

Marktvergelijking 2018

Beloning van federale personeelsleden

September 2019

Thomas Drybooms

Team HR Beleidsvoorbereiding

INHOUDSOPGAVE

| | |
|---------------------------------------------------------------|----|
| 1. Executive summary | 3 |
| 2. Vergelijking ten opzichte van de privésector | 5 |
| 2.1 Methodologie | 5 |
| 2.2 Resultaten | 7 |
| Algemene vergelijking op basis van functiegewicht en leeftijd | 7 |
| Resultaat per niveau - A | 8 |
| Resultaat per niveau - B | 14 |
| Resultaat per niveau - C | 18 |
| Resultaat per niveau - D | 20 |
| Variabele beloning | 22 |
| Extralegale voordelen | 24 |
| 3. Vergelijking ten opzichte van de publieke sector | 25 |
| 3.1 Methodologie | 25 |
| 3.2 Resultaten per niveau | 27 |
| Niveau A – wervingsgraden | 27 |
| Niveau A – bevorderingsgraden | 31 |
| Niveau B | 36 |
| Niveau C | 41 |
| Niveau D | 44 |
| 4. De federale beloning in een aantal topics | 48 |
| 4.1 Anciënniteit | 48 |
| 4.2 Loonspanning | 50 |
| 4.3 Verhouding tot het minimumloon | 51 |

1. Executive summary

Dit onderzoek heeft als doel om de marktconformiteit van de federale overheid ten opzichte van de privé- en publieke sector op het vlak van beloning in kaart te brengen. In een laatste hoofdstuk wordt wat dieper ingegaan op een aantal specifieke onderwerpen, zoals anciënniteit, loonspanning en de verhouding tot het minimumloon.

Vergelijking met privésector

Bij de vergelijking van de federale lonen met de privésector wordt vertrokken van reële loongegevens van meer dan 37.000 federale personeelsleden. Afhankelijk van de graad of klasse waartoe ze behoren, wordt het loon van deze personeelsleden vergeleken met de lonen in de privésector op basis van functiegewicht. Zo worden enkel functies met gelijkaardige complexiteit en verantwoordelijkheden met elkaar vergeleken.

De federale overheid biedt in de meeste gevallen een **basissalaris** dat marktconform is (d.i. tussen 95% en 105% van de marktmediaan) of zelfs meer dan 5% boven de marktmediaan ligt. De positionering qua basissalaris is hoger voor niveau A dan voor niveau B. De positionering is lager in niveau C en vooral in niveau D. Ook de positionering van de statutairen ligt hoger dan bij de contractuelen, omdat de contractuele personeelsleden een minder voordelige loopbaan hebben dan hun statutaire collega's.

Naast basissalaris worden echter in de markt ook **andere beloningsvormen** toegekend waar federale personeelsleden geen aanspraak op kunnen maken, zoals variabel loon, bedrijfswagens, maaltijdcheques en forfaitaire kostenvergoedingen. Hoe hoger het functiegewicht, hoe hoger het voorkomen en de waarde van deze voordelen in de markt. Wanneer deze loonelementen ook worden meegenomen in de vergelijking, dan daalt de globale positionering tot ongeveer 90% van de marktmediaan voor de niveaus A en B. De positionering voor niveau C en D ligt wat lager, maar dit kan deels verklaard worden door de lagere positionering van de contractuelen in deze niveaus.

Deze globale benadering heeft natuurlijk een aantal nuances. Op individueel vlak kan de positionering van de federale ambtenaren immers sterk verschillen. Zoals gezegd speelt het statuut hier een rol, maar bijvoorbeeld ook wie jong begint te werken bij de overheid en een ideaal loopbaanverloop kent, zal een hogere positionering hebben. Verder betekent de hoge positionering voor basissalaris niet zomaar dat de federale overheid ervaren krachten uit de privésector een meer dan marktconform salaris kan aanbieden. Wie extern wordt aangeworven met 10 jaar ervaring, kan zijn ervaring misschien wel laten valideren, maar komt wel in de eerste weddeschaal van de federale graad of klasse terecht, terwijl iemand met federale ervaring dan waarschijnlijk al in de derde weddeschaal zit en een hoger loon heeft.

Nog een laatste nuancering: bovenstaande conclusies hebben enkel betrekking op beloningselementen die in geld kunnen uitgedrukt worden. Totale beloning gaat echter ruimer. Zo kunnen ook de inhoud en maatschappelijke relevantie van de functie, de werkzekerheid, de combinatie werk en gezinsleven en tal van andere factoren de aantrekkelijkheid van de overheid als werkgever of de motivatie van de federale personeelsleden verhogen.

Vergelijking met publieke sector

De belangrijkste conclusie op basis van de vergelijking met de publieke sector (Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse overheid, de Franse Gemeenschap en het Waals Gewest) blijft dat de federale overheid in de algemene wervingsgraden meestal een hoger basissalaris toekent dan de andere overheden.

De andere overheden hebben in niveau A wel vaak loopbanen voor specifieke diploma's die voordeliger zijn dan de federale wervingsgraden. In de niveaus B, C en D kennen de andere overheden bovendien bevorderingsmogelijkheden die de federale loopbanen overstijgen.

In **niveau A** bieden niet alleen de federale aanwervingsgraden voor algemeen universitaire diploma's (A1 en A2) maar ook de eerste bevorderingsmogelijkheden (vergelijkbaar met een bevordering naar de klasse A2) en de verdere bevorderingsmogelijkheden (vergelijkbaar met A3 en eventueel A4) een basissalaris dat meestal voordeliger is dan in de andere overheden. De federale overheid maakt binnen het niveau A geen onderscheid op basis van diploma, maar werkt met functieclassificatie. In de andere overheden gelden wel vaak aparte, meestal voordeligere loopbanen (zowel bij werving als na bevordering) voor specifieke diploma's zoals artsen en ingenieurs. Deze zijn financieel aantrekkelijker dan de federale.

In **niveau B, C en D** is het basissalaris van de federale loopbanen concurrentieel met dat van de wervingsgraden in de andere overheden. De loopbaan voor ICT-deskundige steekt er zelfs bovenuit. Wel voorziet elk van de besproken overheden binnen de niveaus bevorderingsmogelijkheden naar zwaardere functies die financieel voordeliger zijn. Hiervoor bestaat federaal geen equivalent.

Algemene conclusie op basis van de resultaten uit het onderzoek

Wat zijn troeven?

- Wie statutair is en een normaal loopbaanverloop heeft, ontvangt een basissalaris dat op zijn minst marktconform is, in niveau A zelfs boven de marktmediaan. In niveau A kan het hogere basisloon gezien worden als compensatie voor de toekenning van voordelen in de privésector die de federale overheid niet aanbiedt (variabel loon, bedrijfswagens en maaltijdcheques).
- Onze algemene loopbanen zijn gelijkwaardig of voordeliger dan de algemene loopbanen in de andere overheden in België.

Wat zijn mogelijke pijnpunten?

- De contractuelen hebben een lagere positionering omdat ze niet dezelfde loopbaan hebben dan de statutairen, ze hebben bijvoorbeeld maar recht op de derde weddeschaal terwijl statutairen meestal tot de vijfde weddeschaal kunnen doorgroeien.
- Het totale beloningspakket is aantrekkelijker in de privésector, vooral omwille van de toekenning van bedrijfswagens, variabele beloning en maaltijdcheques aan een significant deel van de werknemers.
- Wanneer de federale overheid ervaren profielen extern wil werven, komen deze terecht in de eerste weddeschaal van hun graad of klasse, terwijl iemand met federale ervaring dan al in een hogere weddeschaal zit en een hoger loon heeft. Hierdoor verlaagt de aantrekkingskracht ten opzichte van deze ervaren profielen en wordt interne onbillijkheid gecreëerd.

2. Vergelijking ten opzichte van de privésector

2.1 Methodologie

| Peildatum | Situatie op 1 februari 2018 |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Marktgegevens | Hudson salarisstudie 2018, die verdeeld over 212 functies 189.751 individuele observaties uit 755 bedrijven bevat. |
| Gegevens federale overheid | <p>37.443 individuele observaties van statutaire en contractuele personeelsleden met een standaard weddeschaal binnen een gemene graad of klasse en die tewerkgesteld zijn in een FOD of POD. Het gaat om personeelsleden in zowel de nieuwe als de oude weddeschalen.</p> <p>Voor meer info over de federale loopbanen: Weddeschalen BOSA (belgium.be)</p> |
| Keuze van de markt | Totale markt in België ¹ . |
| Wijze van vergelijking | <p>Vergelijking op basis van functiegewicht. Hierbij wordt, vertrekkend van een specifieke wegingsmethodiek (compas 5+1 van Hudson) een selectie gemaakt van functies binnen een bepaalde range (zone van gewichten, op basis van de federale niveaus en klassen), zodat enkel functies met gelijkaardige complexiteit en verantwoordelijkheden met elkaar worden vergeleken.</p> <p>Voor elke graad of klasse worden per leeftijd de medianen van de federale werknemers vergeleken met de medianen in de totale markt.</p> <p>De totale markt wordt in een aantal gevallen ook opgesplitst volgens het functiedomein (bv. de graad ICT-deskundige wordt vergeleken met ICT-functies met een vergelijkbaar functiegewicht).</p> |
| Beloningselementen | De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde bruto jaarbedragen. Het basissalaris vormt het uitgangspunt van de |

¹ Door een oververtegenwoordiging van de sector 'Retail' en de daaruit volgende vertekening van de resultaten in bepaalde steekproeven, werden observaties uit deze sector niet mee opgenomen.

vergelijking. Eventuele bonificaties of premies voor competentieontwikkeling worden meegeteld in het basissalaris van de federale ambtenaren voor zover ze er recht op hebben. Ook voor andere vaste toelagen (die niet gekoppeld zijn aan de prestaties) is dit het geval. Daarnaast wordt ook de marktsituatie wat betreft **total cash** (basissalaris + vooropgesteld of ontvangen variabel salaris) en **total compensation** (de totale som van basissalaris, variabel salaris, waardering van bedrijfswagen uitgedrukt in brutoloon, maaltijdcheques en forfaitaire kostenvergoeding) meegenomen in de vergelijking.

De vergelijking gebeurt op basis van **leeftijd** en niet anciënniteit, aangezien dit in de private sector geen bepalend principe is voor de evolutie van de loopbaan.

Weergave resultaat

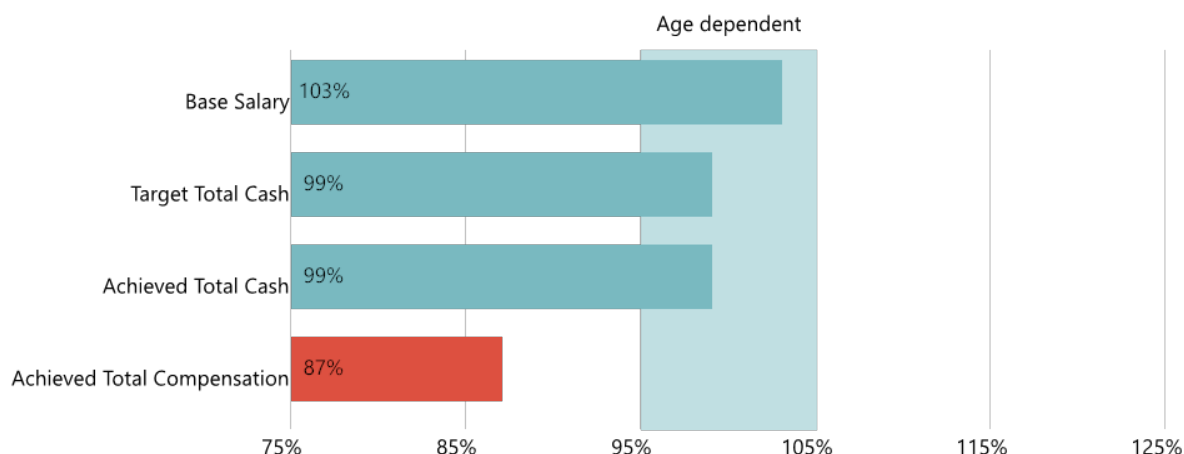
Globale mediaanpositionering op niveau van basissalaris, total cash en total compensation, rekening houdend met de leeftijd.

Spreiding van de individuele positioneringen ten opzichte van de marktmedianen, rekening houdend met de leeftijd.

2.2 Resultaten

Algemene vergelijking op basis van functiegewicht en leeftijd

Onderstaande grafiek geeft voor alle beloningscomponenten de mediaan weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden ten opzichte van de marktmediaan, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd. De steekproeven omvatten alle functiedomeinen.



Er is sprake van een marktconforme verloning indien de verhouding zich bevindt tussen 95% en 105%. Eventuele verschillen naargelang graad of klasse voorlopig nog buiten beschouwing gelaten, kan gesteld worden dat de federale overheid in het algemeen een marktconform basissalaris aanbiedt. Globaal positioneren de federale personeelsleden zich op 103% van de marktmediaan voor basissalaris. Wanneer ook het variabel loon in de marktgegevens wordt opgenomen, is de federale beloning, met een mediaanpositionering van 99% (voor achieved total cash), nog steeds marktconform. Als echter ook de extralegale voordelen zoals bedrijfswagens, maaltijdcheques en onkostenvergoedingen meegerekend worden, dan daalt de positionering voor total compensation tot 87% van de marktmediaan. Deze daling kan vooral verklaard worden door het hoge aantal ontvangers van een bedrijfswagen in de markt. Van de 126.254 observaties waarmee werd vergeleken, heeft 33% een bedrijfswagen.

Bovenstaande percentages geven een algemene samenvatting van de positionering, maar tonen niet de spreiding van de resultaten. Onderstaande tabel geeft de spreiding weer van de individuele positioneringen ten opzichte van de marktmedianen, rekening houdend met de leeftijd.

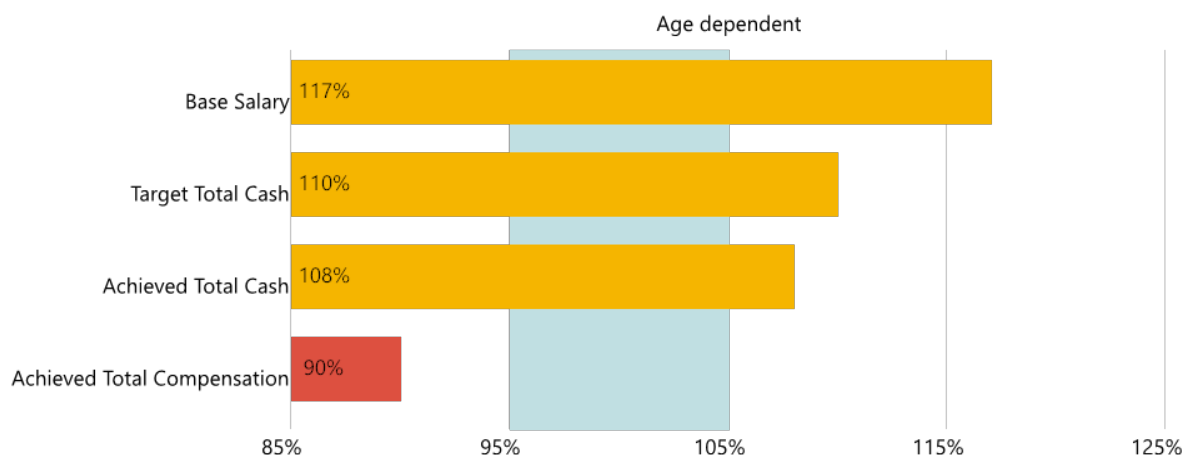
| Component | Age dependent | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------|---------|--------------|-----------|-----------|-------|
| | <75% | 75%-84% | 85%-94% | 95%-105% | 106%-115% | 116%-125% | >125% |
| Base Salary | 782 | 3591 | 7516 | 8413 | 7052 | 6193 | 3873 |
| Target Total Cash | 1244 | 5146 | 8329 | 9521 | 7549 | 4500 | 1131 |
| Achieved Total Cash | 1119 | 4811 | 8925 | 10370 | 7725 | 3754 | 716 |
| Achieved Total Compensation | 4723 | 10532 | 12071 | 8286 | 1716 | 74 | 18 |

Hieruit kan afgeleid worden dat er op individueel niveau alvast grote verschillen zijn qua positionering. In de volgende hoofdstukken wordt geanalyseerd of er verschillen zijn qua positionering tussen de verschillende niveaus, klassen of graden.

Resultaat per niveau - A

Algemeen

Onderstaande grafiek geeft voor alle beloningscomponenten de mediaan weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden - uit niveau A - ten opzichte van de marktmediaan, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd. De steekproeven omvatten alle functiedomeinen.



Qua basissalaris en ontvangen total cash positioneren de federale personeelsleden in niveau A zich duidelijk boven de marktmediaan, respectievelijk 17% en 8%. De positionering voor total compensation ligt echter 10% onder de marktmediaan. De reden hiervoor is dat de federale overheid geen bedrijfswagens aanbiedt, terwijl in de steekproef voor niveau A 49% van de observaties uit de privésector een bedrijfswagen heeft, waardoor de marktmediaan voor total compensation sterk stijgt.

De onderstaande tabel toont de spreiding qua positionering.

| Component | Age dependent | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|
| | <75% | 75%-84% | 85%-94% | 95%-105% | 106%-115% | 116%-125% | >125% |
| Base Salary | 29 | 113 | 548 | 1677 | 3328 | 4027 | 3135 |
| Target Total Cash | 59 | 259 | 1033 | 3105 | 4235 | 3193 | 973 |
| Achieved Total Cash | 83 | 385 | 1199 | 3477 | 4431 | 2657 | 625 |
| Achieved Total Compensation | 729 | 2837 | 5344 | 3538 | 385 | 17 | 7 |

Per klasse en statuut

Uit onderstaande tabel blijkt dat alle klassen in niveau A een meer dan marktconform basissalaris ontvangen. De positionering daalt wel telkens met ongeveer 10 procentpunten wanneer ook het ontvangen variabel loon wordt meegeteld. Wanneer er ook nog rekening wordt gehouden met bedrijfswagens, forfaitaire onkostenvergoedingen en maaltijdcheques, dan daalt de positionering in elke klasse tot onder de marktmediaan. De positionering voor total compensation schommelt tussen 83% (contractuelen in A2) en 92% (statutairen in A4).

| | Base Salary | Target Total Cash | Achieved Total Cash | Achieved Total Compensation |
|-----------------|-------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| A5 statutair | 119% | 110% | 107% | 84% |
| A4 statutair | 125% | 116% | 113% | 92% |
| A4 contractueel | 121% | 113% | 110% | 89% |
| A3 statutair | 121% | 113% | 111% | 91% |
| A3 contractueel | 109% | 102% | 101% | 83% |
| A2 statutair | 118% | 112% | 110% | 92% |
| A2 contractueel | 106% | 101% | 99% | 83% |
| A1 statutair | 114% | 107% | 105% | 89% |
| A1 contractueel | 110% | 103% | 102% | 84% |

Per functiedomein

Bovenstaande vergelijkingen houden geen rekening met eventuele marktverschillen in beloning tussen bepaalde functiedomeinen, ook al is het functiegewicht gelijkaardig. Er wordt voor niveau A een extra vergelijking gemaakt voor 3 functiedomeinen of functies: ICT, Engineering en Arbeidsgeneesheer.

ICT FUNCTIES

Wanneer de federale personeelsleden in niveau A worden vergeleken met functies met een vergelijkbaar functiegewicht, maar dan enkel uit het functiedomein ICT, valt op dat de mediaanpositionering van de federale personeelsleden minder hoog ligt dan wanneer wordt vergeleken met alle functies samen. Toch blijft het basissalaris dat aan de federale personeelsleden wordt toegekend marktconform of zelfs boven de marktmediaan voor ICT-functies. Ook op het niveau van total cash betaalt de federale overheid nog marktconform. Heel opvallend is echter de forse daling van de positionering op niveau van total compensation. Deze kan bijna volledig verklaard worden vanuit het hoge aantal ontvangers van bedrijfswagens in ICT-functies. Wanneer de waarde hiervan wordt omgezet in brutoloon komt de total compensation hoger uit dan bij de federale personeelsleden. De positionering schommelt dan nog tussen de 75% (voor de contractuelen in A1) en 87% (voor de contractuelen in A3).

| POSITIONERING – A1 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 114% | 107% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 105% | 101% |
| TOTAL COMPENSATION | 89% | 79% |

| POSITIONERING – A1 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|---------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 110% | 104% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 102% | 99% |
| TOTAL COMPENSATION | 84% | 75% |

| POSITIONERING – A2 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|-------------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 118% | 112% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 110% | 104% |
| TOTAL COMPENSATION | 92% | 86% |

| POSITIONERING – A2 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|----------------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 106% | 102% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 99% | 96% |
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 78% |

| POSITIONERING – A3 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|-------------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 121% | 119% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 111% | 109% |
| TOTAL COMPENSATION | 91% | 87% |

| POSITIONERING – A3 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|----------------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 109% | 108% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 101% | 100% |
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 79% |

INGENIEURSFUNCTIES

Hieronder worden de federale personeelsleden in niveau A vergeleken met functies met een vergelijkbaar functiegewicht, maar dan enkel uit het functiedomein Engineering. Het gaat dus louter om functies binnen functiedomein Engineering, wat echter niet per se wilt zeggen dat deze per se worden uitgevoerd door mensen met een ingenieursdiploma. Ook hier betaalt de federale overheid aan de personeelsleden uit elke klasse een basissalaris dat globaal genomen meer dan marktconform is. De daling is er opnieuw op niveau van total compensation, maar minder sterk dan bij de ICT-functies, waardoor de positionering van de statutairen weliswaar onder de marktmediaan zakt, maar wel nog marktconform blijft. Voor de contractuelen ligt de positionering voor total compensation iets meer dan 10% onder de marktmediaan.

| POSITIONERING – A1 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 114% | 112% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 105% | 109% |
| TOTAL COMPENSATION | 89% | 95% |

| POSITIONERING – A1 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|----------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 110% | 108% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 102% | 105% |
| TOTAL COMPENSATION | 84% | 87% |

| POSITIONERING – A2 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 118% | 117% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 110% | 114% |
| TOTAL COMPENSATION | 92% | 98% |

| POSITIONERING – A2 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|----------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 106% | 106% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 99% | 103% |
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 89% |

| POSITIONERING – A3 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|-------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 121% | 121% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 111% | 117% |
| TOTAL COMPENSATION | 91% | 95% |

| POSITIONERING – A3 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. INGENIEURSFUNCTIES |
|----------------------------------------|--------------------------|-------------------------------|
| BASE SALARY | 109% | 109% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 101% | 106% |

| | | |
|--------------------|-----|-----|
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 87% |
|--------------------|-----|-----|

ARBEIDSGENEESHEER

Wanneer de federale personeelsleden in niveau A worden vergeleken met functies met een vergelijkbaar functiegewicht, maar dan enkel met de functie Arbeidsgeneesheer, valt op dat de mediaanpositionering van de federale personeelsleden op het vlak van basissalaris niet langer boven de marktmediaan ligt. Omdat er in de markt onvoldoende steekproefgegevens waren voor artsenfuncties vergelijkbaar met de federale klasse A2, worden wel enkel de resultaten voor A3 en A4 getoond. Het basissalaris van de statutairen in A3 ligt 6% lager dan de marktmediaan, voor de contractuelen is dit 15% lager. De positionering op niveau van total compensation daalt tot 77% voor de statutairen en 68% voor de contractuelen.

