek te maken.

Deze benadering heeft als nadeel dat er geen rekening wordt gehouden met de specificiteit en eventuele marktschaarste van bepaalde functies.

3.6 Overzichtsgrafieken

Op de overzichtsgrafieken worden telkens de verschillende vergelijkbare loopbanen weergegeven voor zowel statutaire als contractuele personeelsleden. Waar mogelijk wordt geprobeerd bepaalde graden (bv graden voor ICT-functies) die vergelijkbaar zijn te groeperen.

4. Specifieke werkwijze voor marktvergelijking: vergelijking ambtenaren- en werknemerspensioenen

4.1 Pensioenstudie AON Hewitt

De informatie over de aanvullende pensioenen in de privésector is gebaseerd op de AON Hewitt Pension Survey 2010, waaraan 216 bedrijven uit 14 sectoren hebben deelgenomen die in totaal 250.000 werknemers in dienst hebben. Het gaat om een steekproef die representatief is voor de privésector in België. In de studie worden de verschillende pensioenplannen van de verschillende bedrijven onderzocht. Om die vergelijking mogelijk te maken, vertrekt AON Hewitt van één zelf opgemaakte, fictieve loopbaan van een werknemer, die vervolgens wordt gekoppeld aan elk van de pensioenplannen om aldus het aanvullend pensioen (in kapitaal of rente) te kunnen berekenen bij pensionering op 60 of 65 jaar. Er wordt wel een onderscheid gemaakt tussen 3 werknemers met een leeftijd van 37 jaar: een kaderlid, een bediende en een arbeider. Verondersteld wordt dat deze individuen gedurende hun loopbaan lid waren en zullen zijn van alle pensioenplannen die aan het onderzoek deelnamen en die binnen de respectievelijke beroepscategorie vallen.

De verschillende plannen worden vervolgens per categorie gerangschikt volgens de hoogte van het vervangingsinkomen dat ze bieden. Voor elk van deze categorieën kunnen op deze manier mediaan- en percentielwaarden van het aanvullend pensioen en het globale pensioen (eerste én tweede pijler) worden berekend. Deze worden uitgedrukt als percentage van het laatst verdiende inkomen, de vervangingsratio. Een opmerking hierbij: hoewel de meerderheid van de gepensioneerden het aanvullend pensioen in kapitaal laat uitkeren, berekent AON ook telkens de rente. Hieronder wordt steeds de vergelijking gemaakt met de rente, omdat het ambtenarenpensioen nu eenmaal moeilijker in kapitaal kan worden uitgedrukt.

4.2 Vergelijkbaarheid met ambtenarenpensioenen

Om de resultaten van AON Hewitt op een correcte manier te vergelijken met het ambtenarenpensioen wordt een deel van de vertrekpunten uit de studie hieronder beknopt toegelicht (AON Hewitt, 2010, pp.44-53). Een aantal uitgangspunten dient ook te worden overgenomen om een objectieve vergelijking mogelijk te maken.

Om een resultaat te kunnen bekomen, vereist het onderzoek van AON Hewitt bijvoorbeeld dat er hypothesen dienen gemaakt te worden over o.a. de evolutie van het salaris in de privésector, inflatie, rendement, enz. Deze assumpties zijn gebaseerd

op een inschatting van de gemiddelde marktsituatie en economische verwachtingen op (middel)lange termijn.

Voor elk van de categorieën werd een loopbaan opgesteld met voor elk jaar een bijhorend loon. In deze tekst wordt enkel vergeleken met de gegevens over de bediende en het kaderlid. Deze loopbanen zien er in de AON Hewitt studie als volgt uit:

- Loopbaan kaderlid: aanvang op 25 jaar, pensioen op 60 of 65 jaar (respectievelijk 35 en 40 loopbaanjaren).
- Loopbaan bediende: aanvang op 22 jaar, pensioen op 60 of 65 jaar (respectievelijk 38 en 43 loopbaanjaren).

De loopbaan van **bediende** is zowel qua inhoud als qua hoogte van de verloning vergelijkbaar met de loopbaan in de graad **BA**. Om het aantal loopbaanjaren constant te houden t.o.v. de bediende uit de AON Hewitt studie, wordt er in deze studie dus eveneens van uitgegaan dat de loopbaan wordt aangevangen in BA op de leeftijd van 22 jaar en wordt beëindigd op de leeftijd van 60 of 65 jaar.

Voor de vergelijking met het resultaat voor **kaderleden**, wordt analoog tewerkgegaan, maar dan gekoppeld aan een federale loopbaan in de klasse **A2 of A3**, met aanvang op de leeftijd van 25 jaar.

Om de vervangingsratio te berekenen wordt het pensioenbedrag vergeleken met de laatst verdiende wedde. Om het pensioenbedrag en daaropvolgend de vervangingsratio te berekenen, werd vertrokken van de volgende elementen:

Aantal loopbaanjaren

Voor de vergelijking met de categorie van bediende worden er 38 gepresteerde loopbaanjaren gerekend bij een pensioen op 60 jaar, en 43 op 65 jaar; voor de vergelijking met de categorie van kaderleden bedraagt het aantal gepresteerde loopbaanjaren respectievelijk 35 en 40 jaar.

Referentiewedde

De gemiddelde wedde van de laatste 10 jaar komt grosso modo overeen met de laatste trap van de hoogste weddeschaal, als we ervan uitgaan dat er geen vertraging is geweest van de loopbaan en dat de persoon telkens geslaagd was voor de gecertificeerde opleiding. De persoon blijft immers gedurende heel de loopbaan in dezelfde klasse omwille van vergelijkbaarheid.

Leeftijdscomplement

0,125% van het jaarlijks pensioenbedrag voor iedere maand werkelijk gepresteerde dienst tussen de 60ste en 62ste verjaardag; 0,167% van het jaarlijks pensioenbedrag voor iedere maand werkelijk gepresteerde dienst na de 62ste verjaardag.

Diplomabonificatie

Er wordt uitgegaan van 3 jaren diplomabonificatie voor iemand in de graad BA, en 4 jaar voor de klasse A2 of A3. In de resultaten voor de privésector is er overigens geen sprake van diplomabonificaties.