

Marktvergelijking 2021

Vergelijkende studie over de
verloning van federale
personeelsleden

Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Executive summary	3
1. Vergelijking ten opzichte van de privésector	5
1.1. Methodologie	5
1.2. Resultaten - positionering	7
1.3. Extra voordelen in de markt	15
2. Vergelijking ten opzichte van de publieke sector	21
2.1. Methodologie	21
2.2. Resultaten per niveau	23

Executive summary

Vergelijking met de privésector

De federale overheid biedt in elke klasse en in elk niveau een marktconform basissalaris aan de statutaire personeelsleden. De gemiddelde positionering van de statutaire personeelsleden ten opzichte van de marktmediaan bedraagt 109%. De positionering qua basissalaris is hoger voor niveau A dan voor niveau B. De positionering van de statutaire personeelsleden is het laagst in niveau C, hoewel ze ook daar nog marktconform is. Voor functies vergelijkbaar met niveau D zijn er veel minder gegevens uit slechts een aantal functiedomeinen in de databank, waardoor de resultaten minder betrouwbaar zijn en het moeilijker is om algemene conclusies te trekken.

Uit de analyse blijkt duidelijk dat de positionering van de statutairen hoger ligt dan bij de contractuelen. Dit is echter niet onlogisch, aangezien de contractuele personeelsleden een minder voordelige loopbaan en salarisevolutie hebben dan hun statutaire collega's. Waar statutairen meestal 5 weddeschalen doorlopen binnen hun graad of klasse, is dit bij de contractuelen beperkt tot 3 schalen.

Naast basissalaris worden in de markt ook andere beloningsvormen toegekend waar federale personeelsleden niet altijd aanspraak op kunnen maken, zoals variabel loon, bedrijfswagens, maaltijdcheques, thuiswerkvergoedingen 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 van de statutaire personeelsleden tot 90% van de marktmediaan. Het totale beloningspakket is dus aantrekkelijker in de privésector, vooral omwille van de toekenning van bedrijfswagens, variabele beloning en maaltijdcheques aan een significant deel van de werknemers. Verschillen op vlak van aanvullende of wettelijke pensioenen worden wel niet meegenomen in deze analyse.

Deze globale benadering behoeft 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. Dit verschil kan oplopen tot meer dan 10.000 euro. Verder verbergt deze globale benadering ook bestaande verschillen tussen specifieke functies. Zo positioneren de bedrijfsartsen (functiegewicht vergelijkbaar met klasse A3) zich 8% onder de marktmediaan voor basissalaris en daalt de positionering voor total compensation zelfs tot 71%. De gegevens uit de studie laten ook niet toe om conclusies te trekken

over doorgroeimogelijkheden en loopbaankansen in de federale overheid ten opzichte van de privésector.

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 de publieke sector

De belangrijkste conclusie op basis van de vergelijking van de federale loopbanen met de loopbanen in andere publieke overheden (Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de Vlaamse overheid en het Waals Gewest) is dat de federale overheid in de algemene wervingsgraden meestal een gelijkaardig tot 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 binnen het niveau waarvoor federaal geen equivalent is en die de federale loopbanen duidelijk overstijgen.

1. Vergelijking ten opzichte van de privésector

1.1. Methodologie

Peildatum

De gegevens van zowel de federale personeelsleden als de privésector hebben 1 februari 2021 als peildatum.

Marktgegevens

De loongegevens komen uit de databank verbonden aan de Hudson salarisstudie 2021, die verdeeld over 259 functies 192.799 individuele observaties uit 707 bedrijven bevat.

Gegevens federale overheid

De federale loongegevens bestaan uit 28.951 individuele observaties van statutaire en contractuele voltijds werkende personeelsleden met een standaard weddeschaal binnen een algemene graad of klasse en die tewerkgesteld zijn in een FOD of POD.

Het gaat om personeelsleden in zowel de nieuwe als de oude weddeschalen.

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

Keuze van de markt

De vergelijking wordt gemaakt ten opzichte van de totale¹ markt in België.

Wijze van vergelijking

De vergelijking gebeurt 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.

¹ Met uitzondering de retailsector

Voor elke graad of klasse worden per leeftijd de medianen van de federale werknemers vergeleken met de medianen in de totale markt.

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).

Loonelementen

De vergelijking gebeurt op basis van geïndexeerde bruto jaarbedragen. Het basissalaris vormt het uitgangspunt van de vergelijking. Eventuele bonificaties 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 arbeidstijd) is dit het geval.