Bij de statutairen en contractuelen in A4 bedraagt de positionering voor basissalaris respectievelijk 98 en 97%. Voor de total compensation is de positionering 80% voor de statutairen en 77% voor de contractuelen. Het is wel zo dat er maar een beperkt aantal personeelsleden uit de klasse A4 contractueel zijn.

| POSITIONERING – A3 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ARBEIDSGENEESHEER |
|------------------------------|-------------------|-----------------------|
| BASE SALARY | 121% | 94% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 111% | 93% |
| TOTAL COMPENSATION | 91% | 77% |

| POSITIONERING – A3 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ARBEIDSGENEESHEER |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
| BASE SALARY | 109% | 85% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 101% | 84% |
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 68% |

| POSITIONERING – A4 STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ARBEIDSGENEESHEER |
|------------------------------|-------------------|-----------------------|
| BASE SALARY | 125% | 98% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 113% | 97% |
| TOTAL COMPENSATION | 92% | 80% |

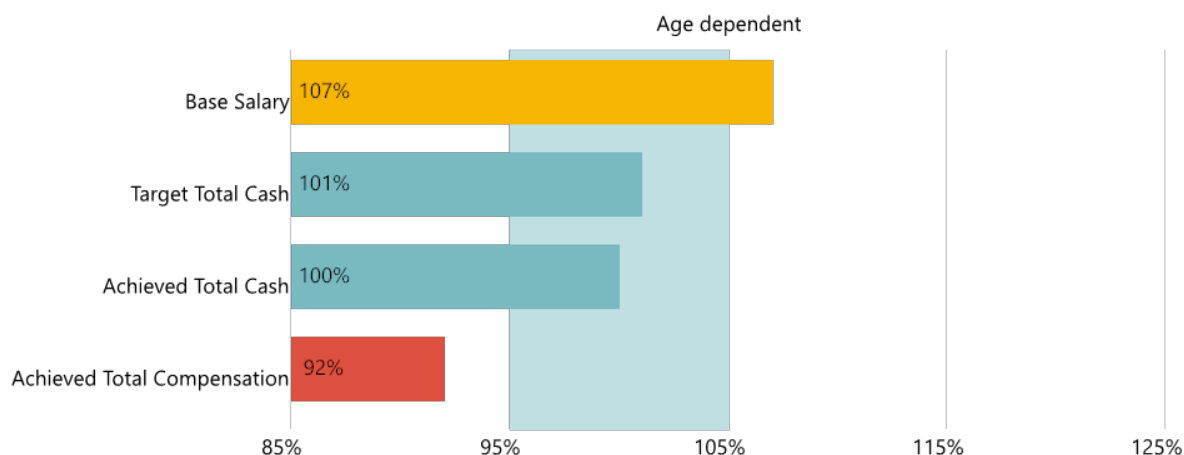
| POSITIONERING – A4 CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ARBEIDSGENEESHEER |
|---------------------------------|-------------------|-----------------------|
|---------------------------------|-------------------|-----------------------|

| | | |
|---------------------|------|-----|
| BASE SALARY | 121% | 97% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 110% | 95% |
| TOTAL COMPENSATION | 89% | 77% |

Resultaat per niveau - B

Algemeen

Onderstaande grafiek geeft voor alle beloningscomponenten de mediaan weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden - uit niveau B - ten opzichte van de marktmediaan, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd. De steekproeven omvatten alle functiedomeinen.



Bovenstaande grafiek toont aan dat federale personeelsleden in niveau B op mediaanniveau 7% boven de marktmediaan worden betaald op vlak van basissalaris. De positionering wordt hier echter heel sterk beïnvloed door de 2005 fiscaal experten die in de hoogste (en voordeligste) weddeschaal van hun graad worden betaald (BF4). Indien de personeelsleden met weddeschaal BF4 buiten beschouwing worden gelaten, dan daalt de positionering van al de overige niveaus B tot **102% voor basissalaris, 96% voor ontvangen total cash en 87% voor total compensation**. Onderstaande tabel toont ook een grote spreiding qua positionering, waarbij er zowel personeelsleden zijn die boven de marktmediaan worden betaald als eronder.

| Component | Age dependent | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|
| | <75% | 75%-84% | 85%-94% | 95%-105% | 106%-115% | 116%-125% | >125% |
| Base Salary | 161 | 520 | 1684 | 2274 | 2455 | 1950 | 713 |
| Target Total Cash | 303 | 973 | 2104 | 2567 | 2501 | 1165 | 144 |
| Achieved Total Cash | 351 | 1109 | 2169 | 2758 | 2382 | 916 | 72 |
| Achieved Total Compensation | 1023 | 2304 | 2251 | 2988 | 1138 | 45 | 8 |

Per graad en statuut

Onderstaande tabel toont de mediaanpositionering voor de afzonderlijke graden (nog steeds ten opzichte van de totale markt, alle functiedomeinen). B statutair en B contractueel betreffen de personeelsleden in de nieuwe weddeschalen, waar er op basis van de data geen onderscheid meer kan gemaakt worden tussen de verschillende graden, respectievelijk administratief, financieel, technisch en deels ook fiscaal deskundige.

Voor de personeelsleden in de oude weddeschalen valt ten eerste de lagere positionering op van de contractuele personeelsleden ten opzichte van de statutaire. De hogere positie van de ICT-deskundige kan worden verklaard omdat ze een meer voordelige weddeschaal hebben dan de administratief, technisch en financieel deskundigen.

| | Base Salary | Target Total Cash | Achieved Total Cash | Achieved Total Compensation |
|------------------------|-------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| B statutair | 95% | 91% | 90% | 81% |
| B contractueel | 94% | 90% | 90% | 80% |
| BA statutair | 102% | 97% | 95% | 87% |
| BA contractueel | 93% | 88% | 87% | 79% |
| BF4 statutair | 121% | 115% | 113% | 105% |
| BF statutair | 107% | 102% | 100% | 92% |
| BF contractueel | 90% | 86% | 85% | 77% |
| BT statutair | 106% | 100% | 99% | 91% |
| BT contractueel | 92% | 88% | 86% | 79% |
| BI statutair | 113% | 107% | 106% | 97% |
| BI contractueel | 90% | 86% | 84% | 77% |

Per functiedomein

Er zijn natuurlijk ook beloningsverschillen tussen bepaalde functiedomeinen die hierboven nog onderbelicht bleven. Voor sommige specifieke functies ligt de verloning in de markt immers hoger of wordt er vaker variabel verloond of meer met extralegale voordelen gewerkt. Hieronder wordt gekeken of de positionering anders is wanneer er enkel met ICT, Finance of technische functies wordt vergeleken.

ICT FUNCTIES

Wanneer de federale personeelsleden in niveau B uit de graad ICT-deskundige (BI statutair en contractueel) worden vergeleken met functies met een vergelijkbaar functiegewicht, maar dan enkel uit het functiedomein ICT, valt op dat de mediaanpositionering van de federale personeelsleden sterk daalt en dus een heel ander beeld geeft dan wanneer enkel vergeleken wordt op basis van functiegewicht (en dus ongeacht het functiedomein). De redenen hiervoor zijn dat in het functiedomein ICT hogere basislonen worden betaald dan in andere functiedomeinen in de markt en vooral dat er vaker extralegale voordelen (bedrijfswagens) worden toegekend. Als de statutaire ICT-deskundigen worden vergeleken met alle functiedomeinen samen, worden ze zelfs op het niveau van total compensation marktconform verloond (97%). Indien enkel met ICT-functies wordt vergeleken, daalt de mediaanpositionering met 14 procentpunten tot 83%.

| POSITIONERING - BI STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 113% | 106% |

| | | |
|---------------------|------|-----|
| ACHIEVED TOTAL CASH | 106% | 99% |
| TOTAL COMPENSATION | 97% | 83% |

| POSITIONERING - BI CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. ICT FUNCTIES |
|----------------------------------------|-------------------|------------------|
| BASE SALARY | 90% | 84% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 84% | 79% |
| TOTAL COMPENSATION | 77% | 66% |

FINANCE FUNCTIES

Wanneer de federale personeelsleden uit de graden financieel of fiscaal deskundige² worden vergeleken met enkel financiële functies met een gelijkaardig functiegewicht in de markt, is er op vlak van basissalaris relatief weinig verschil te merken met de positionering ten opzichte van de totale markt (alle functies). Voor total compensation blijkt de positionering wel hoger dan wanneer er wordt vergeleken met alle functies tegelijk. Dit kan deels worden verklaard doordat er op dit niveau in financiële functies iets minder vaak bedrijfswagens worden toegekend, nl. 8% ontvangers, tegenover 13% in de totale markt (alle functies samen).

| POSITIONERING – BF (INCL. BF4) + B STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. FINANCE FUNCTIES |
|-----------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| BASE SALARY | 108% | 111% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 101% | 107% |
| TOTAL COMPENSATION | 93% | 101% |

| POSITIONERING – BF (EXCL. BF4) + B STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. FINANCE FUNCTIES |
|-----------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| BASE SALARY | 102% | 105% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 96% | 102% |
| TOTAL COMPENSATION | 88% | 94% |

² Ook al de personeelsleden in de nieuwe weddeschalen B1-B5 (en NBF6 voor de fiscaal deskundigen) zijn hier mee opgenomen. In deze weddeschalen wordt niet langer meer het onderscheid gemaakt tussen financiële, technische en administratieve deskundigen.

| POSITIONERING - BF + B CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. FINANCE FUNCTIES |
|------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
| BASE SALARY | 91% | 95% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 86% | 92% |
| TOTAL COMPENSATION | 78% | 83% |

TECHNISCHE FUNCTIES

De positionering van de federale personeelsleden in niveau B uit de graad technisch deskundige³ ten opzichte van technische functies in de markt ligt niet significant hoger of lager dan wanneer met alle functies samen wordt vergeleken.

| POSITIONERING – BT + B STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 97% | 97% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 92% | 94% |
| TOTAL COMPENSATION | 83% | 83% |

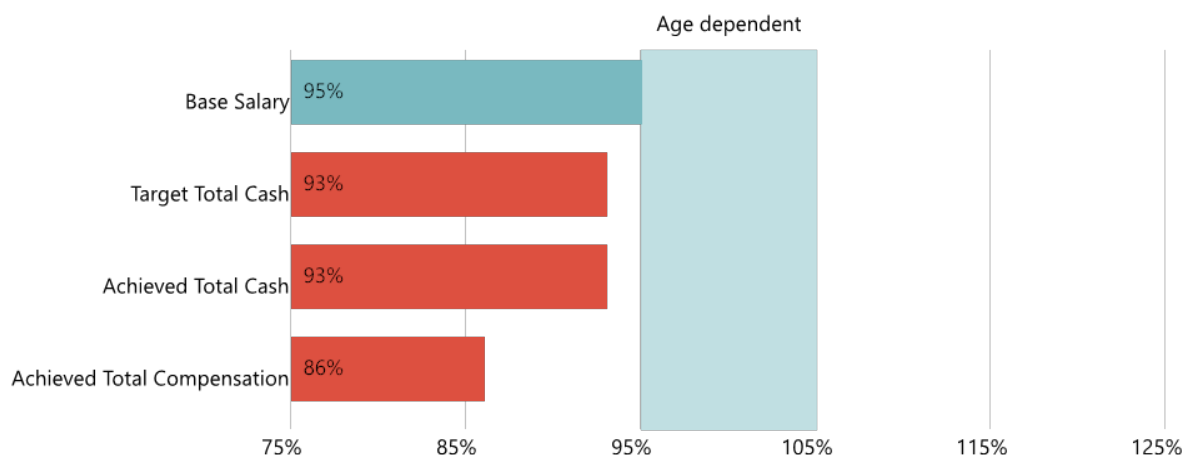
| POSITIONERING - BT + B CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|------------------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 94% | 89% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 89% | 87% |
| TOTAL COMPENSATION | 80% | 76% |

³ Ook al de personeelsleden in de nieuwe weddeschalen B1-B5 zijn hier mee opgenomen. In deze weddeschalen wordt niet langer meer het onderscheid gemaakt tussen financiële, technische en administratieve deskundigen.

Resultaat per niveau - C

Algemeen

Onderstaande grafiek geeft voor alle beloningscomponenten de mediaan weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden - uit niveau C - ten opzichte van de marktmediaan, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd.



Op niveau van basissalaris positioneren de federale personeelsleden van niveau C zich nog net in de marktconforme zone (95% t.o.v. de marktmediaan). Als ook variabele beloning en extralegale voordelen worden meegerekend, daalt de positionering met 9 procentpunten tot 86%.

| Component | Age dependent | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|
| | <75% | 75%-84% | 85%-94% | 95%-105% | 106%-115% | 116%-125% | >125% |
| Base Salary | 294 | 1134 | 2713 | 3206 | 1052 | 56 | 13 |
| Target Total Cash | 386 | 1470 | 3010 | 2885 | 683 | 27 | 7 |
| Achieved Total Cash | 373 | 1359 | 3013 | 2977 | 711 | 27 | 8 |
| Achieved Total Compensation | 1052 | 2646 | 3275 | 1430 | 57 | 5 | 3 |

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de graad van administratief assistent (CA) enerzijds en technisch assistent (CT) anderzijds. De weddeschalen voor beide graden zijn echter dezelfde, en in de nieuwe weddeschalen (C statutair en contractueel) wordt er dan ook geen onderscheid meer gemaakt bij de benaming van de weddeschalen. Wel valt de lagere positionering op van de niveaus C in de nieuwe weddeschalen. Voor het overige is er een marktconforme positionering op vlak van basissalaris voor de statutaire administratief en technisch assistenten. De contractuele personeelsleden in CA en CT positioneren zich respectievelijk 11% en 8% onder de marktmediaan. Zoals ook het geval is in de andere niveaus, daalt de positionering voor total compensation.

| | Base Salary | Target Total Cash | Achieved Total Cash | Achieved Total Compensation |
|-----------------------|-------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| C statutair | 87% | 84% | 85% | 78% |
| C contractueel | 89% | 85% | 87% | 79% |
| CA statutair | 98% | 96% | 97% | 89% |

| | | | | |
|------------------------|------|-----|-----|-----|
| CA contractueel | 93% | 91% | 91% | 85% |
| CT statutair | 101% | 99% | 99% | 92% |
| CT contractueel | 92% | 91% | 90% | 84% |

Per functiedomein

TECHNISCHE FUNCTIES

De positionering van de federale personeelsleden in niveau C uit de graad technisch assistent⁴ ten opzichte van technische functies in de markt ligt in lijn met de positionering ten opzichte van alle functies samen.

| POSITIONERING – CT + C STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|-----------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 89% | 90% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 87% | 89% |
| TOTAL COMPENSATION | 80% | 83% |

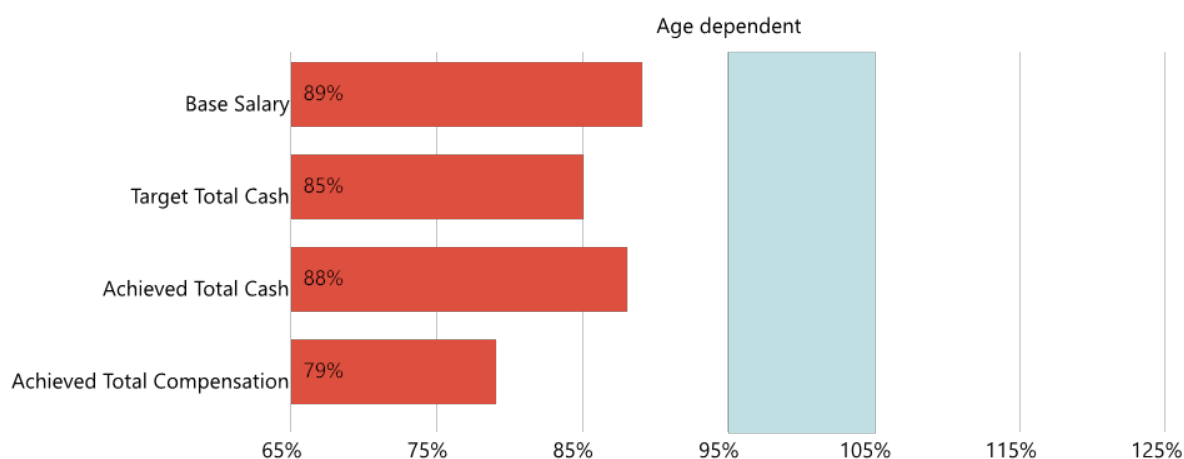
| POSITIONERING – CT + C CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|--------------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 89% | 90% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 86% | 89% |
| TOTAL COMPENSATION | 80% | 83% |

⁴ Ook al de personeelsleden in de nieuwe weddeschalen C1-C5 zijn hier mee opgenomen. In deze weddeschalen wordt niet langer meer het onderscheid gemaakt tussen technische en administratieve assistenten.

Resultaat per niveau - D

Algemeen

Onderstaande grafiek geeft voor alle beloningscomponenten het gemiddelde weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden - uit niveau D - ten opzichte van de marktmediaan, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd.



De federale personeelsleden in niveau D worden gemiddeld 11% onder de marktmediaan betaald qua basissalaris. Dit daalt tot 79% op het niveau van total compensation.

| Component | Age dependent | | | | | | |
|-----------------------------|---------------|---------|---------|-------------|-----------|-----------|-------|
| | <75% | 75%-84% | 85%-94% | 95%-105% | 106%-115% | 116%-125% | >125% |
| Base Salary | 298 | 1824 | 2571 | 1256 | 217 | 160 | 12 |
| Target Total Cash | 496 | 2444 | 2182 | 964 | 130 | 115 | 7 |
| Achieved Total Cash | 312 | 1958 | 2544 | 1158 | 201 | 154 | 11 |
| Achieved Total Compensation | 1919 | 2745 | 1201 | 330 | 136 | 7 | 0 |

Onderstaande tabel toont echter een aantal relevante verschillen. Zo valt op dat de statutaire administratief (DA) en vooral technisch medewerkers (DT) met respectievelijk 95% en 102% wel marktconform worden betaald op niveau van basissalaris. Hun contractuele collega's in dezelfde 2 graden positioneren zich 11% onder de marktmediaan. De laagste positionering is voor de medewerkers restaurant/schoonmaak (DC contractueel) van wie het mediaan basissalaris 22% lager ligt dan de marktmediaan.

| | Base Salary | Target Total Cash | Achieved Total Cash | Achieved Total Compensation |
|-----------------|-------------|-------------------|---------------------|-----------------------------|
| DA statutair | 95% | 92% | 94% | 85% |
| DA contractueel | 89% | 85% | 88% | 79% |
| DT statutair | 102% | 98% | 101% | 91% |

| | | | | |
|------------------------|-----|-----|-----|-----|
| DT contractueel | 89% | 86% | 89% | 80% |
| DC contractueel | 78% | 77% | 78% | 71% |

Per functiedomein

TECHNISCHE FUNCTIES

De positionering van de federale personeelsleden in niveau D uit de graden technisch medewerker ten opzichte van technische functies in de markt ligt volledig in lijn met de positionering ten opzichte van alle functies samen.

| POSITIONERING – DT STATUTAIR | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|-------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 102% | 102% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 101% | 101% |
| TOTAL COMPENSATION | 91% | 91% |

| POSITIONERING - DT CONTRACTUEEL | VS. ALLE FUNCTIES | VS. TECHNISCHE FUNCTIES |
|----------------------------------------|-------------------|-------------------------|
| BASE SALARY | 89% | 90% |
| ACHIEVED TOTAL CASH | 89% | 89% |
| TOTAL COMPENSATION | 80% | 80% |

Variabele beloning

Het basissalaris wordt in de privésector vaak aangevuld met een variabele beloning, bijvoorbeeld in de vorm van een bonus voor individuele of collectieve prestaties. In de onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de variabele beloning in de privésector in België (totale markt). Hoe hoger het functieniveau, hoe hoger het aantal ontvangers van variabel loon en hoe hoger het bedrag dat ze ontvangen. Voor functies vergelijkbaar met niveau A, ontvangt 70 tot 81% een variabel loon, waarvan de mediaan tussen 12 en 14% van het basissalaris bedraagt.

| Totale markt functieniveau | % ontvangers variabel loon | Mediaan variabel loon (bruto/jaar) | Mediaan % van basissalaris |
|----------------------------|----------------------------|------------------------------------|----------------------------|
| A5 | 81% | € 12 110 | 14% |
| A4 | 73% | € 9 311 | 13% |
| A3 | 70% | € 7 197 | 11% |
| A2 | 65% | € 6 420 | 11% |
| A1 | 70% | € 6 194 | 12% |
| B | 59% | € 4 304 | 9% |
| C | 41% | € 2 560 | 7% |
| D | 31% | € 1 580 | 5% |

Wanneer het onderscheid wordt gemaakt tussen individuele en collectieve bonussen, tonen de percentages in onderstaande tabel dat collectieve bonussen (CA090 bonus) worden toegekend in alle functieniveaus. In functies die qua gewicht vergelijkbaar zijn met de niveaus B, C en D komen collectieve bonussen zelfs relatief vaker voor dan individuele bonussen. Pas vanaf functieniveau A worden er relatief meer individuele bonussen toegekend, op basis van vooraf bepaalde targets of discretionair.

| Totale markt functieniveau | Bonus | | Discretionaire bonus | | CA090 bonus | |
|----------------------------|------------|---------|----------------------|---------|-------------|---------|
| | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan |
| A5 | 68% | € 8 245 | 11% | € 5 556 | 45% | € 2 374 |
| A4 | 59% | € 5 754 | 12% | € 4 000 | 45% | € 2 145 |
| A3 | 53% | € 4 639 | 10% | € 2 925 | 45% | € 1 781 |
| A2 | 44% | € 3 528 | 14% | € 2 925 | 46% | € 1 707 |
| A1 | 44% | € 2 720 | 22% | € 2 500 | 55% | € 1 849 |
| B | 29% | € 1 794 | 14% | € 1 500 | 48% | € 1 346 |
| C | 15% | € 904 | 5% | € 427 | 31% | € 924 |
| D | 3% | € 868 | <1% | | 28% | € 549 |

De bedragen van de collectieve bonussen liggen wel lager dan de individuele bonusbedragen. De reden hiervoor is dat de CA090 bonus tot op een bepaald bedrag (para)fiscaal voordelig is. Er moet door de werknemer enkel 13.07% solidariteitsbijdrage op worden betaald (+ 33% door de werkgever) en voor zover het bedrag niet hoger is dan 2 880 euro (in 2018) is het fiscaal vrijgesteld. Er zijn wel een aantal

voorwaarden verbonden aan de toekenning. Zo is de CAO90 bonus gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria. De toekenning hangt bovendien af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare of meetbare en verifieerbare doelstellingen, die kennelijk onzeker zijn bij de invoering van het bonusplan⁵. De CAO90 bonus kan ook enkel toegekend worden in ondernemingen uit de privésector. In de overheidssector is er op dit moment nog geen vergelijkbare regeling voorzien voor collectieve bonussen.

Naast de hierboven besproken bonussen bestaan er ook nog een aantal andere, meer specifieke vormen van variabele beloning in de privésector. Commissie wordt vooral toegekend in commerciële functies. Het aantal ontvangers is daarom eerder beperkt, maar de bedragen kunnen aanzienlijk zijn. Winstdeelname komt relatief vaker voor, het percentage ontvangers schommelt tussen 7 en 23%, maar de bedragen liggen dan weer lager. Markttoelagen omwille van een schaarste van specifieke functies in de markt komen zelden voor (bij minder dan 1% van de werknemers in de markt). De bedragen variëren, en liggen op mediaanniveau tussen 151 en 3 148 euro bruto op jaarbasis.

| Totale markt functieniveau | Commissie | | Winstdeelname | | Markttoelage | |
|-------------------------------|------------|----------|---------------|---------|--------------|---------|
| | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan |
| A5 | 2% | € 22 679 | 12% | € 1 963 | <1% | € 600 |
| A4 | 2% | € 14 774 | 12% | € 1 934 | <1% | € 600 |
| A3 | 2% | € 15 027 | 8% | € 1 963 | <1% | € 600 |
| A2 | 4% | € 3 682 | 14% | € 1 658 | <1% | € 1 719 |
| A1 | 4% | € 1 766 | 23% | € 1 380 | <1% | € 3 148 |
| B | 2% | € 1 553 | 14% | € 612 | <1% | € 151 |
| C | 1% | € 938 | 7% | € 478 | <1% | |
| D | <1% | | 12% | 248 | N.A. | |

⁵ <http://www.werk.belgie.be/bonusplannen/>

Extralegale voordelen

Bij de algemene resultaten werd reeds vastgesteld dat de federale overheid in de meeste klassen en graden een marktconforme beloning aanbiedt op niveau van basissalaris en total cash. Als echter ook de extralegale voordelen zoals forfaitaire onkostenvergoedingen, maaltijdcheques, dagvergoedingen en bedrijfswagens worden meegeteld, daalt de positionering en is de beloning op niveau van total compensation niet langer marktconform.

De tabellen hieronder geven het voorkomen weer van extralegale voordelen in de markt. Forfaitaire onkostenvergoedingen (met een maandelijks mediaanbedrag tussen 75 en 150 euro) komen relatief vaker voor in functies van hoger niveau. Maaltijdcheques daarentegen worden toegekend aan de hele organisatie en het percentage ontvangers ligt meestal in de buurt van 90%. Dagvergoedingen worden dan weer minder frequent toegekend.

| Totale markt functieniveau | Forfaitaire onkostenvergoeding | | Maaltijdcheques | | Dagvergoeding | |
|----------------------------|--------------------------------|---------|-----------------|---------|---------------|---------|
| | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan | Ontvangers | Mediaan |
| A5 | 80% | € 150 | 89% | € 6,91 | 4% | € 12,50 |
| A4 | 65% | € 137 | 88% | € 6,88 | 3% | € 12,45 |
| A3 | 58% | € 125 | 88% | € 6,91 | 3% | € 11,00 |
| A2 | 44% | € 115 | 87% | € 6,88 | 6% | € 10,00 |
| A1 | 36% | € 100 | 91% | € 6,91 | 4% | € 7,50 |
| B | 17% | € 82 | 88% | € 6,41 | 3% | € 7,00 |
| C | 8% | € 75 | 88% | € 6,41 | 2% | € 8,50 |
| D | 10% | € 100 | 83% | € 6,91 | <1% | |

De meest voorname reden van de daling in positionering op het vlak van total compensation is het hoge percentage ontvangers van een bedrijfswagen. Over alle steekproeven heen ontvangt 1 op 3 werknemers in de privésector een bedrijfswagen. In functies vergelijkbaar met de federale klasse A3 is dit 2 op 3 en in nog zwaardere functies loopt dit op tot bijna 9 op 10 ontvangers.

| Totale markt functieniveau | % ontvangers bedrijfswagen |
|----------------------------|----------------------------|
| A5 | 87% |
| A4 | 73% |
| A3 | 65% |
| A2 | 44% |
| A1 | 28% |
| B | 13% |
| C | 5% |
| D | 16% |

3. Vergelijking ten opzichte van de publieke sector

3.1 Methodologie

| | |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Peildatum | Situatie op 1 mei 2018 |
| Marktgegevens | <p>De vergelijking spitst zich toe op de volgende overheden:</p> <ul style="list-style-type: none">• Brussels Hoofdstedelijk Gewest,• Vlaamse Overheid,• Waalse Gewest,• Franse Gemeenschap. <p>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 determineren.</p> |
| Gegevens federale overheid | <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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) geen geldelijke anciënniteit heeft,• in het geval van een bevorderingsgraad of -klasse de minimaal vereiste geldelijke anciënniteit heeft om te bevorderen (of bij externe werving: de minimaal vereiste ervaring wanneer er een systeem bestaat voor het valideren van dergelijke ervaring als geldelijke anciënniteit),• de volledige geldelijke loopbaan⁶ gekoppeld aan de graad of klasse op optimale wijze doorloopt,• geen loopbaanvertragende maatregelen ondergaat naar aanleiding van negatieve evaluaties of om andere redenen. |

⁶ Het doorlopen van deze geldelijke loopbaan gebeurt onder de hypothese van het ontvangen van de eindvermelding 'voldoet aan de verwachtingen' bij de evaluatie en kan in een aantal gevallen gekoppeld zijn aan normen of het slagen voor een test.

De grafieken tonen de huidige loopbanen in de nieuwe weddeschalen. Er wordt geen rekening gehouden met bijzondere graden, overgangsmaatregelen of maatregelen in uitdoving.

Voor meer info over de federale loopbanen:
<http://www.fedweb.belgium.be/nl/loopbaanpad/>

Wijze van vergelijking

Er is gekozen voor een generieke benadering op basis van **niveaus, klassen of 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 de meeste overheden technische en administratieve graden.

Daarnaast worden ook in een aantal gevallen specifieke loopbanen voorzien wanneer **bijzondere diploma's** vereist worden (bv. ICT, ingenieurs, ...). In de mate dat er een equivalent bestaat binnen de federale overheid, worden dergelijke gevallen meegenomen om de vergelijking specifiek te maken.

Vergelijkingsbasis

De vergelijking gebeurt op basis van **geïndexeerde brutobedragen** (laatste in aanmerking genomen indexverhoging op 1 juli 2017).

Het **basissalaris** vormt het uitgangspunt van de vergelijking. Er wordt – zowel voor de federale overheid als voor de andere besproken overheden – vertrokken van de 'ideale loopbaan'. Ook vaste toelagen zoals eindejaarstoelage, vakantiegeld, hard-en standplaatstoelage worden mee opgenomen in de vergelijking.

Zowel de statutaire als de contractuele federale loopbanen worden vergeleken met de statutaire en contractuele loopbanen bij andere overheden. Er wordt geen rekening gehouden met de bijzondere graden, overgangsmaatregelen die op een minderheid van toepassing zijn of maatregelen in uitdoving.

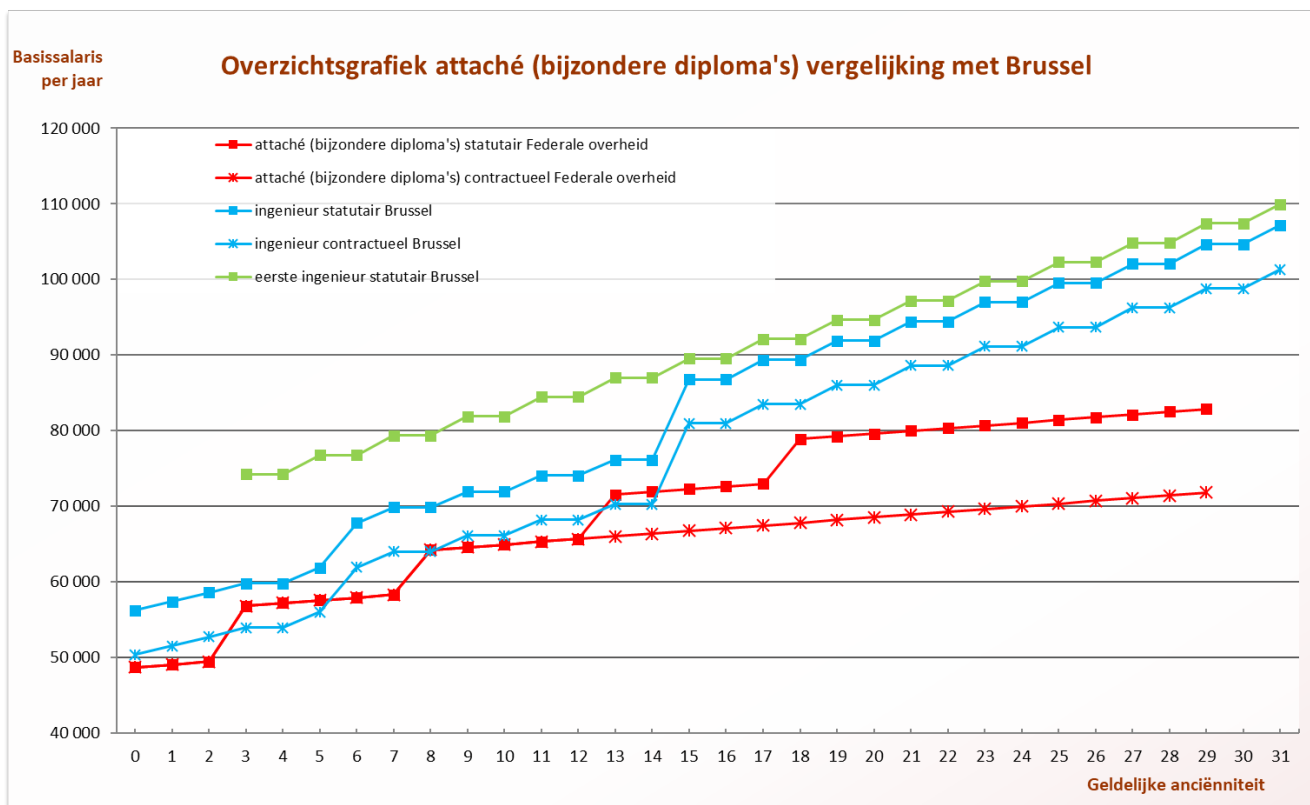
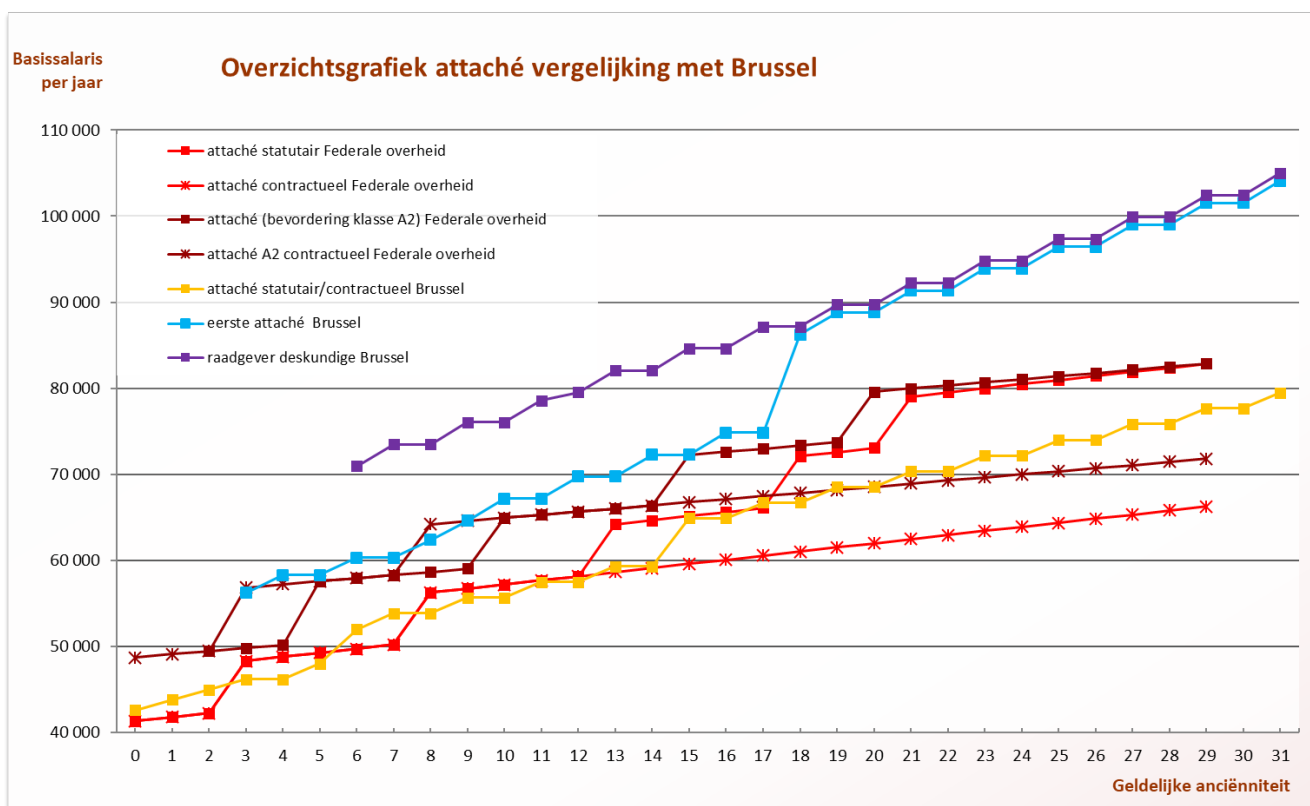
Weergave resultaat

De resultaten worden weergegeven in **grafieken** die volgens anciënniteit de beloning tonen die gekoppeld is aan de (ideale) loopbanen.

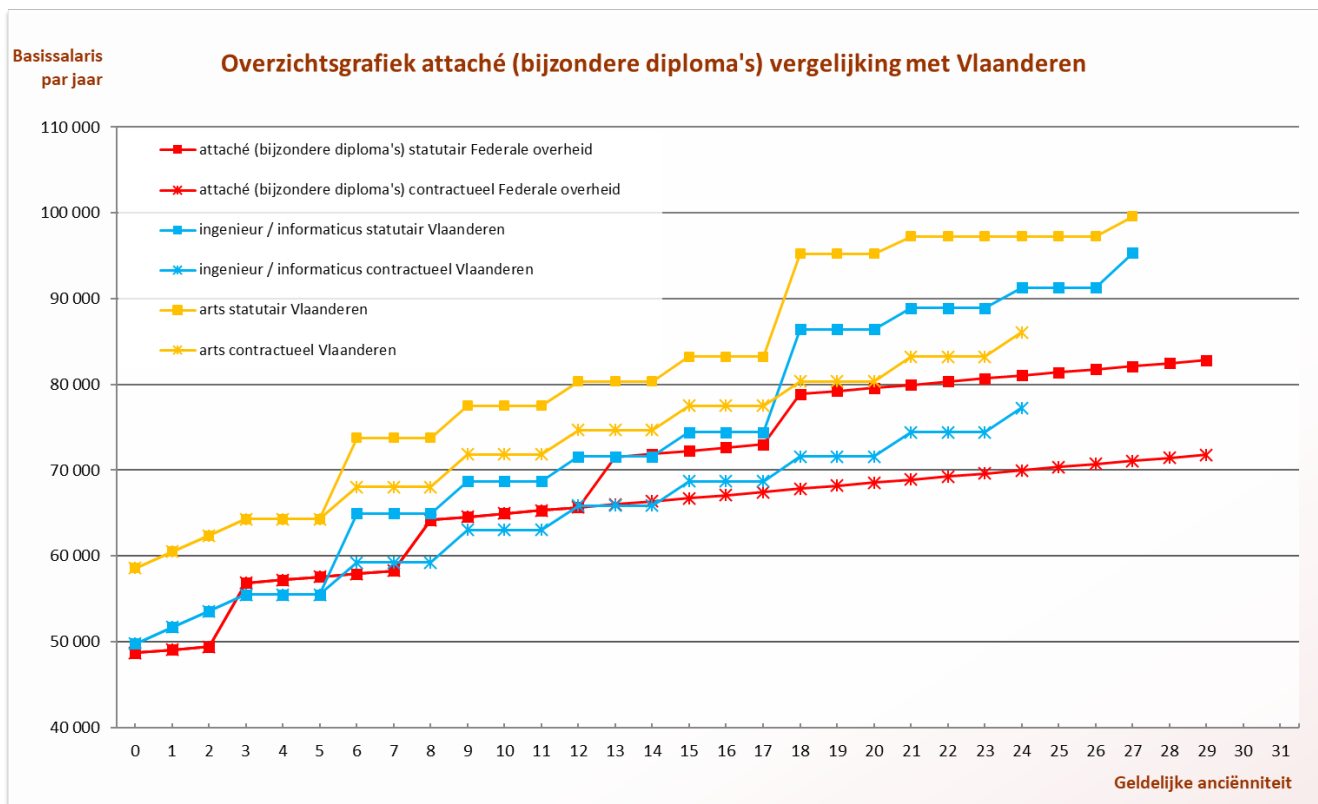
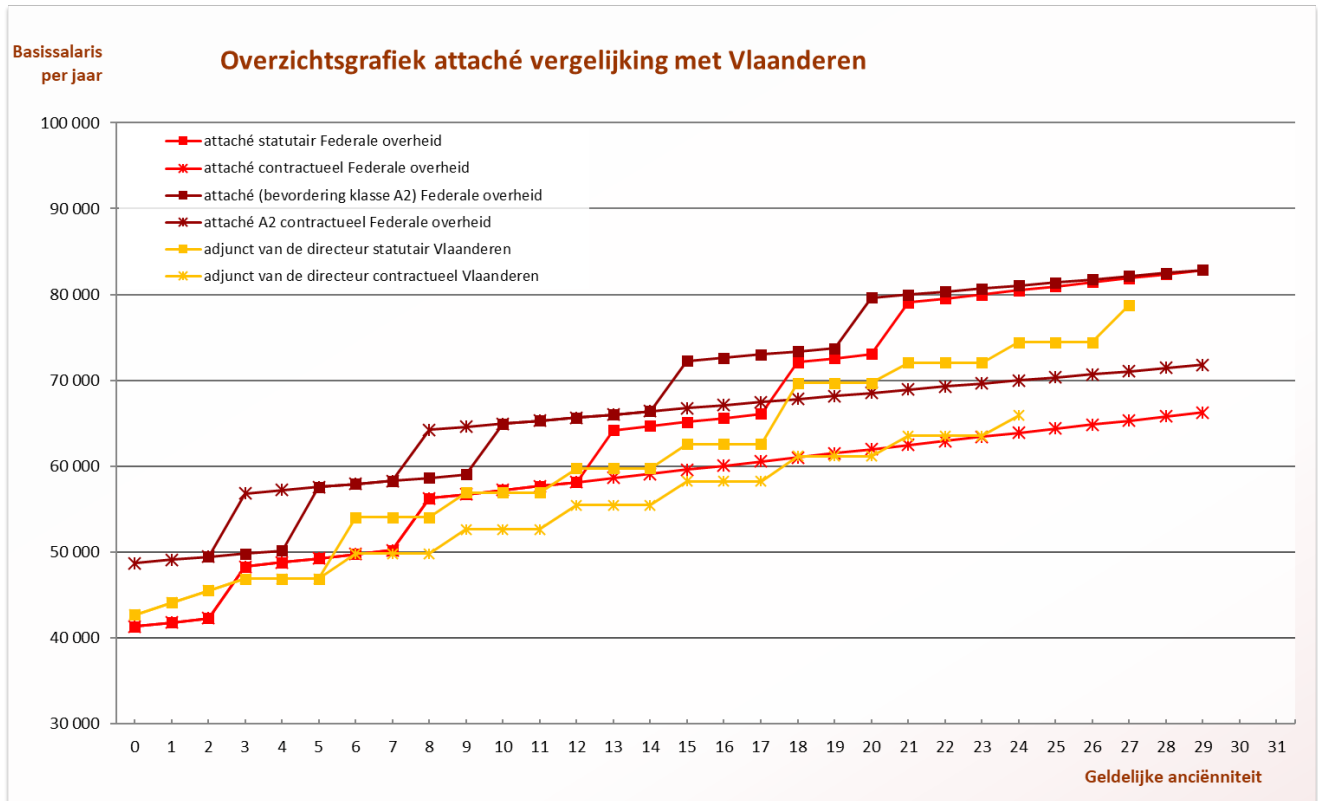
3.2 Resultaten per niveau

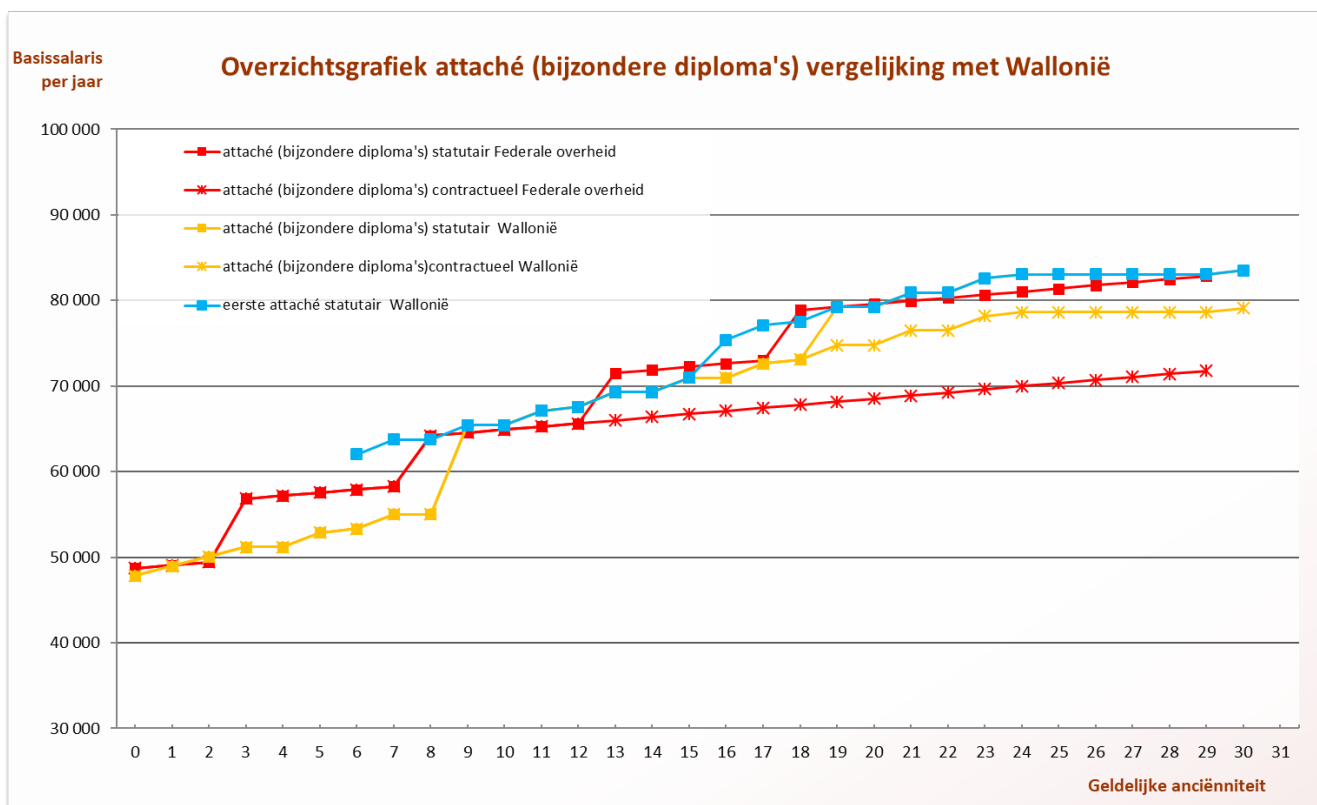
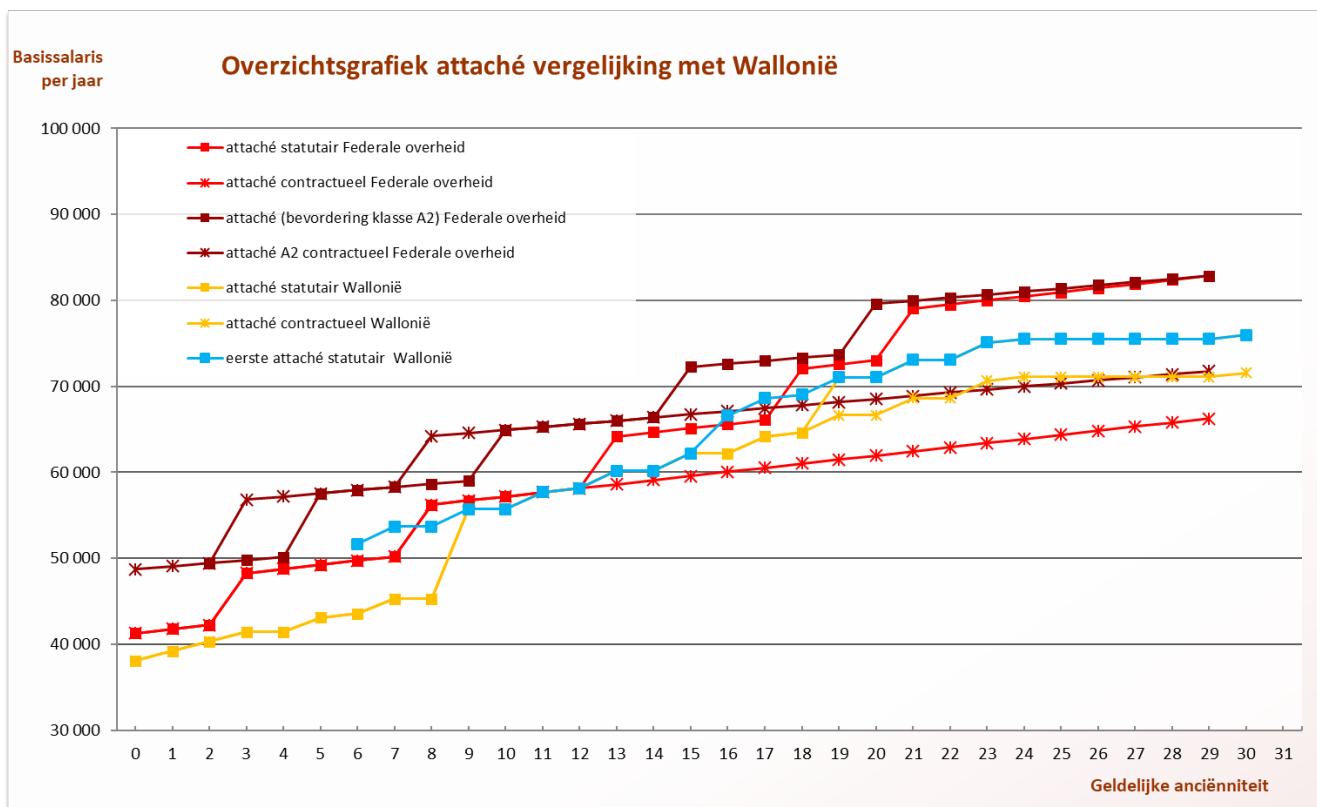
Niveau A – wervingsgraden