Daarnaast wordt ook de marktsituatie wat betreft total cash (basissalaris + vooropgesteld of ontvangen variabel salaris) en vooral total compensation (de totale som van basissalaris, variabel salaris, waardering van bedrijfswagen uitgedrukt in brutoloon, maaltijdcheques en forfaitaire kostenvergoeding) meegenomen in de vergelijking.

Weergave van het resultaat

Globale **mediaanpositionering** op niveau van basissalaris, total cash en total compensation, rekening houdend met de leeftijd. Dit betekent dat bij de berekening van de positionering elk federaal personeelslid wordt vergeleken met de marktmediaan van dezelfde leeftijd. Hoe hoger de leeftijd, hoe hoger het loon. Deze methode zorgt ervoor dat de resultaten niet worden beïnvloed door een verschil in leeftijd tussen de populaties. De vergelijking gebeurt op basis van leeftijd in plaats van anciënniteit, aangezien in de databank anciënniteit niet is opgenomen als mogelijke parameter.

1.2. Resultaten - positionering

1.2.1. Algemene federale positionering o.b.v. functiegewicht en leeftijd

Onderstaande tabel geeft voor alle beloningscomponenten de mediaan weer van alle individuele positioneringen van de federale personeelsleden ten opzichte van de marktmediaan van de totale markt, rekening houdend met functiegewicht en leeftijd.

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Algemeen	106%	102%	88%

Er is sprake van een marktconforme verloning indien de verhouding zich bevindt tussen 95% en 105% (witte markering). Eventuele verschillen naargelang statuut, graad of klasse voorlopig nog buiten beschouwing gelaten, kan gesteld worden dat de federale overheid in het algemeen een basissalaris aanbiedt dat hoger ligt dan de marktmediaan.

Globaal positioneren de federale personeelsleden zich op 106% van de marktmediaan voor basissalaris. Wanneer ook het variabel loon in de marktgegevens wordt opgenomen, is de federale beloning, met een mediaanpositionering van 102% (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 88% van de marktmediaan. Deze daling kan vooral verklaard worden door het hoge aantal ontvangers van een bedrijfswagen in de markt. Zo heeft in de markt 46% van de werknemers in functies die qua gewicht overeenstemmen met het federale niveau A de beschikking over een bedrijfswagen.

1.2.2. Algemene federale positionering o.b.v. niveau

Wanneer de vergelijking verder wordt opgesplitst naar niveau, geeft dit onderstaande resultaten:

Niveau	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
A	115%	108%	89%
B	105%	101%	92%
C	96%	93%	85%
D	92%	91%	83%
Totaal	106%	102%	88%

Hoe hoger het niveau, hoe hoger de positionering voor basissalaris. Zo valt vooral de hogere positionering voor basissalaris in niveau A op, terwijl de positionering in niveau C en D onder de marktmediaan ligt. Voor total compensation ligt de positionering voor elk niveau onder de marktmediaan. De positioneringen liggen hier wel dicht bij elkaar dan voor basissalaris.

1.2.3. Algemene federale positionering o.b.v. statuut

De verschillen qua positionering tussen de niveaus zijn duidelijk, maar verbergen nog belangrijke verschillen tussen contractuelen en statutairen. Contractuelen hebben immers een geldelijke loopbaan die in de meeste gevallen beperkt is tot de derde weddeschaal, waar statutairen in hun graad of klasse meestal een loopbaan met vijf weddeschalen kunnen doorlopen. Het is logisch dat dit ook tot uiting komt in de positionering per statuut:

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Statutairen	109%	104%	90%
Contractuelen	91%	88%	77%

Terwijl de statutairen een (meer dan) marktconforme positionering hebben voor basissalaris, is dit niet het geval voor de contractuelen, die zich gemiddeld 9% lager dan de marktmediaan positioneren. Voor total compensation daalt de positionering van de statutairen tot 90%, voor de contractuelen is dit 77%.

Bovendien verschilt de verhouding tussen het aantal contractuelen en statutairen per niveau. Waar in niveau A en B de statutairen de overgrote meerderheid van de populatie uitmaken, is dit toch enigszins anders in de niveaus C en D. In niveau C stijgt de proportie contractuelen tot meer dan een vierde, terwijl in niveau D meer dan de helft contractueel is.