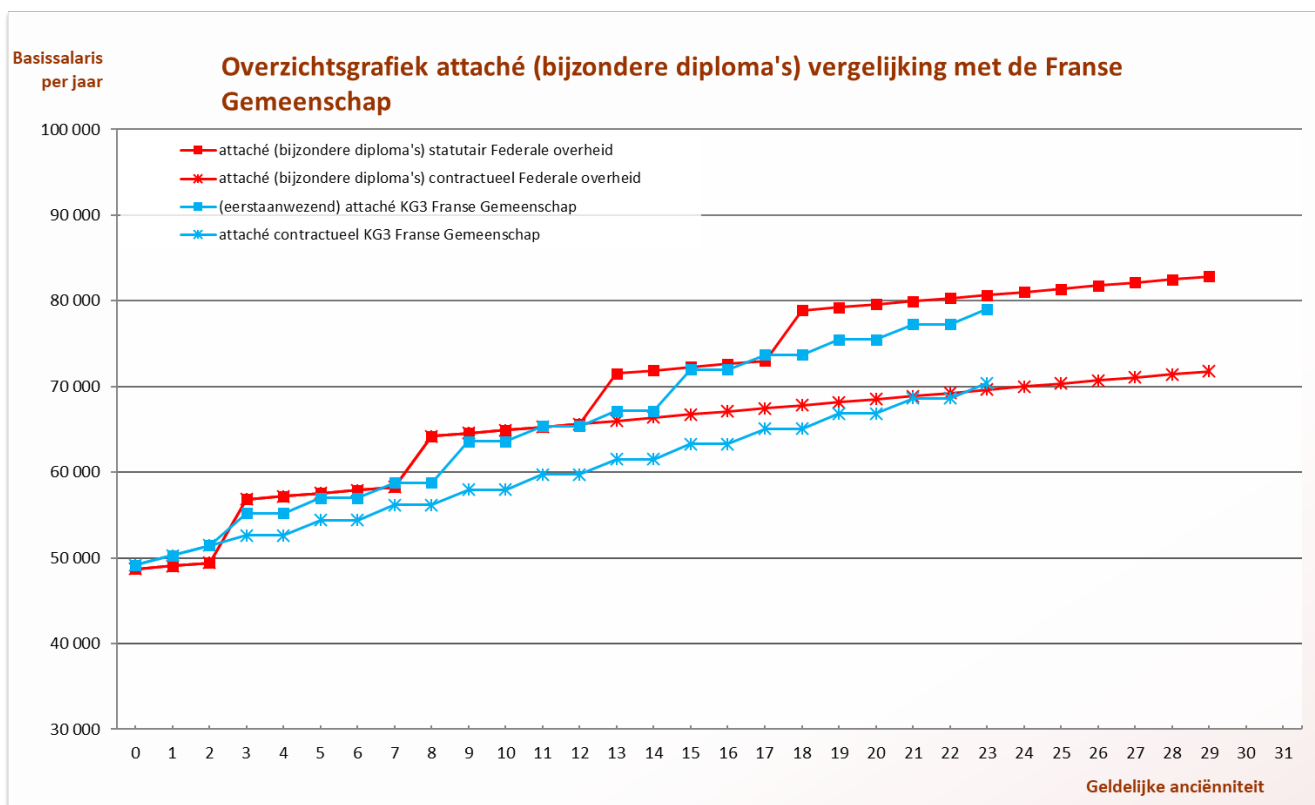
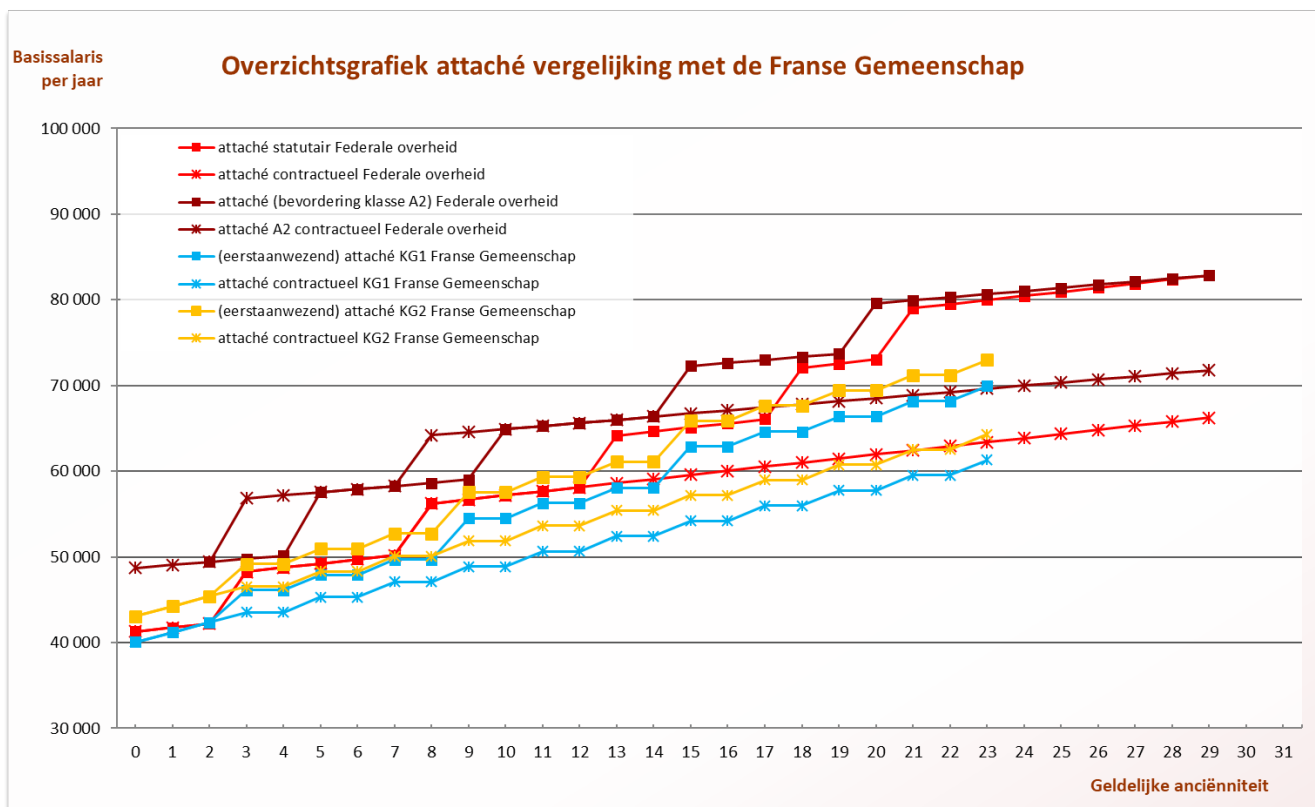
Brussel



Vlaanderen

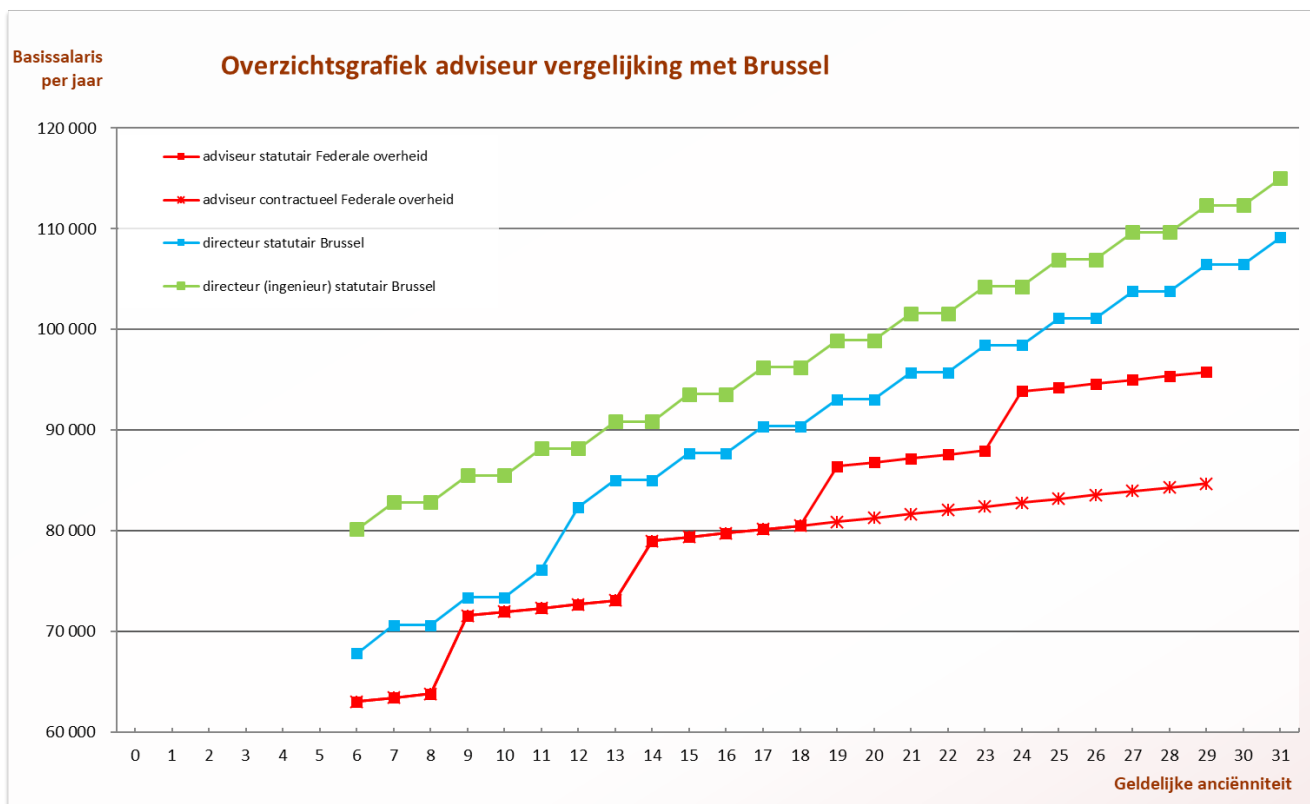




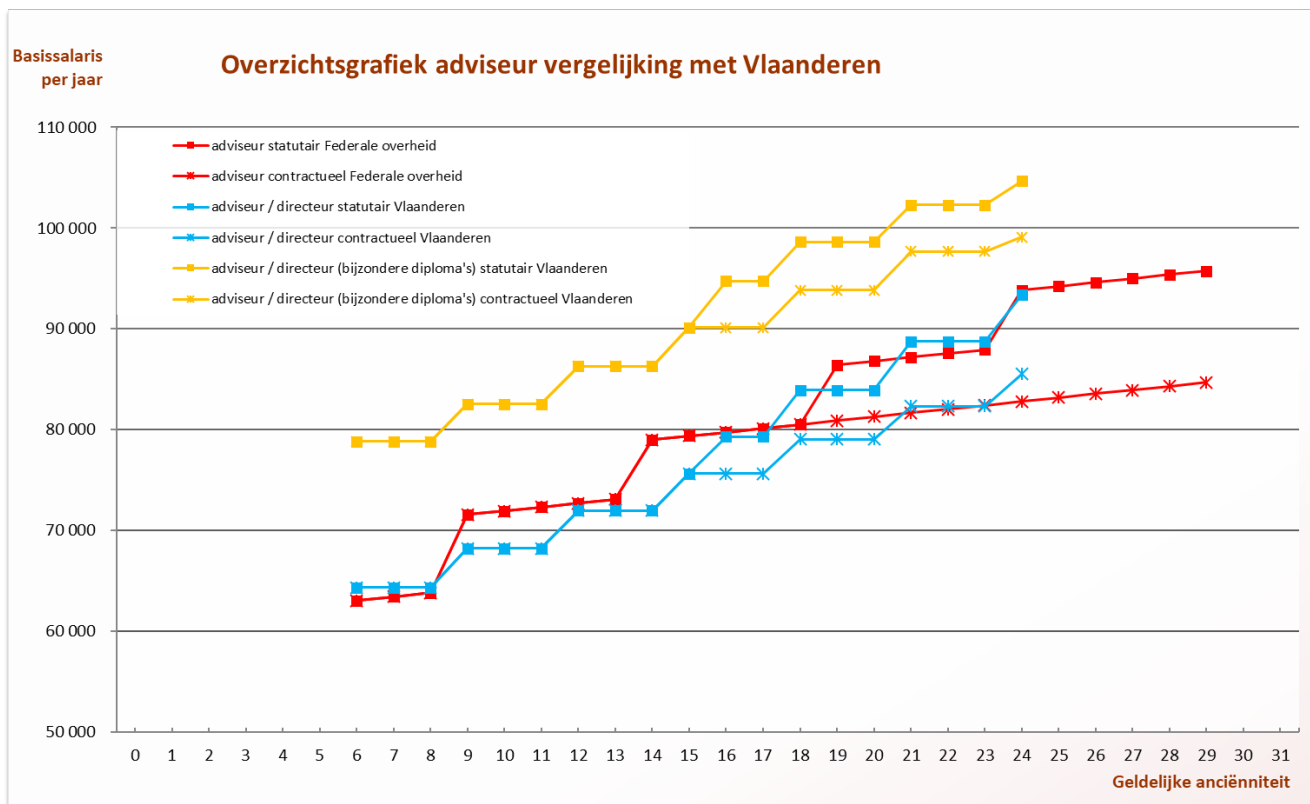


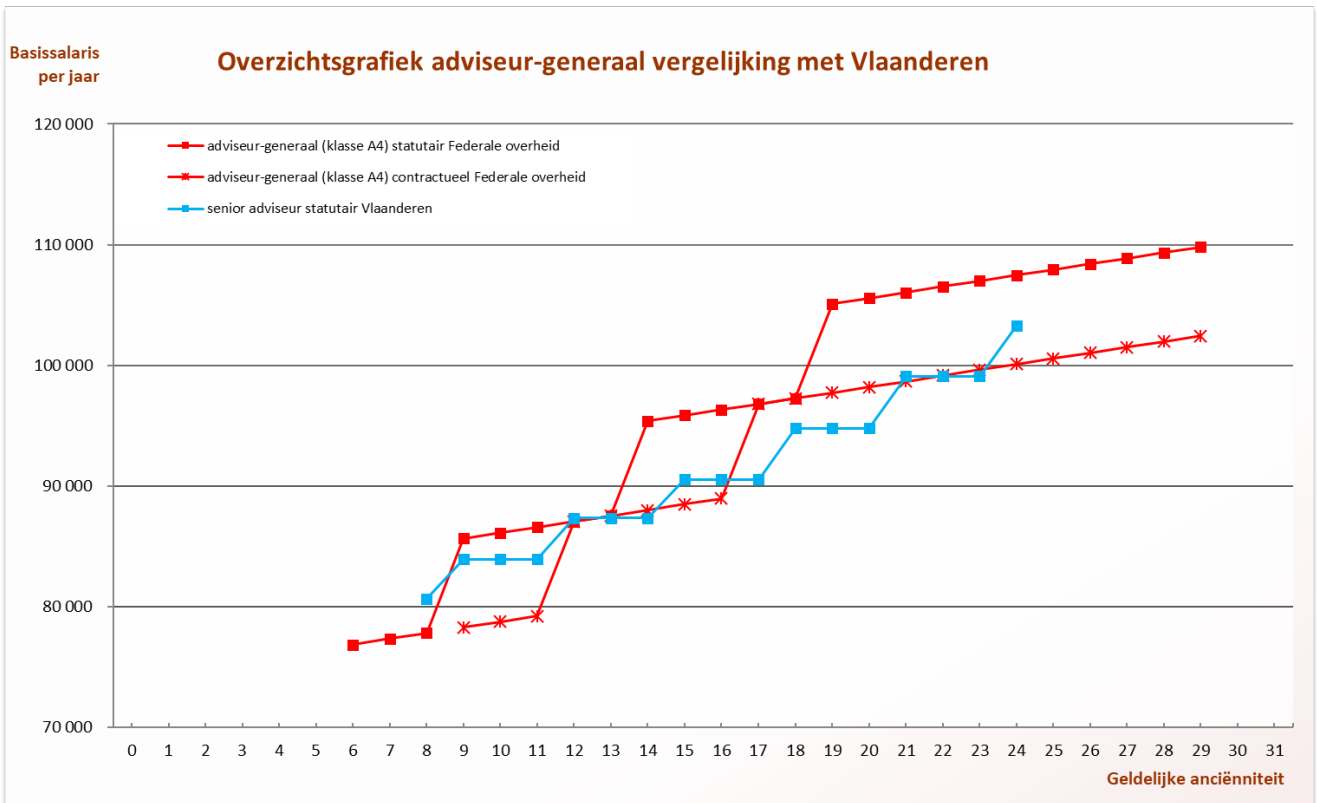
Niveau A – bevorderingsgraden

Brussel

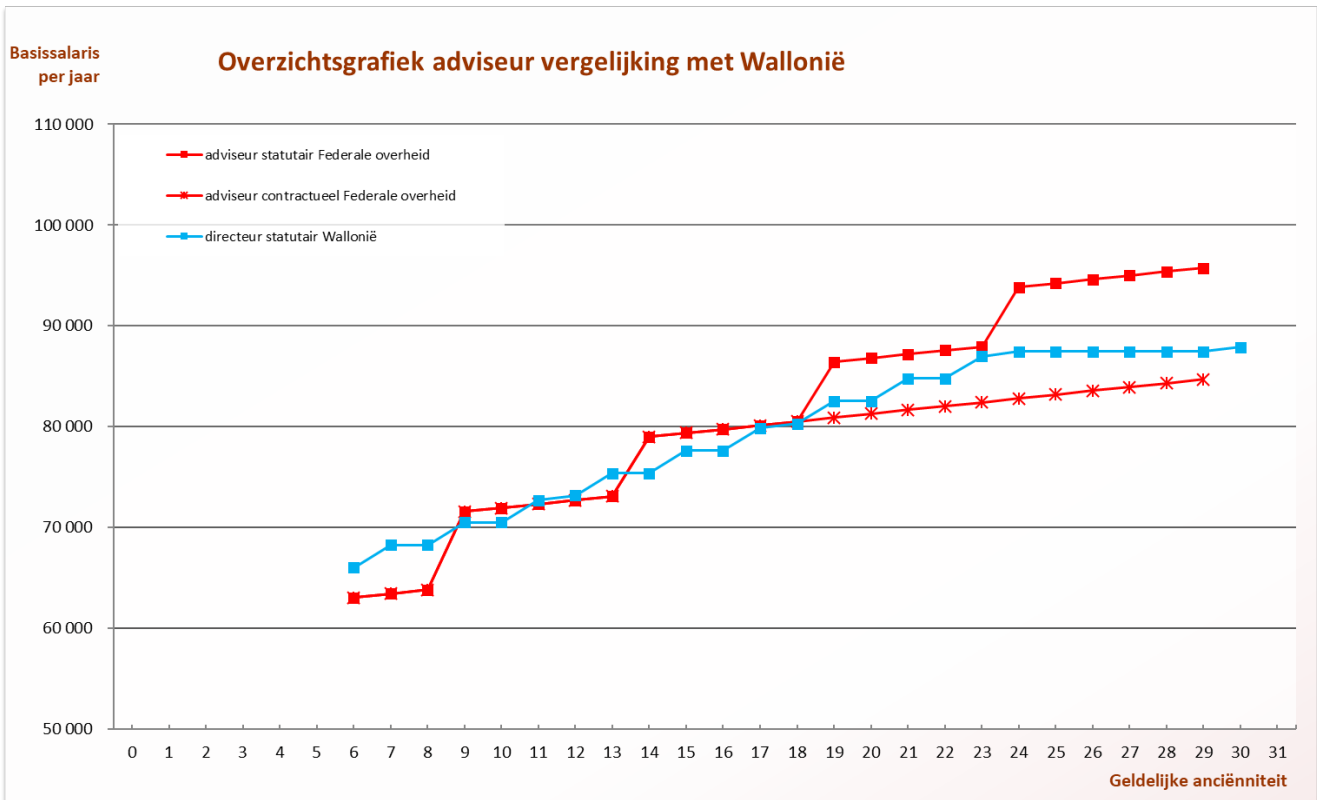


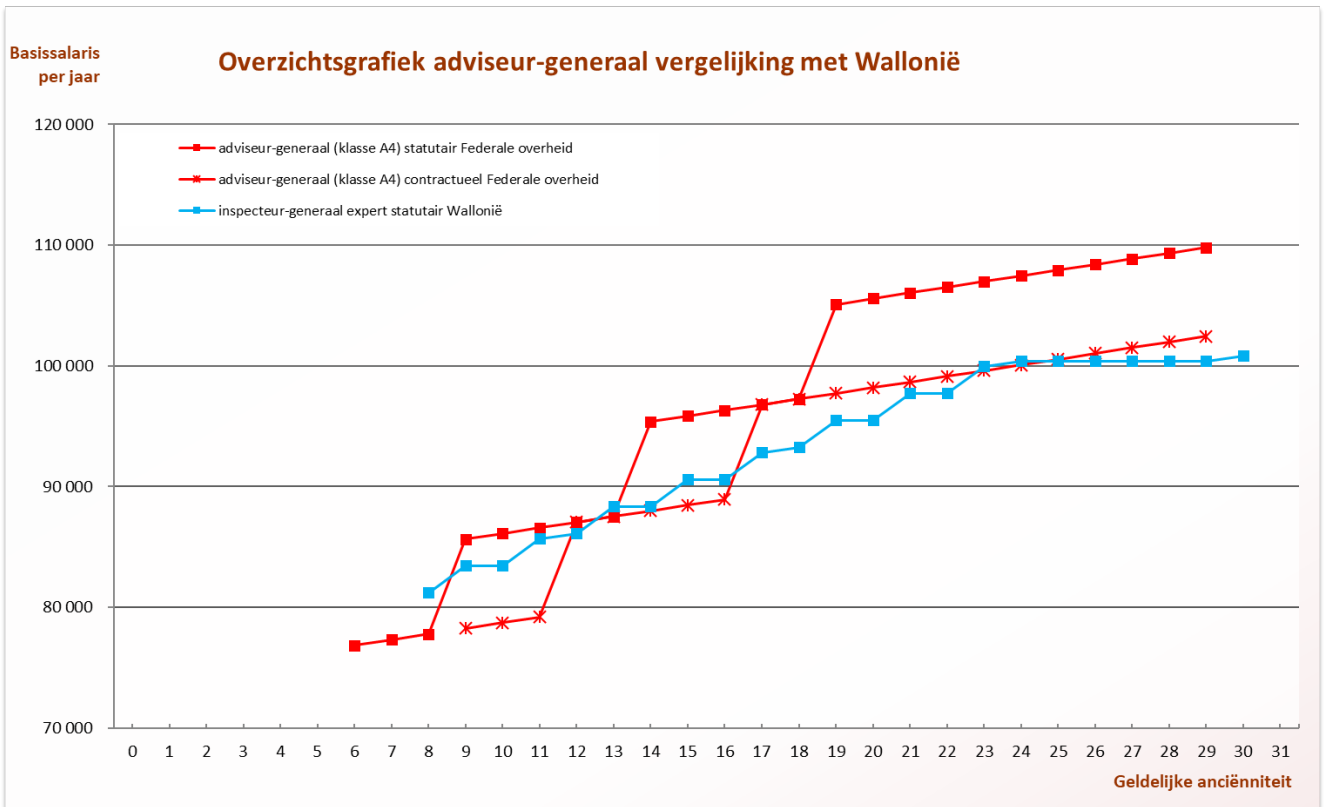
Vlaanderen



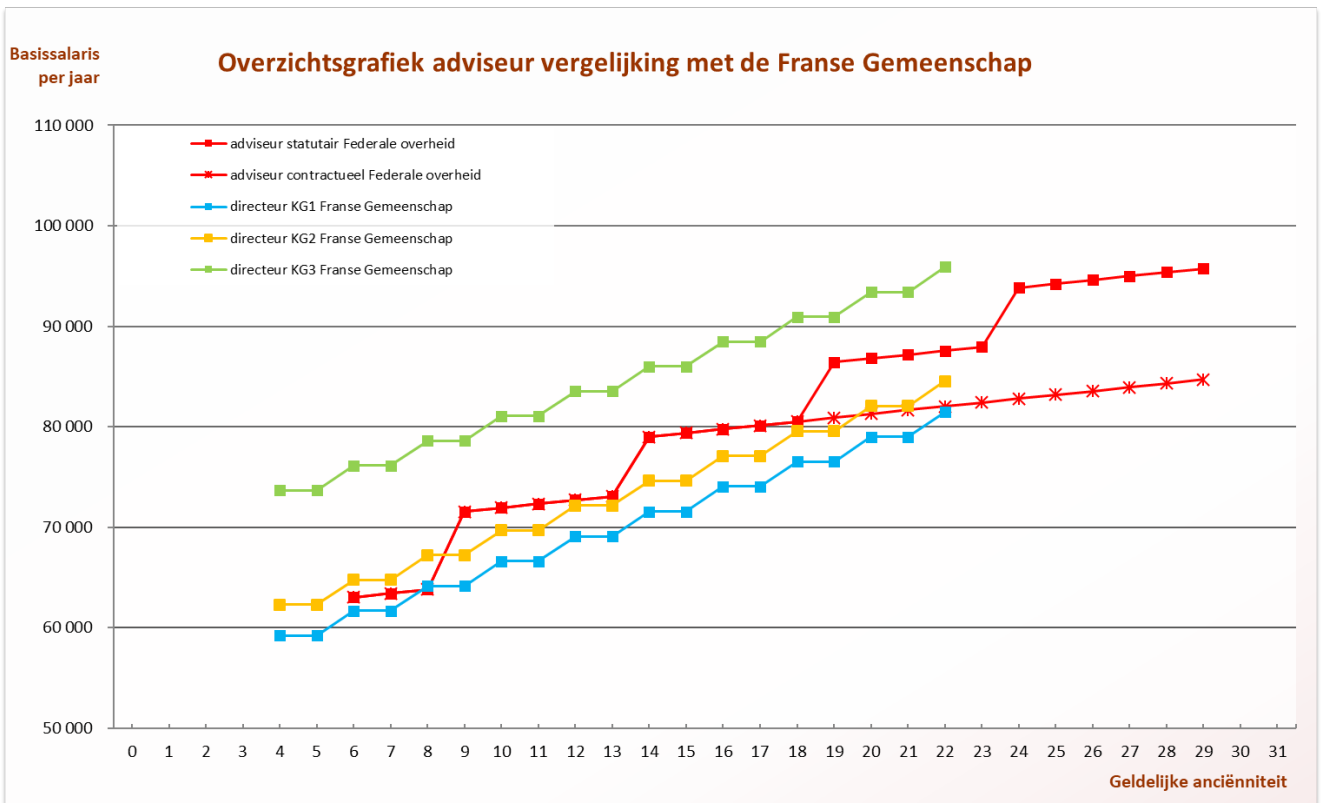


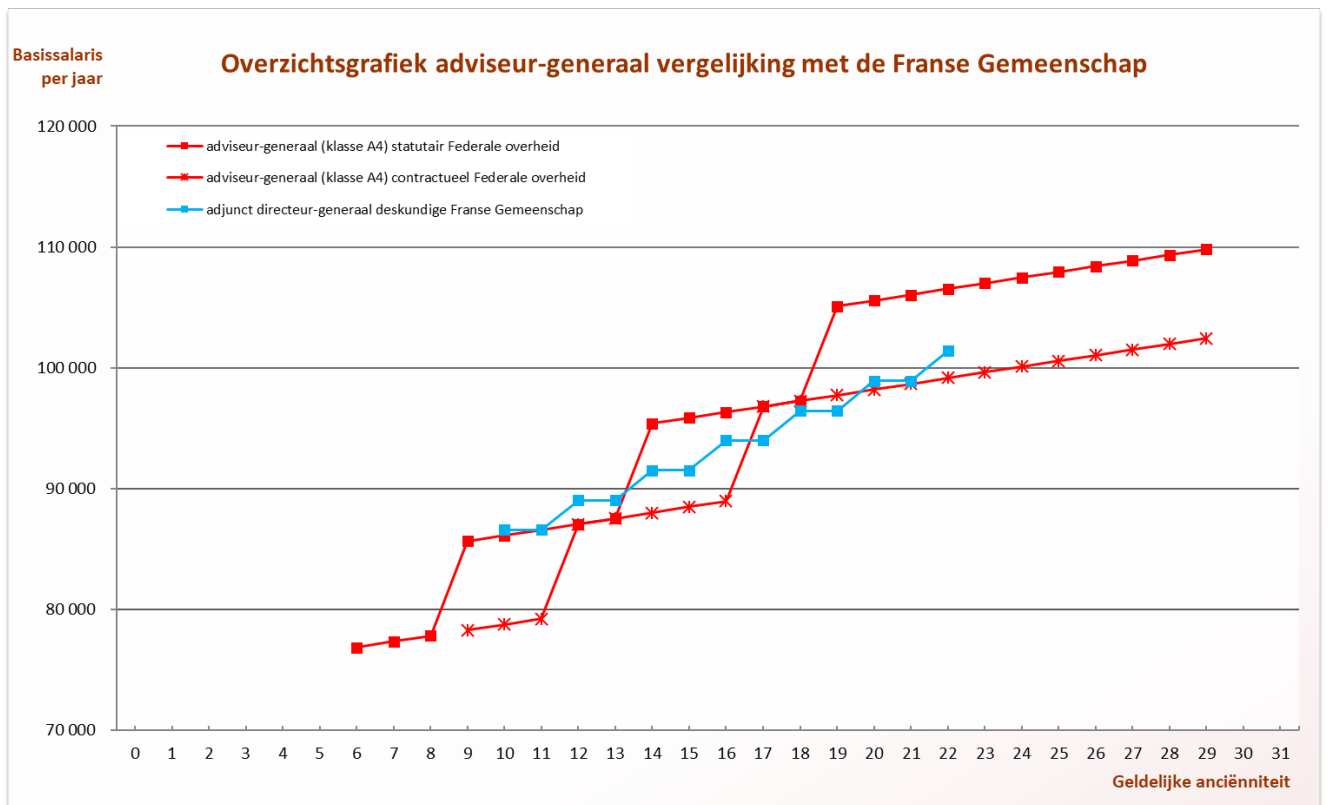
Waal Gewest





Fransse Gemeenschap





Conclusie niveau A

De federale overheid positioneert zich in het algemeen sterker dan elk van de besproken overheden voor wat betreft de wervingsgraden voor algemeen universitaire diploma's. Ook indien de betrokken overheid een bevorderingsmogelijkheid voorziet die vergelijkbaar is met de bevordering naar de klasse A2, liggen de federale voorwaarden in A2 hoger dan deze mogelijkheid of vallen er mee samen. Er is echter één uitzondering op deze tendens. In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn er twee graden die voordeliger zijn (eerste attaché en raadgever deskundige) dan de federale loopbaan in A2.

De vergelijking van de contractuele situatie gekoppeld aan deze graden en klassen laat een enigszins afwijkend beeld zien. De federale contractuele voorwaarden in A1 liggen boven deze bij de Franse Gemeenschap en de Vlaamse overheid. Wallonië en Brussel voorzien echter voor contractuelen aanzienlijke loopbaanmogelijkheden. Hierdoor stijgen de voorwaarden van de Waalse en Brusselse contractuele personeelsleden snel uit boven deze van de federale.

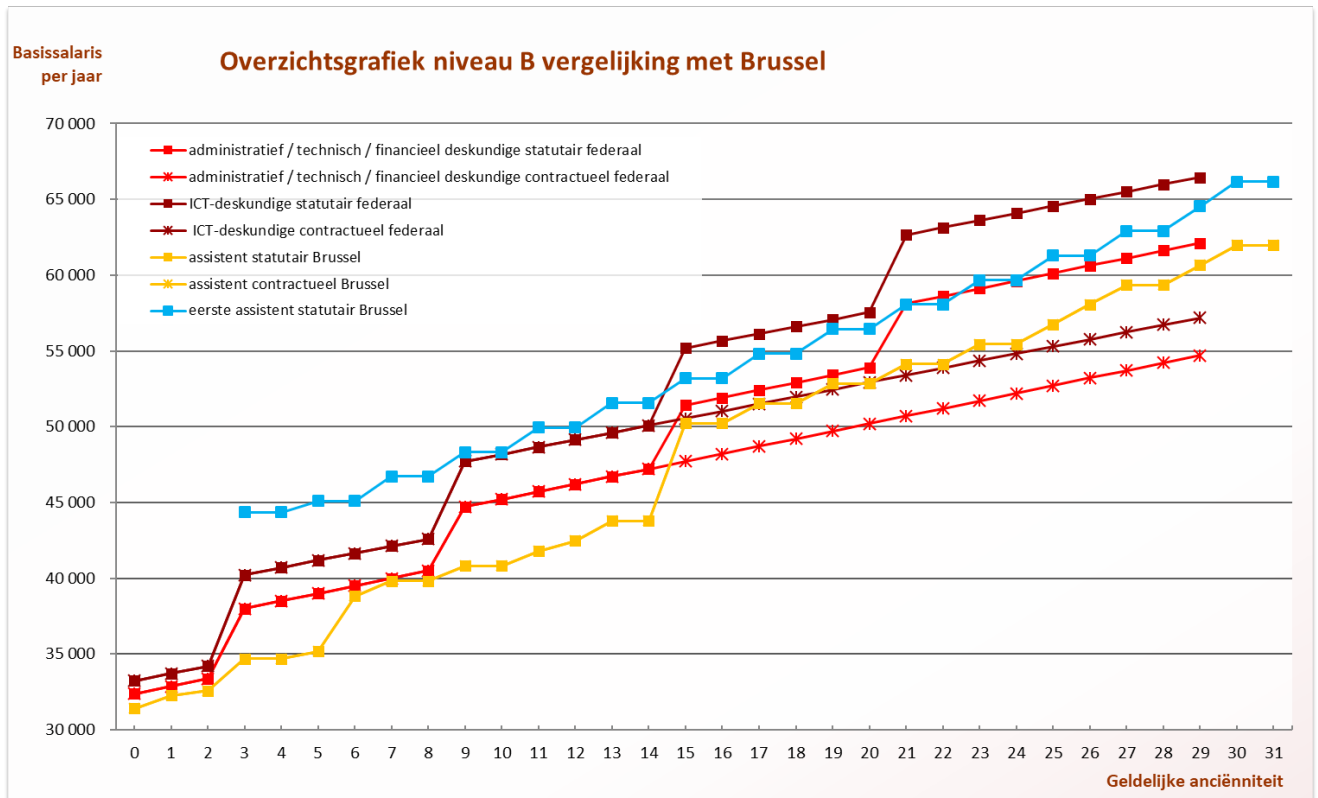
Elk van de betrokken overheden voorziet een wervingsgraad en eerste beperkte bevorderingsmogelijkheden voor bijzondere diploma's zoals ingenieurs, artsen en informatici. Deze mogelijkheden zijn in de meeste gevallen uitgebreider dan degene die federaal voorzien zijn, waar de loopbaan zich beperkt tot het doorlopen van de klasse A2 en een bevordering analoog als deze van A1 naar A2 niet bestaat. Vooral het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kent voorwaarden voor ingenieurs die aanzienlijk voordeliger zijn dan de federale. Dit kan deels verklaard worden omdat de Brusselse ingenieurs een ingenieurstoelage ontvangen. De Franse Gemeenschap daarentegen kent voor dergelijke bijzondere diploma's voorwaarden toe die nadeliger zijn dan de federale.

Wanneer de verdere bevorderingsmogelijkheden (zonder specifieke diplomavereiste) bij elk van deze overheden vergeleken worden met de situatie binnen de federale klasse A3 (en eventueel A4), blijken de federale loopbanen in de overgangsmaatregelen gevallen gemiddeld voordeliger te zijn, met als enige uitzondering de voordeligere loopbaan van de directeur statutair in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het beeld verandert echter opnieuw wanneer specifieke diploma's zoals ingenieur, arts en

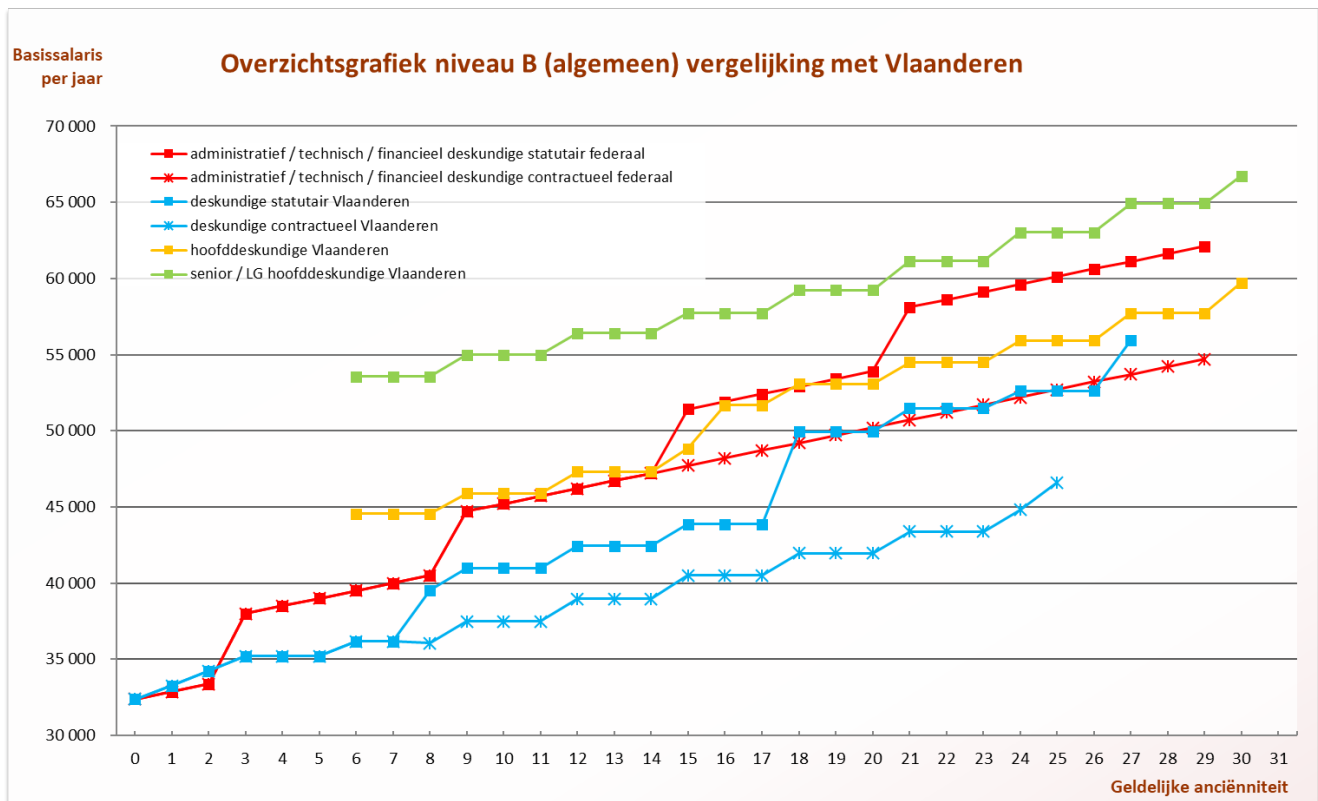
informaticus in rekening worden gebracht. De Vlaamse overheid, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de Franse Gemeenschap voorzien elk een aparte bevorderingsmogelijkheid (vergelijkbaar met de bevordering naar A3) voor deze specifieke groep. Deze bevorderingsmogelijkheden zijn vooral in de Vlaamse overheid en in Brussel voordeliger dan in de federale klasse A3.