Onderstaande tabel toont de verdeling (per niveau en statuut) van de federale personeelsleden van wie de data werden gebruikt in het onderzoek:

	Aantal
Niveau A	11877
Statutair	10954
Contractueel	923
Niveau B	8440
Statutair	7788
Contractueel	652
Niveau C	6659
Statutair	4820
Contractueel	1839
Niveau D	1972
Statutair	887
Contractueel	1085
Totaal	28948

1.2.4. Resultaten per niveau - A

Nu duidelijk is dat er verschillen zijn in positionering naargelang niveau en statuut, wordt er verder ingezoomd op de positionering binnen elk niveau.

Algemeen

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau A	115%	108%	89%
Statutairen	116%	109%	89%
Contractuelen	107%	100%	82%

Zowel statutairen als contractuelen positioneren zich boven de marktmediaan voor basissalaris. Voor total compensation daalt de positionering echter onder de marktmediaan, 11 procent voor de statutairen en 18 procent voor de contractuelen.

Per klasse en statuut

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau A	115%	108%	89%
A1C	107%	101%	82%
A1S	112%	105%	88%
A2C	102%	96%	77%
A2S	115%	109%	89%
A3C	102%	96%	76%
A3S	122%	115%	91%
A4C	121%	113%	88%
A4S	126%	116%	93%
A5	119%	110%	86%

Voor basissalaris geldt in het algemeen dat de positionering hoger is naarmate ook de klasse hoger is. Zo positioneren de statutairen in klasse A4 zich 26% hoger dan de marktmediaan, terwijl dat in de klasse A1 nog 12% is. Voor total compensation liggen de positioneringen van de statutairen echter veel dichterbij elkaar en schommelen deze telkens rond de 90%. De positionering voor de contractuelen is minstens marktconform voor basissalaris, en ligt tussen 76% (A3) en 88% (A4). Hierbij dient vermeld te worden dat het aantal contractuelen in niveau A, en dan vooral in de hogere klassen, eerder beperkt is.

1.2.5. Resultaten per niveau - B

Algemeen

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau B	105%	101%	92%
Statutairen	106%	102%	93%
Contractuelen	89%	86%	76%

Enkel de statutairen in niveau B positioneren zich boven de marktmediaan voor basissalaris. De contractuelen positioneren zich gemiddeld 11% onder de mediaan. Voor total compensation daalt de positionering echter voor beide groepen onder de marktmediaan, 7 procent voor de statutairen en 24 procent voor de contractuelen.

Uit verdere analyse blijkt dat de positionering voor de personeelsleden in niveau B nogal sterk wordt beïnvloed door het hoge aantal personeelsleden dat de weddeschaal BF4 ontvangt, dit is de laatste weddeschaal van de specifieke graad fiscaal deskundige, die enkel kan bereikt worden door personeelsleden van deze graad. Indien deze personeelsleden met deze weddeschaal uit de analyse worden gehouden, geeft dit onderstaand resultaat:

Exclusief BF4	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau B	101%	98%	88%
Statutairen	103%	99%	89%
Contractuelen	89%	86%	76%

1.2.6. Resultaten per niveau - C

Algemeen

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau C	96%	93%	85%
Statutairen	99%	96%	88%
Contractuelen	87%	85%	77%

De statutairen in niveau C positioneren zich met 99% nog net binnen de grenzen van de marktconformiteit voor basissalaris. De contractuelen zitten gemiddeld 11% lager dan de marktmediaan. Voor total compensation dalen beide positioneringen tot respectievelijk 88% voor de statutairen en 77% voor de contractuelen.

1.2.7. Resultaten per niveau - D

Algemeen

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation
Niveau D	92%	91%	83%
Statutairen	103%	102%	92%
Contractuelen	84%	83%	75%

De totale positionering in niveau D is de enige die niet binnen de grenzen van de marktconformiteit valt. Dit kan echter verklaard worden door de hogere proportie contractuelen in niveau D. De statutairen in niveau D positioneren zich immers gemiddeld wel boven de marktmediaan voor basissalaris, namelijk 3% hoger. Voor de contractuelen is dit gemiddeld 16% lager dan de marktmediaan. Voor total compensation dalen beide positioneringen tot respectievelijk 92% voor de statutairen en 75% voor de contractuelen.

1.2.8. Positionering t.o.v. specifieke functiedomeinen

Bovenstaande analyses waren vooral op basis van functiegewicht, terwijl het natuurlijk ook interessant kan zijn om te analyseren of er verschillen zijn tussen de verschillende functiedomeinen inzake positionering. Daarom werd voor de belangrijkste functiedomeinen (die zijn opgenomen in de databank) onderzocht waar de federale overheid zich niet marktconform positioneert en de markt aldus betere voorwaarden toekent. Voor basissalaris betekent dit een positionering lager dan 95%, voor total compensation werd de kritische grens in dit geval op 80% getrokken. Er wordt hierbij vertrokken van de positioneringen van de **statutaire** personeelsleden.