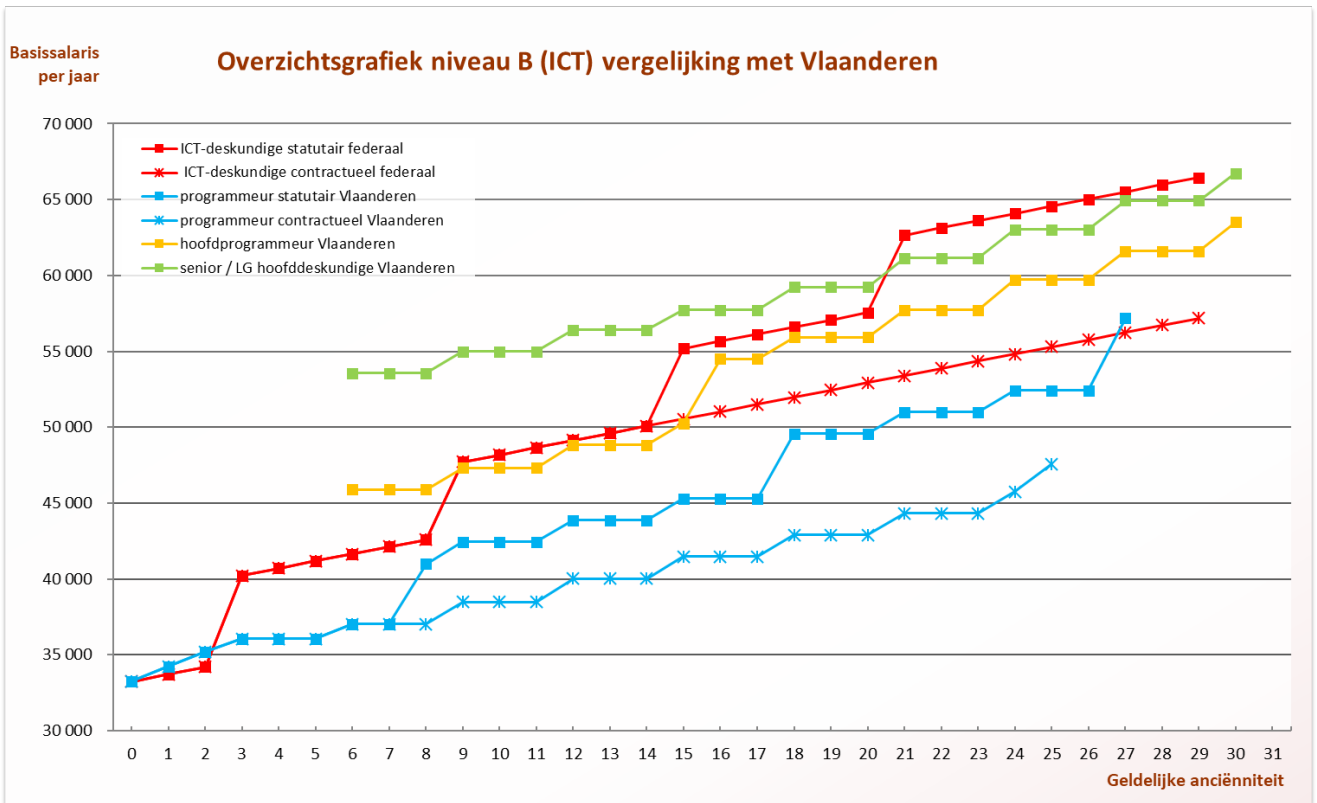
Niveau B

Brussel

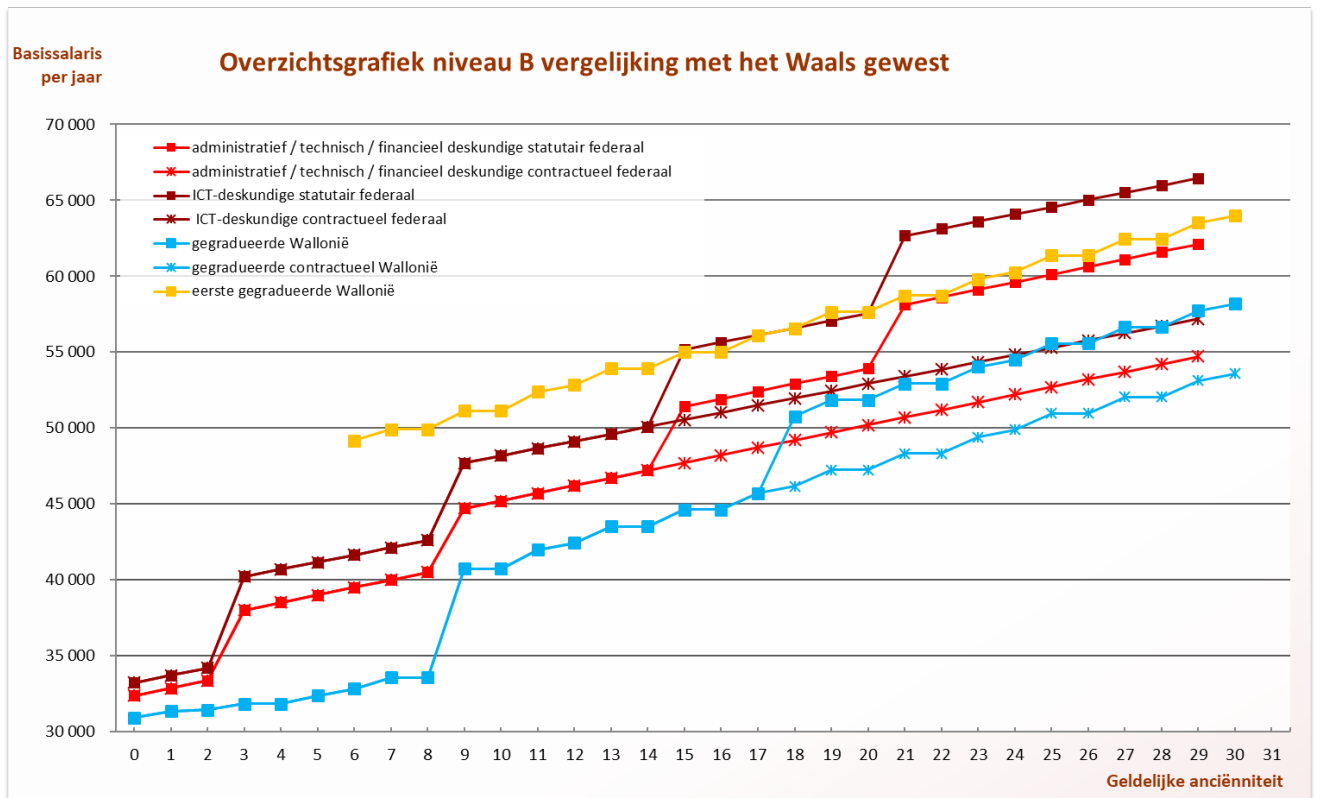


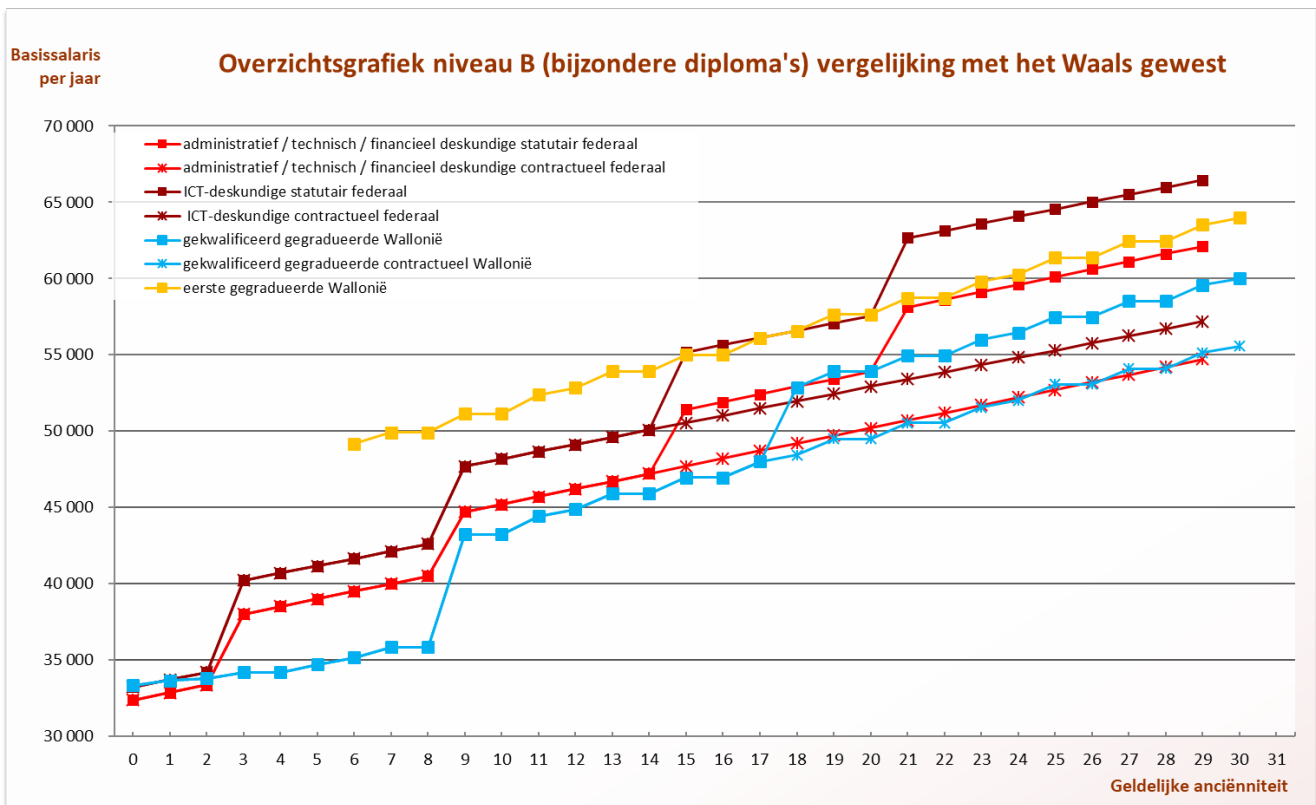
Vlaanderen



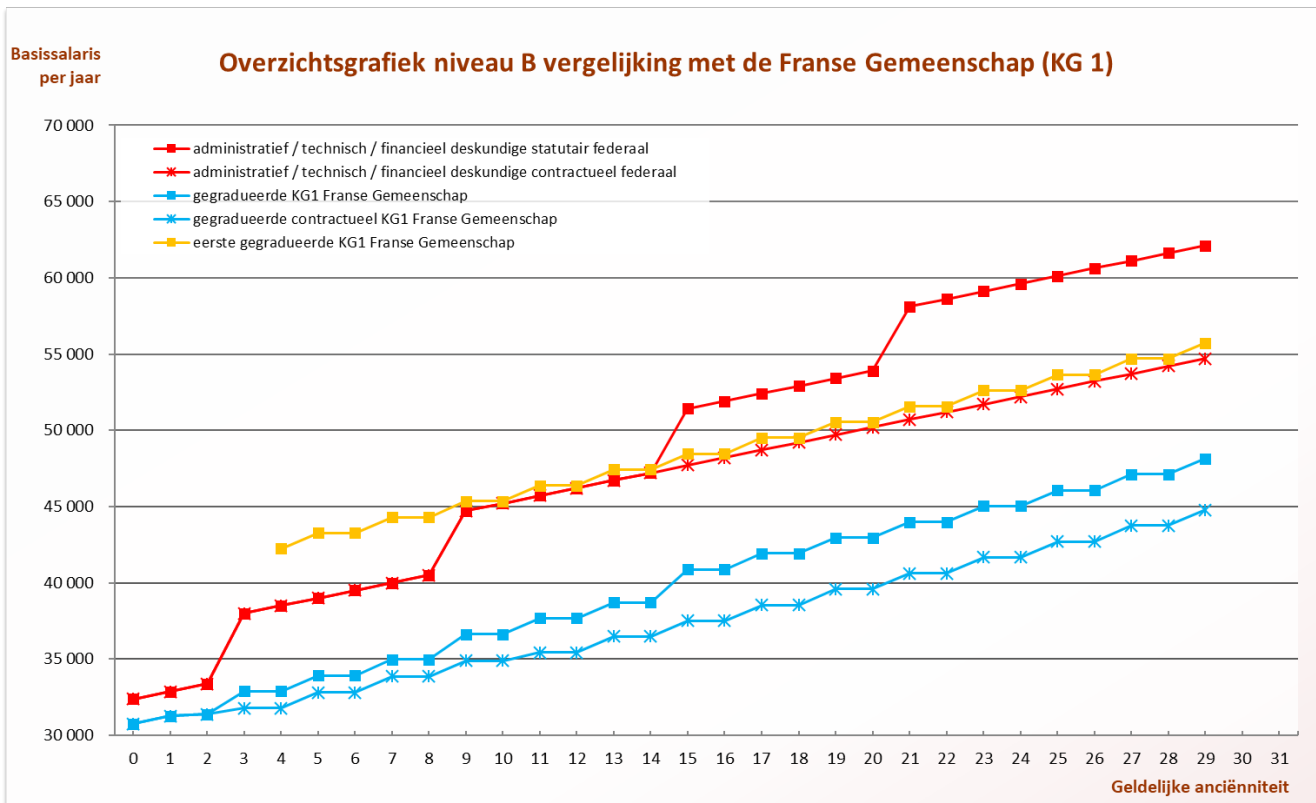


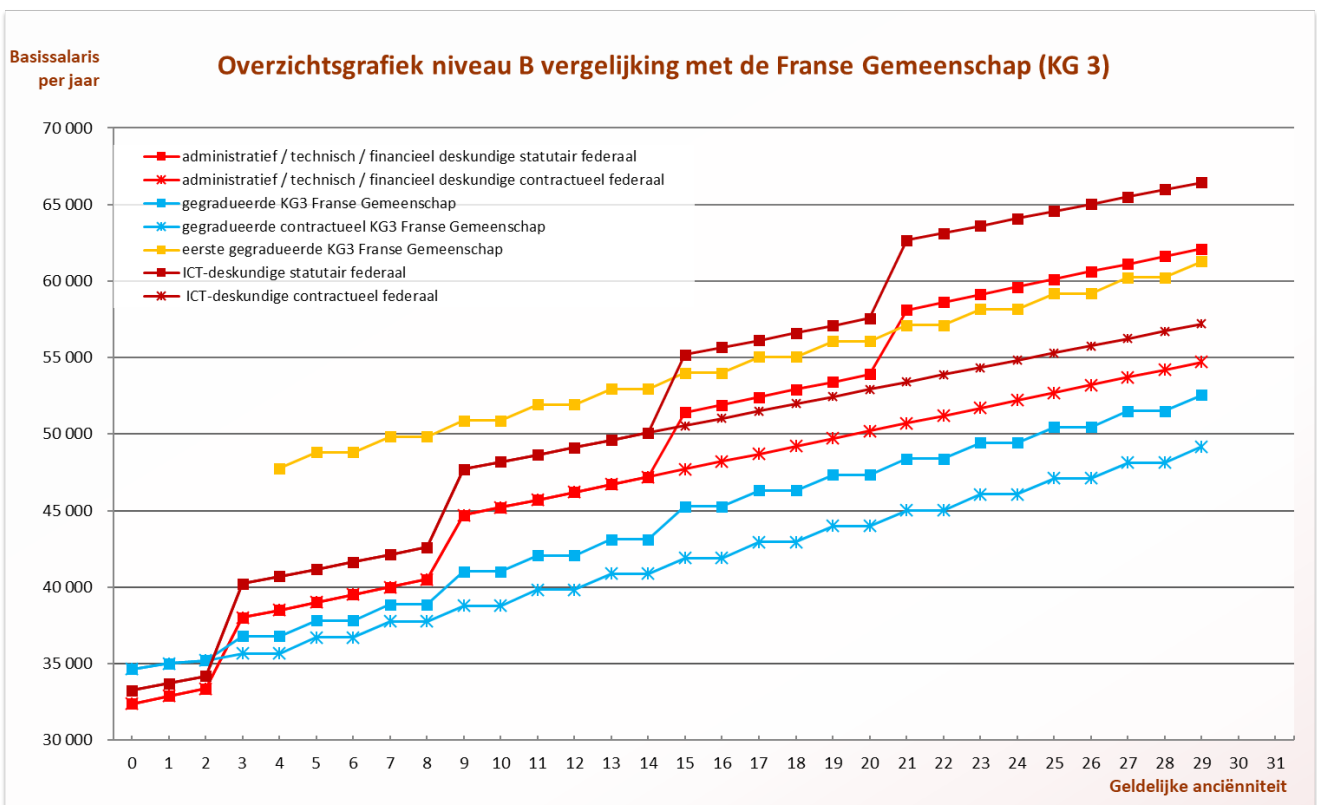
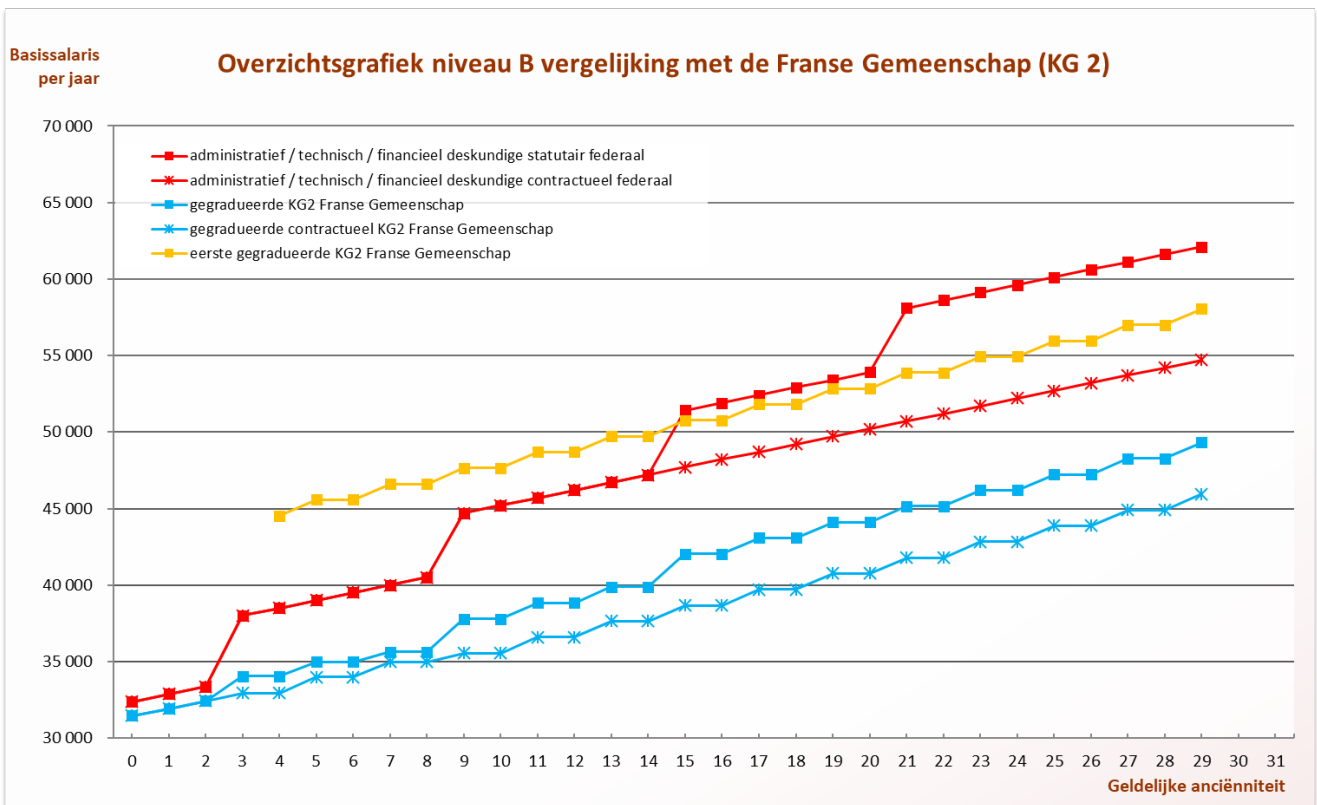
Waals Gewest





Frans Gemeenschap





Conclusie niveau B

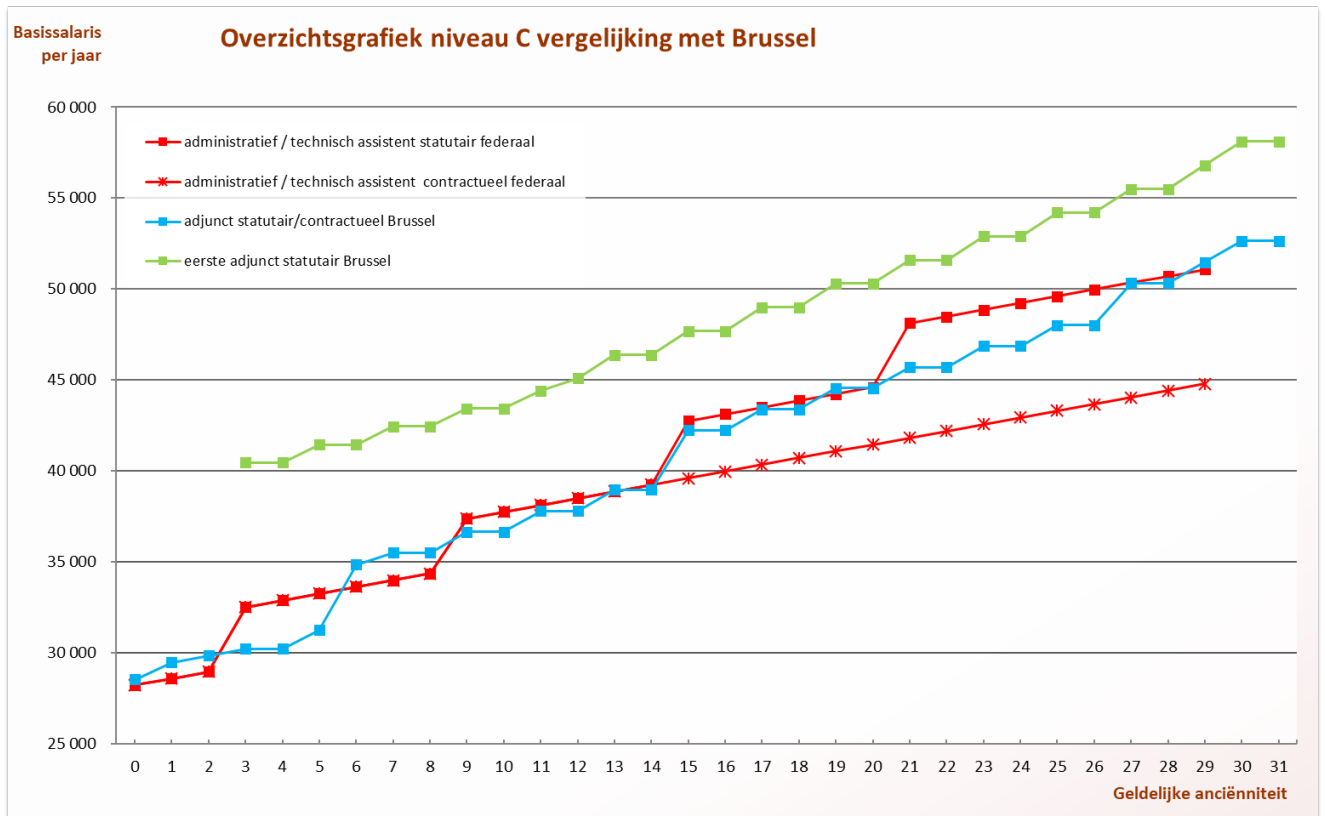
De voorwaarden gekoppeld aan de graad ICT-deskundige bij de federale overheid liggen hoog ten opzichte van de andere overheden, die niet altijd een onderscheid maken tussen verschillende evenwaardige graden. Ook de voorwaarden voor de andere federale loopbanen situeren zich hoger dan de markt. In het bijzonder is bijvoorbeeld de laatste weddeschaal in de loopbaan met de nieuwe weddeschalen voordelig.

Echter voorziet elk van de besproken overheden bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau. Hiervoor bestaat federaal geen equivalent en in het merendeel van de gevallen zijn deze bevorderingsmogelijkheden gekoppeld aan een loopbaan die voordeliger is dan de federale. Enkel de graad ICT-deskundige (en t.o.v. de Franse Gemeenschap, de graden administratief, financieel en technisch deskundige) kent een loopbaan met voorwaarden die (meestal bij hogere geldelijke anciënniteit) de hoogte van deze bevorderingsmogelijkheden halen.

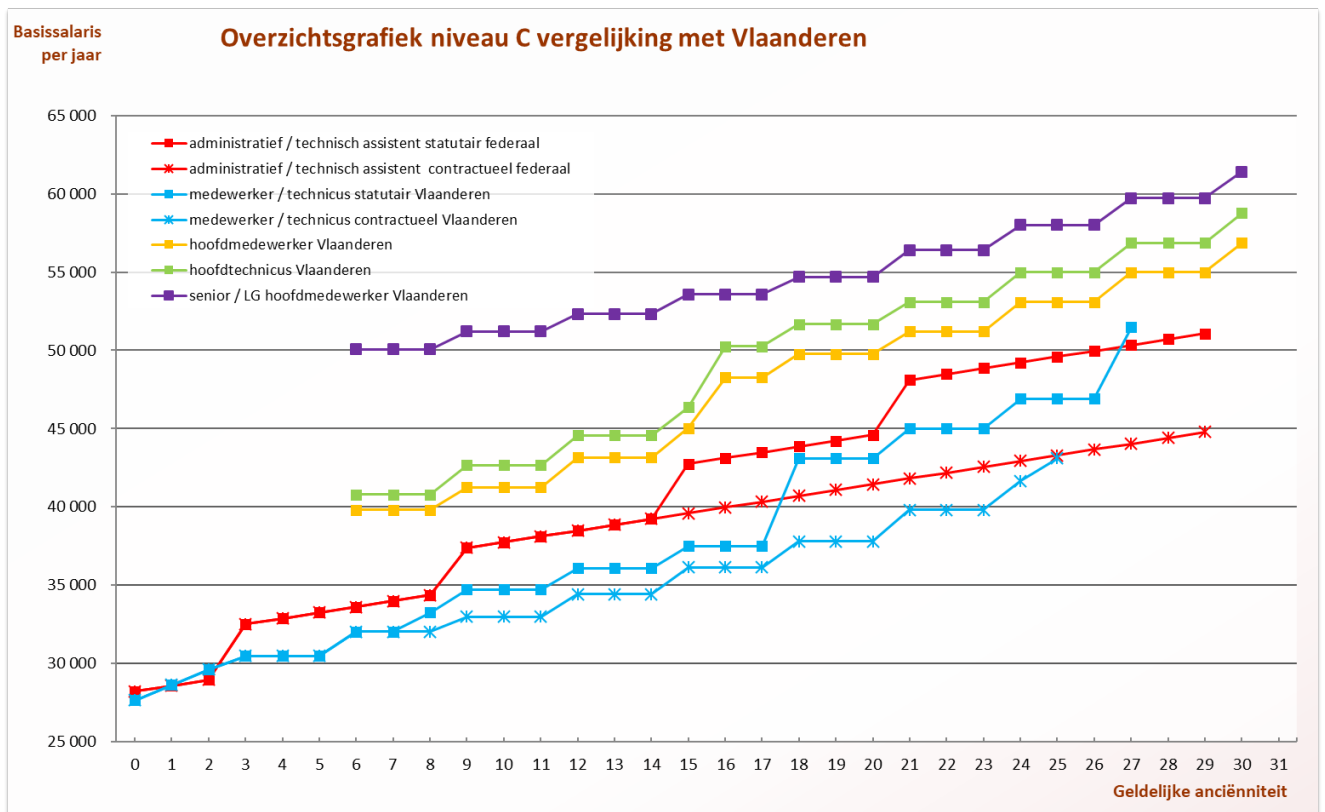
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn voordeliger dan bij de andere besproken overheden. De enige uitzondering hierop vormt het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waar de tweede helft van de loopbaan voor contractuele personeelsleden voordeliger is.

Niveau C

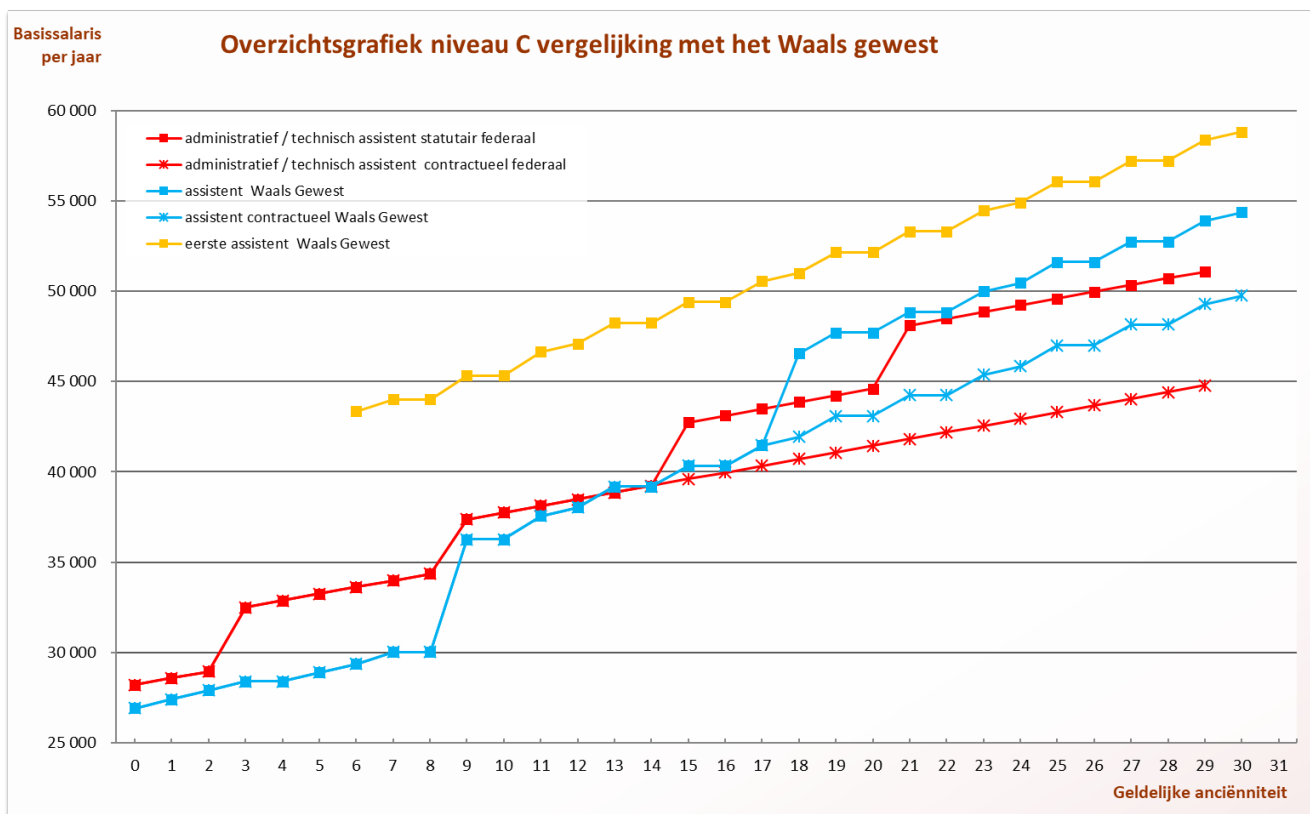
Brussel



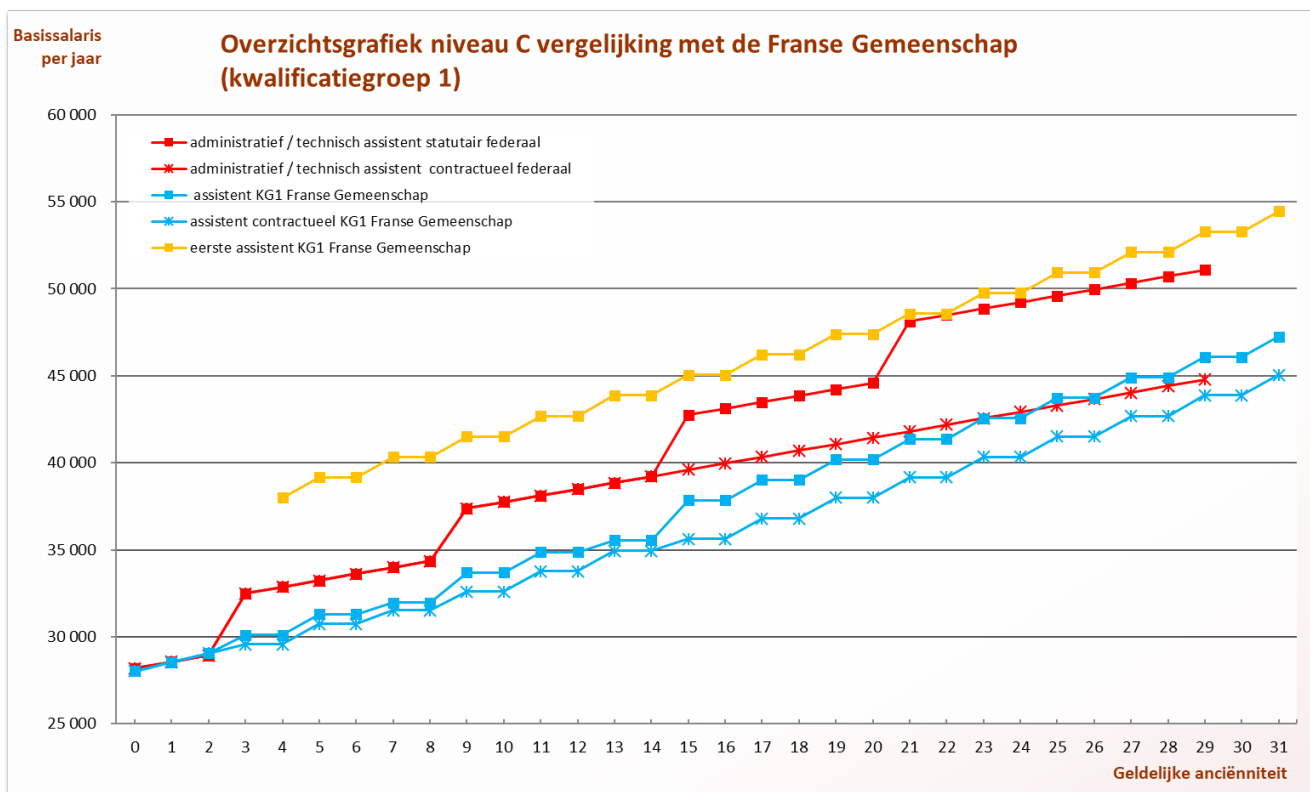
Vlaanderen

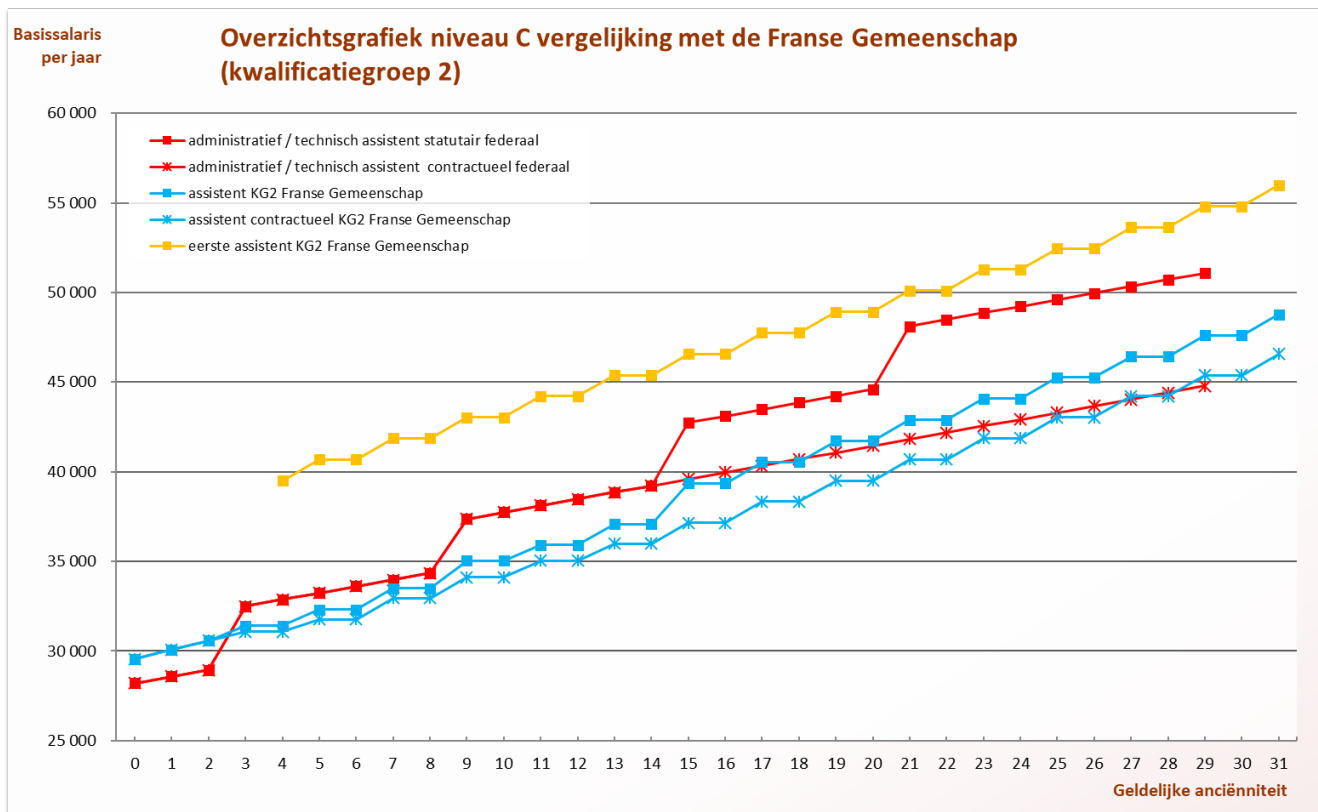


Waals Gewest



Frans Gemeenschap





Conclusie niveau C

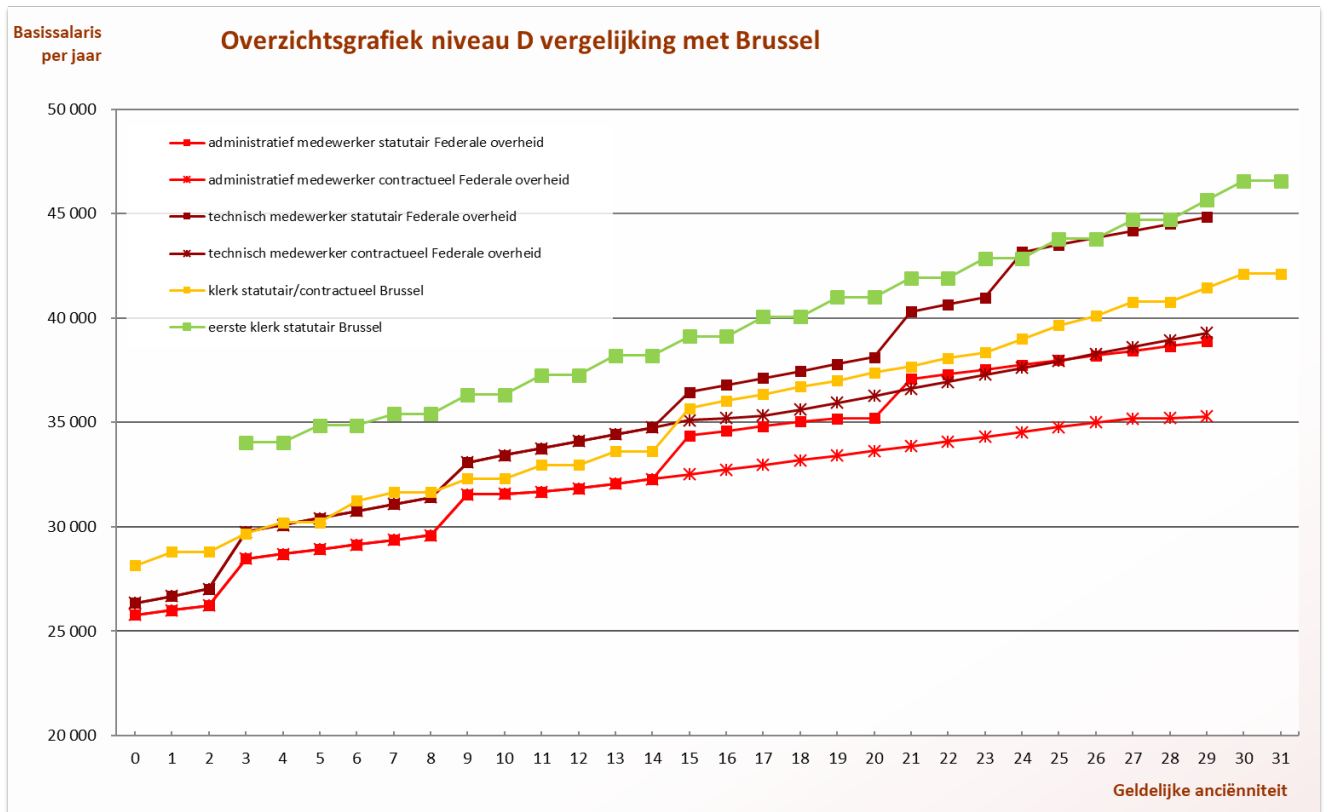
De situatie voor niveau C is gelijkaardig aan, maar iets minder voordelig dan deze voor niveau B. De federale aanwervingsvoorwaarden liggen gemiddeld boven de loopbanen voorzien bij de andere overheden voor de aanwervingsgraad of –graden. Enkel bij het Waalse Gewest is hetgeen federaal wordt toegekend vooral in de laatste helft van de loopbaan lager. De Brusselse loopbaan is min of meer gelijkwaardig.

Anderzijds liggen de federale arbeidsvoorwaarden opnieuw duidelijk onder de bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau die net als in niveau B bij elk van deze overheden voorzien worden. Het verschil met de voorwaarden gekoppeld aan deze bevorderingsmogelijkheden en de federale voorwaarden is echter groter voor het niveau C dan het niveau B.

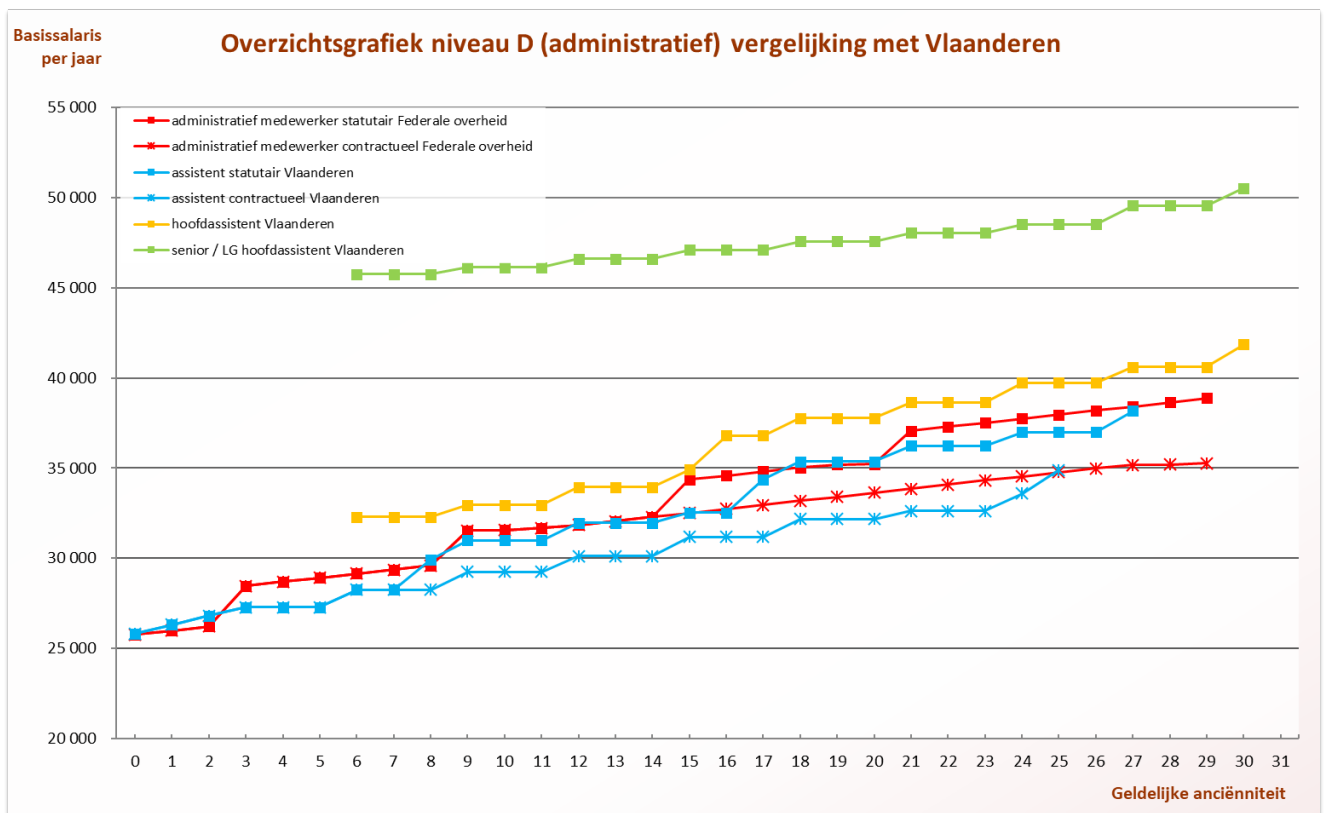
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn – analoog aan het niveau B – voordeliger dan deze bij de andere overheden, met uitzondering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (het meest uitgesproken in de tweede helft van de loopbaan) en het Waalse Gewest bij een geldelijke anciënniteit van 15 jaar en hoger.