Niveau A

Functiedomein	Positionering < 95% voor basissalaris	Positionering < 80% voor total compensation
Admin	-	-
Datascience	-	-
Engineering	-	A5 (78%)
Facility	-	A2 (76%)
Finance	-	-
HR	-	-
IT	-	A1 (72%)
Legal	-	A5 (79%) en A1 (75%)
Medical	A3 (92%)	A3 (71%)
Prevention	-	-

In niveau A is enkel de federale positionering voor arts (functiedomein Medical) lager dan de marktmediaan. Deze functie kent een functiegewicht in de databank dat vergelijkbaar is met de

federale klasse A3. Er zijn onvoldoende gegevens beschikbaar voor artsenfuncties vergelijkbaar met de federale klassen A2 en A4.

Voor total compensation zijn er meer functiedomeinen waar de positionering onder de kritische grens van 80% ligt. Voorbeelden hiervan zijn juristenfuncties vergelijkbaar met de federale klassen A1 en A5 en IT-functies vergelijkbaar met de klasse A1.

Niveau B, C en D

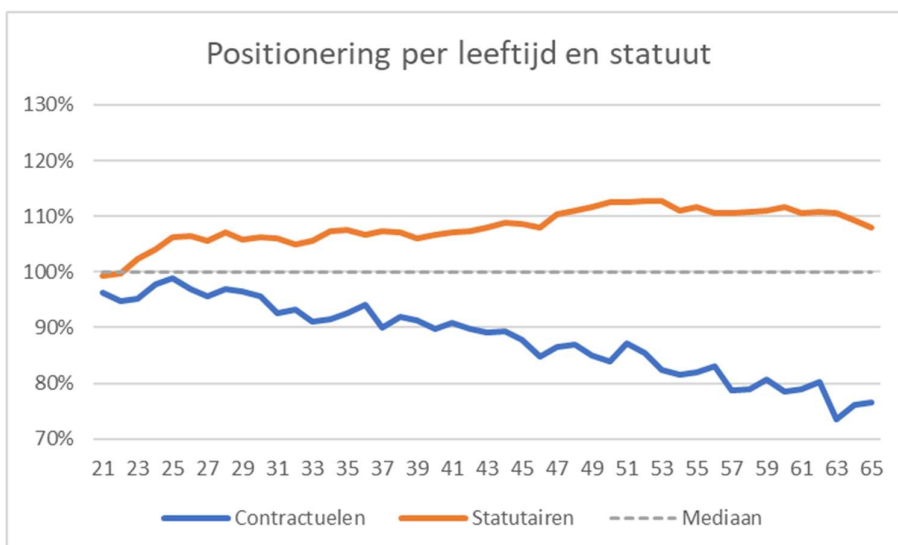
Functiedomein	Positionering < 95% voor basissalaris	Positionering < 80% voor total compensation
Admin	-	-
Datascience	-	-
Engineering	C (83%)	C (73%)
Facility	-	-
Finance	-	-
HR	-	-
IT	C (86%)	C (72%)
Legal	-	-
Medical	-	-
Prevention	-	B (72%) en C (66%)

De positionering voor basissalaris in niveau C is niet marktconform voor vergelijkbare functies in de domeinen Engineering en IT. Het gaat hierbij in beide gevallen wel om steekproeven waarin slechts één of twee functies zijn opgenomen. In de andere niveaus zijn er geen functiedomeinen waar de statutaire positionering niet marktconform is voor basissalaris.

Voor total compensation zien we verder o.a. een lagere positionering van de federale niveaus B en C in het functiedomein 'Prevention', waaronder bijvoorbeeld de functie preventieadviseur valt. De lagere positioneringen worden hier veroorzaakt door een relatief hoger aantal ontvangers van bepaalde voordelen zoals bedrijfswagens.

1.2.9. Leeftijdsanalyse

Hoewel de positioneringen telkens berekend zijn ten opzichte van leeftijdsafhankelijke medianen, waardoor ze niet worden beïnvloed door leeftijdseffecten omwille van een oudere of jongere populatie in een van beide groepen, werd toch ook de gemiddelde positionering berekend van alle federale personeelsleden per leeftijd, en dit verder opgesplitst naar statuut. Onderstaande grafiek toont deze analyse per leeftijd en statuut:



Het valt op dat de grafiek voor de statutairen eerder constant verloopt. Er is wel een lagere positionering bij de allerlaagste leeftijden en een licht stijgende tendens naarmate de leeftijd hoger wordt.