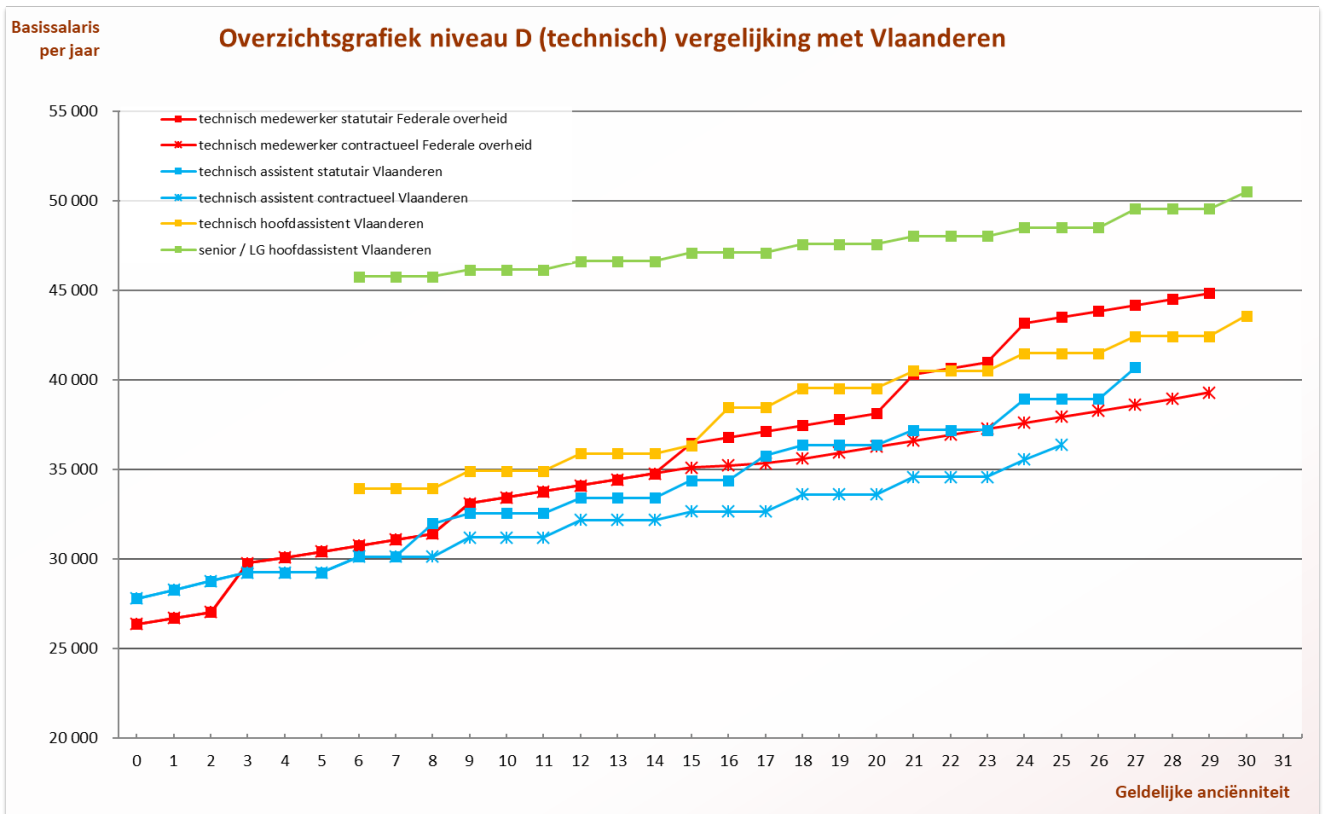
Niveau D

Brussel

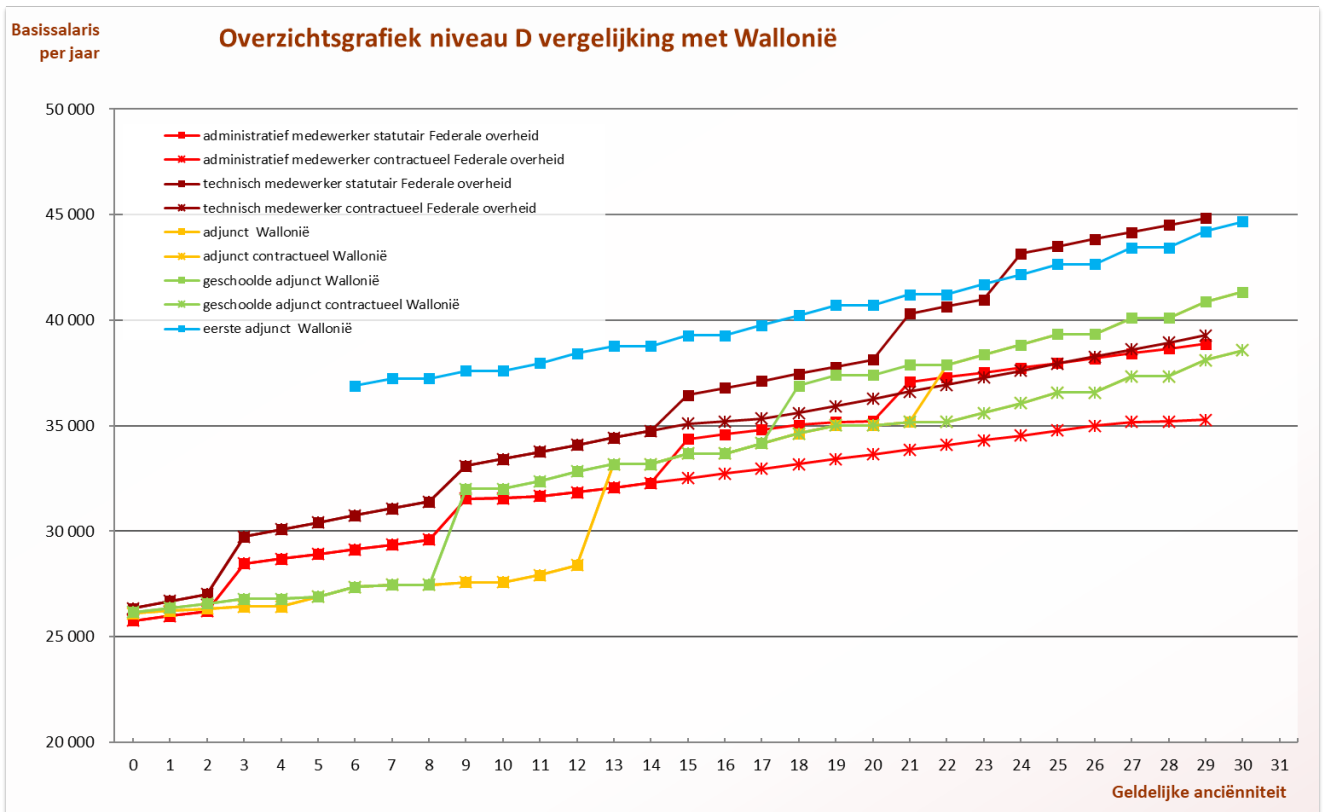


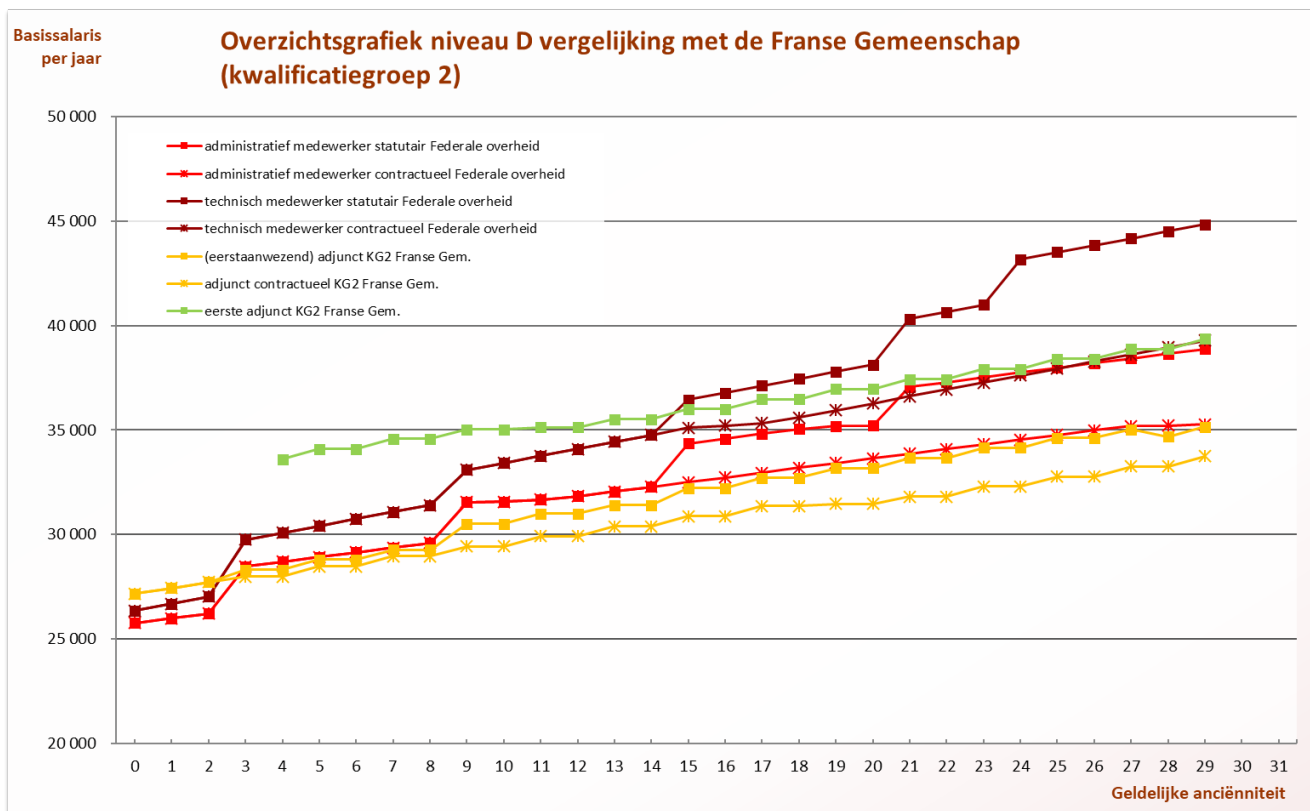
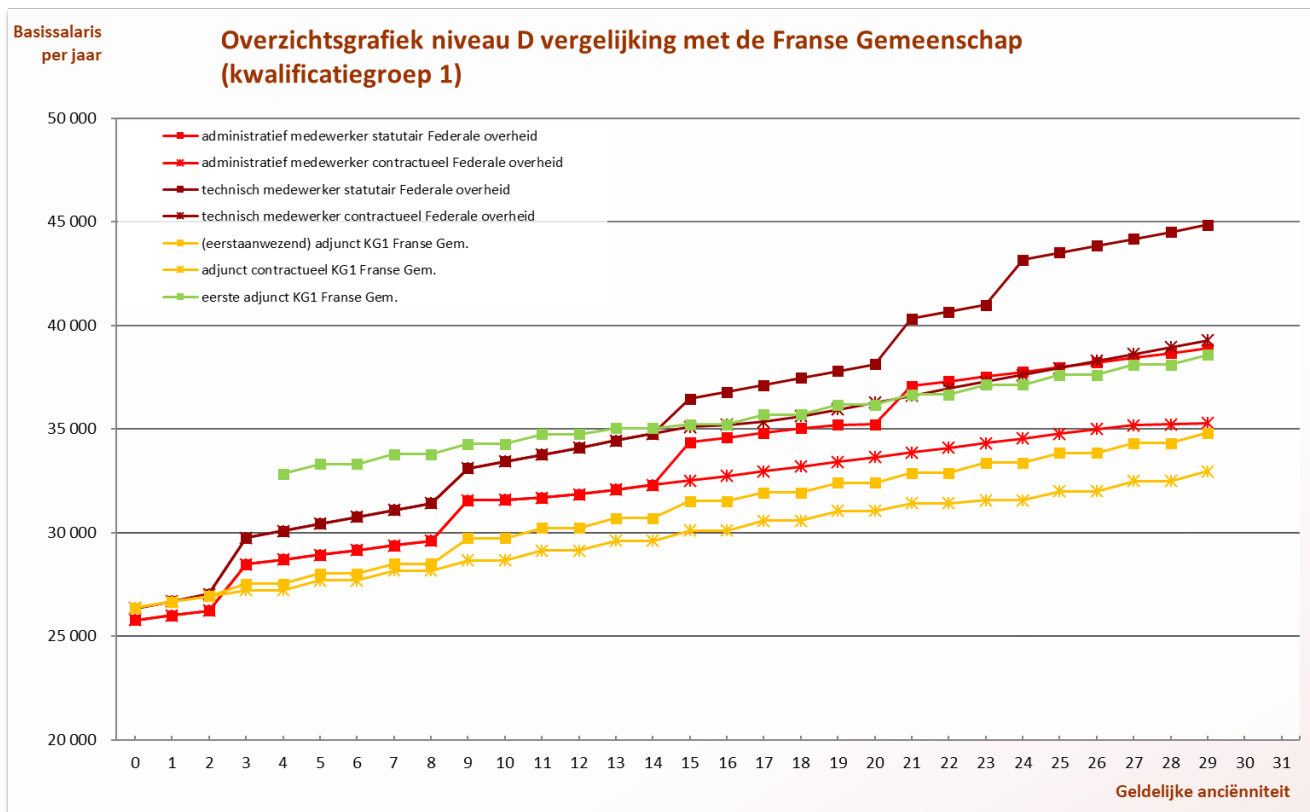
Vlaanderen

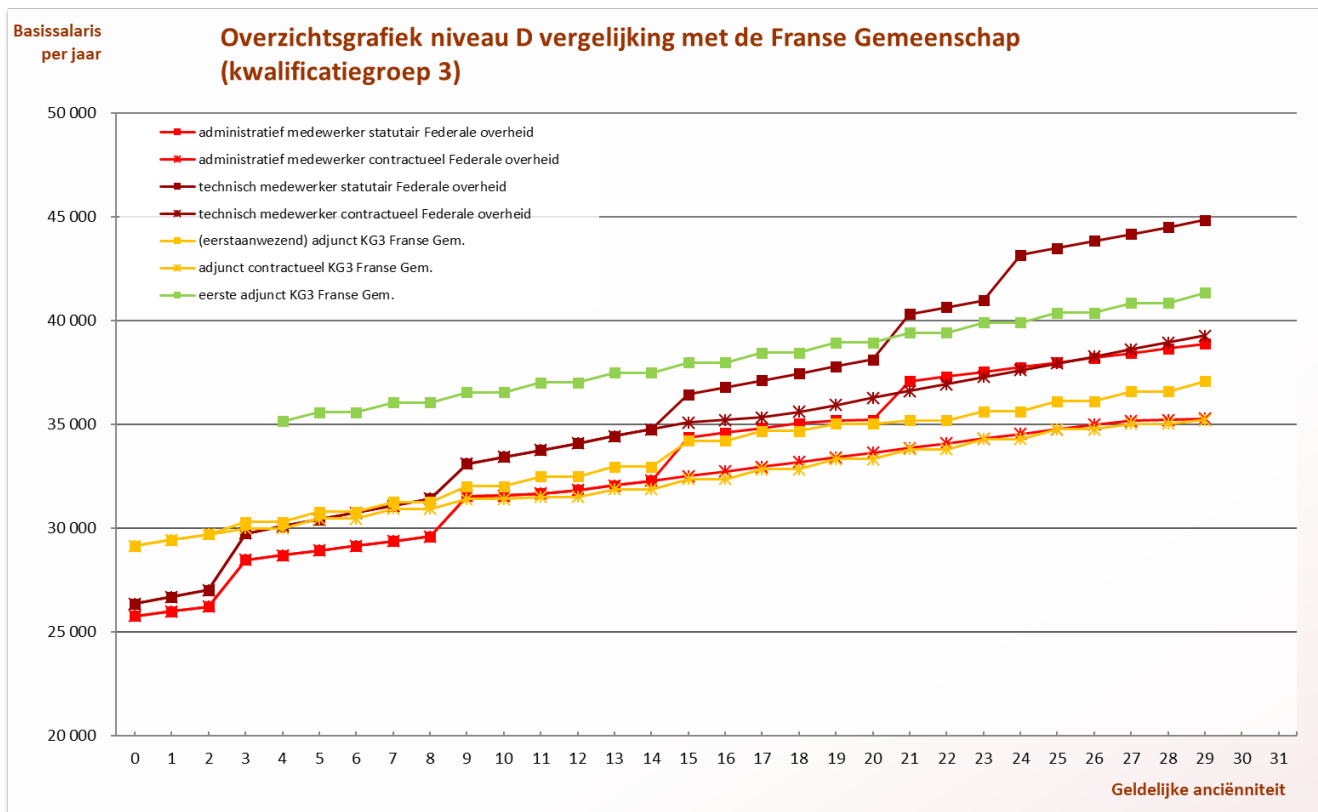




Waal Gewest







Conclusie niveau D

Ook het niveau D toont een vergelijkbaar beeld: de federale arbeidsvoorwaarden zijn competitief met de voorwaarden die de andere overheden (met uitzondering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, dat licht voordeligere loopbanen kent, vooral dan ten opzichte van de administratief medewerker) voorzien voor de aanwervingsgraden, maar zijn duidelijk minder gunstig dan de voorwaarden die voorzien worden voor de bevorderingsmogelijkheden binnen het niveau D. De loopbaan van technisch medewerker is op financieel vlak aanzienlijk gunstiger dan deze van administratief medewerker, vooral bij hogere anciënniteit, en toont dan ook een enigszins rooskleuriger beeld.

De situatie van de contractuele arbeidsvoorwaarden varieert afhankelijk van de graad waaraan ze gekoppeld zijn en de overheid waarmee vergeleken wordt. Vooral ten opzichte van het Brusselse en het Waalse Gewest, liggen de federale contractuele financiële arbeidsvoorwaarden vrij laag.

4. De federale beloning in een aantal topics

4.1 Anciënniteit

Bij de federale overheid wordt de evolutie van het loon in belangrijke mate bepaald door de anciënniteit van het personeelslid. Het loon stijgt gedurende 30 jaar, zonder dat hier het opnemen van een zwaardere functie of een hogere productiviteit aan gekoppeld is.

Elke functie behoort tot een graad of klasse bestaande uit 4 tot 6 weddeschalen met jaarlijkse verhogingen gedurende ongeveer 30 jaar. De overgang tussen de weddeschalen (bv. van de eerste naar de tweede) hangt af van de prestaties (via eindvermeldingen bij de evaluaties) en van de anciënniteit in de weddeschaal. In de praktijk ontvangt ongeveer 95% van de personeelsleden dezelfde eindvermelding ('voldoet aan de verwachtingen'), die hen een gelijkaardige loonevolutie biedt. Hoewel de mogelijkheden er zijn om personeelsleden sneller of trager te doen evolueren naargelang hun prestaties, blijkt dit dus weinig toegepast te worden. Anciënniteit blijft in de praktijk dan ook de belangrijkste motor van de loonevolutie in de huidige loopbaan van een federaal personeelslid.

Uit een analyse van de Hoge Raad voor Werkgelegenheid⁷ (HRW) is gebleken dat de koppeling van het loon aan de anciënniteit geen probleem op zich is, indien de loonsverhoging de productiviteitsgroei weerspiegelt. In de praktijk is productiviteit niet altijd exact meetbaar en is de realisatie van het verband tussen loon en productiviteit dan ook complex. Omdat de individuele productiviteit niet altijd rechtstreeks kan worden gemeten, wordt anciënniteit vaak als een soort van schatter gebruikt.

Onderstaande tabel toont voor een aantal federale graden en klassen, waarin momenteel aanwerving zonder anciënniteitsvoorwaarde mogelijk is, het verschil tussen het minimumloon bij 0 jaar anciënniteit en het maximumloon na 29 jaar anciënniteit bij normaal loopbaanverloop, prestaties die aan de verwachtingen voldoen en dit zonder eventuele bevorderingen te maken. Het gaat om bruto geïndexeerde jaarbedragen (index oktober 2018) inclusief vakantiegeld, eindejaarstoelage en ook hard- of standplaatstoelage indien van toepassing. Er wordt verder een onderscheid gemaakt tussen statutairen en contractuelen, omdat deze laatsten meestal maar recht hebben op een salarisevolutie tot en met de derde weddeschaal, terwijl hun statutaire collega's meestal 5 weddeschalen hebben.

De tabel toont dus het hypothetische start- en eindloon van een personeelslid dat wordt aangeworven in een bepaalde graad of klasse zonder ervaring en dat vervolgens een loopbaan van 30 jaar of langer doorloopt in een of meer functies van gelijkaardig niveau zonder een zwaardere functie (bevordering) op te nemen.

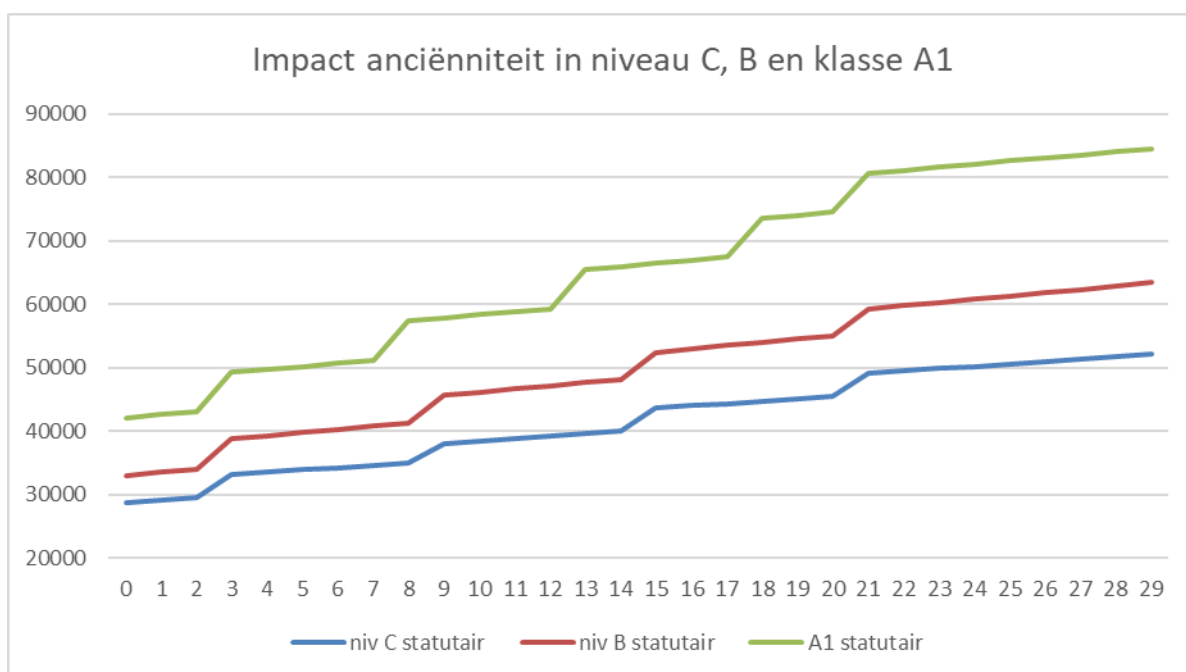
| Graad/klasse | Startloon | Eindloon | Ratio |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|----------|-------|
| Niv D - administratief medewerker <i>statutair</i> | 26 288 € | 39 653 € | 1,51 |
| Niv D - administratief medewerker <i>contractueel</i> | 26 288 € | 35 984 € | 1,37 |
| Niv C - administratief/technisch assistent <i>statutair</i> | 28 774 € | 52 101 € | 1,81 |
| Niv C - administratief/technisch assistent <i>contractueel</i> | 28 774 € | 45 674 € | 1,59 |
| Niv B - administratief/technisch/financieel deskundige <i>statutair</i> | 33 024 € | 63 362 € | 1,92 |
| Niv B - administratief/technisch/financieel deskundige <i>contractueel</i> | 33 024 € | 55 801 € | 1,69 |
| Niv A - A1 <i>statutair</i> | 42 107 € | 84 506 € | 2,01 |
| Niv A - A1 <i>contractueel</i> | 42 107 € | 67 582 € | 1,61 |

⁷ <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=42053>

| | | | |
|-------------------------|----------|----------|------|
| Niv A - A2 statutair | 49 668 € | 84 506 € | 1,70 |
| Niv A - A2 contractueel | 49 668 € | 73 223 € | 1,47 |

De verhouding tussen het eindloon en het startloon schommelt tussen 1,37 voor de contractuele administratief medewerker in niveau D en 2,01 voor een statutair personeelslid in de klasse A1. Iemand die statutair wordt aangeworven in de klasse A1 ziet dus na ongeveer 30 jaar zijn loon verdubbeld, bij zijn contractuele collega ligt het eindloon 61% hoger dan het startloon. Voor de statutairen in niveau B is het eindloon 92% hoger dan het startloon.

De verhouding tussen eindloon en startloon geeft nog geen volledig beeld van de loonevolutie tussen dat eind- en startloon. Zo adviseert de HRW om bij het profiel van de loonschaalverhogingen over de gehele loopbaan rekening te houden met het afnemend rendement van de in een bepaalde functie opgebouwde ervaring: dat is immers groter aan het begin van de loopbaan, wordt later wat minder en stopt na verloop van tijd. Dit impliceert een looncurve die in het begin van de carrière steiler is en na een aantal jaren afvlakt. Onderstaande grafiek geeft de huidige looncurves weer voor een normaal loopbaanverloop in niveau C, B en in de klasse A1.



De sprongen in de grafieken zijn de overgangen naar een hogere weddeschaal. De grafieken tonen in de beginfase een iets snellere toename omdat de overgang van de eerste naar de tweede schaal al na 3 jaar gebeurt, terwijl de overgang naar de volgende schalen volgens de regel na 5 (niveau A) of 6 jaar (niveau B en C) gebeurt. Toch toont de curve niet helemaal de gewenste steilere toename in het begin met daarna de afvlakking. Er is eerder een constante stijging door enerzijds de jaarlijkse anciënniteitsverhogingen en anderzijds de weddeschaalverhogingen elke vijf of zes jaar. De afvlakking is er pas min of meer na 21 jaar anciënniteit, wanneer de laatste weddeschaal van de graad of klasse is bereikt.

4.2 Loonspanning

Het hoogste loon binnen de federale overheid is dat van voorzitter van een directiecomité van een FOD. Zij worden in salarisband 7 van de mandaathouders ingeschaald. Aan de huidige index (oktober 2018) en inclusief vakantiegeld en eindejaarstoelage bedraagt dit hoogste loon 210 248,16 € bruto. Het laagste loon is het startloon (trap 0) voor de graad medewerker restaurant/schoonmaak in de weddeschaal DC1 van het niveau D. Het bruto jaarbedrag, inclusief vakantiegeld, eindejaarstoelage en haard- en standplaatstoelage van dit laagste loon is 26 286,11 €.

Dit betekent dat in de federale overheid het hoogste loon precies 8 keer het laagste loon bedraagt.

Het hoogste en laagste loon zijn natuurlijk de twee absolute uitersten en een andere, vaker gehanteerde mogelijkheid om de loonspanning te bekijken is door de verhouding weer te geven tussen het loon op percentiel 90 en het loon op percentiel 10. Percentiel 90 stemt overeen met het bedrag waarbij 90% van de personeelsleden minder verdient. Percentiel 10 impliceert dat slechts 10% van de personeelsleden minder verdient dan dit bedrag. Hoe hoger de uitkomst van deze ratio, hoe hoger de inkomensverschillen tussen de hoge en de lage lonen.

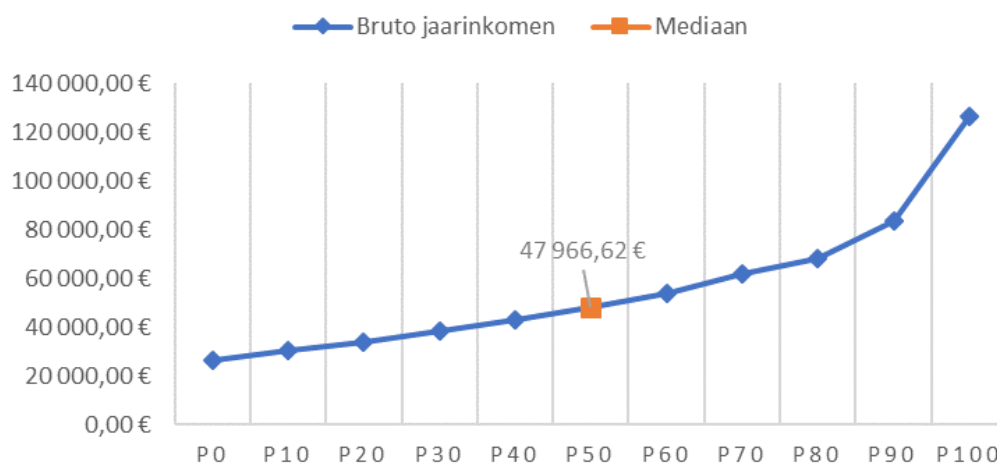
Voor deze berekening werd gebruikt gemaakt van een herwerkte dataset die via SEPP bekomen werd. Deze bevat 37.443 individuele observaties van statutaire en contractuele werknemers die een standaard weddeschaal hebben binnen een gemene graad of klasse en die tewerkgesteld zijn in een FOD of POD. De dataset heeft betrekking op gegevens van februari 2018 en bevat geen info over mandaathouders, dus deze zijn niet opgenomen in de vergelijking. Wettelijk voorziene premies zoals vakantiegeld, eindejaarstoelage, haard- en standplaatstoelagen, bonificaties, etc. werden meegeteld bij het bepalen van het loon. Het gaat om bruto jaarbedragen bij voltijdse tewerkstelling.

| | |
|----------------------|-------------|
| Percentiel 90 | 83 871,28 € |
| Mediaan | 47 966,62 € |
| Percentiel 10 | 30 272,89 € |
| Loonspanning | 2,77 |

In de federale overheid verdient 10% van de personeelsleden meer dan 83 871,28 euro op jaarbasis. Dit is 2,77 keer het loon op percentiel 10 (30 272,89 euro)⁸. De mediaan, of percentiel 50, bedraagt 47 966,62 euro. Dit betekent dat 50% van de federale personeelsleden meer verdient dan dit bedrag en 50% verdient minder. Onderstaande grafiek toont de verdeling van de bruto jaarlonen (inclusief wettelijk voorziene premies en toelagen) volgens percentiel.

⁸ Ter vergelijking: op basis van de loonenquête van Statbel in 2016, uitgevoerd bij 95 000 Belgische werknemers, bedroeg de loonspanning in België 2,41. Hier werd wel enkel het brutomaandloon als basis genomen. In een andere studie, van Acerta (zie <http://www.consult.acerta.be/nl/pers/studie-acerta-hoogste-loonspanning-6-jaar-281>), werd dan weer een loonspanning van 2,81 gemeten in 2017.

VERDELING FEDERALE LONEN (VOLGENS PERCENTIEL)



4.3 Verhouding tot het minimumloon

Een absolute ondergrens voor het loon in België is het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen (GGMMI) van de Nationale Arbeidsraad (NAR).⁹ Het GGMMI is vooral van belang voor werknemers die onder geen enkel paritair comité vallen of onder een paritair comité dat nog niet is samengesteld of daarover nog geen collectieve arbeidsovereenkomst (cao) heeft afgesloten. De paritaire comités kunnen immers in cao's voor hun bedrijfstak gunstigere minimumlonen vastleggen¹⁰, wat ook meestal gebeurt.

Het GGMMI is niet identiek aan een minimum maandloon. In het GGMMI zijn immers bepaalde sommen begrepen die in de loop van het jaar worden uitbetaald. Zo worden bijvoorbeeld alle elementen van het loon die verband houden met de normale arbeidsprestaties waarop de werknemer rechtstreeks of onrechtstreeks ten laste van zijn werkgever recht heeft (bv. eindejaarspremie) in aanmerking genomen om na te gaan of het GGMMI nageleefd wordt.

De laagste federale wedde (inclusief wettelijk voorziene premies) bedraagt 2 190,51 € en verhoudt zich als volgt tot het GGMMI (meest recente bedragen):

| | Federaal minimum | GGMMI | Ratio |
|------------------------------------------------------------|------------------|-----------|-------|
| werknemers van 18 jaar en meer | 2 190,51 € | 1593,81 € | 1,37 |
| werknemers van 19 jaar met zes maanden anciënniteit | 2 190,51 € | 1636,1 € | 1,34 |
| werknemers van 20 jaar met 1 jaar anciënniteit | 2 190,51 € | 1654,9 € | 1,32 |

⁹ <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=39004>

¹⁰ <https://fedris.be/nl/professional/privesector/gewaarborgd-gemiddeld-minimummaandinkomen-ggmmi>