De grafiek voor de contractuelen toont dan weer een duidelijkere trend: hoe hoger de leeftijd, hoe lager de gemiddelde positionering. Dit wordt natuurlijk grotendeels veroorzaakt door de beperktere loopbaan-evolutie van de contractuelen, die meestal slechts tot de derde weddeschaal kunnen evolueren, terwijl de statutaire loopbanen meestal 5 weddeschalen hebben.

1.2.10. Analyse oude vs. nieuwe loopbaan (weddeschalen)

Een groot deel van de federale personeelsleden bevindt zich nog in een oude loopbaan die dateert van voor 2014 (bonificatieloopbaan met oude weddeschaal) terwijl personeelsleden die na 1 januari 2014 in dienst zijn gekomen, van graad veranderd of bevorderd zijn, zich al in de loopbaan met de nieuwe weddeschalen bevinden. Ook hier werd geanalyseerd of de positionering tussen beide loopbanen (die trouwens dezelfde minima en maxima hebben) verschillend is.

	Basissalaris	Total Cash	Total Compensation	Gemiddelde leeftijd
nieuwe loopbaan	102%	98%	84%	38
Statutairen	104%	99%	85%	40
Contractuelen	92%	89%	77%	32
oude loopbaan	111%	106%	94%	51
Statutairen	115%	110%	96%	52
Contractuelen	89%	86%	78%	48

Uit de percentages in de tabel kan afgeleid worden dat de gemiddelde positionering van personeelsleden in de oude loopbaan hoger is dan deze voor personeelsleden in de nieuwe

loopbaan. Dit betekent echter niet dat er zomaar kan geconcludeerd worden dat de nieuwe loopbanen minder voordelig zijn. Uit verdere analyse blijkt immers dat 47% van de personeelsleden in de nieuwe loopbaan zich nog maar in de eerste weddeschaal van de graad of klasse bevindt en dus in het begin zit van zijn of haar loopbaan. Bij de oude loopbaan is dit slechts 26%, en daar zijn er bovendien minder weddeschalen dan in de oude loopbaan. Wel werd het kantelpunt bereikt waarbij er nu meer personeelsleden in de nieuwe weddeschalen zitten (53%) dan in de oude (47%). Deze percentages zijn berekend op basis van de federale personeelsleden die zijn opgenomen in deze studie, met als peildatum 1 februari 2021.

1.3. Extra voordelen in de markt

1.3.1. Variabele beloning – individueel en collectief

Het basissalaris wordt in de privésector vaak aangevuld met een variabele beloning, bijvoorbeeld in de vorm van een bonus voor individuele of collectieve prestaties, winstpremies, commissie, etc.

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 62 tot 73% een variabel loon, waarvan de mediaan tussen 9 en 13% van het basissalaris bedraagt. Beide percentages liggen overigens iets lager dan in de vorige studie uit 2018 het geval was. Toen ontving in functies vergelijkbaar met niveau A 70 tot 81% een variabel loon, waarvan de mediaan tussen 12 en 14% van het basissalaris bedroeg.

Ook in functies vergelijkbaar met de federale niveaus B en C heeft respectievelijk 53 en 41% van de observaties een of andere vorm van variabele beloning.

Vergelijkbare graad/klasse	Variabel loon			
	ontvangers	organisaties	mediaan	mediaan % t.o.v. basissalaris
A5	73%	345	11 438 €	13%
A4	69%	362	7 651 €	10%
A3	67%	349	6 496 €	10%
A2	62%	386	5 223 €	9%
A1	62%	343	5 014 €	10%
B	53%	314	3 763 €	8%
C	41%	251	2 151 €	5%
D	11%	34	1 667 €	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 de klasse A4 in niveau A worden er relatief meer individuele bonussen toegekend, op basis van vooraf bepaalde targets of discretionair.

In vergelijking met 2018 kan worden vastgesteld dat het percentage toegekende collectieve bonussen constant is gebleven, terwijl er wel een daling is in het aantal ontvangers van individuele bonussen.

Vergelijkbare graad/klasse	Collectieve CAO 90 bonus		Individuele bonus	
	ontvangers	mediaan	ontvangers	mediaan
A5	46%	2 000 €	57%	8 185 €
A4	46%	1 924 €	48%	5 200 €
A3	49%	1 939 €	43%	4 029 €
A2	45%	1 600 €	35%	3 027 €
A1	53%	1 600 €	28%	1 900 €
B	45%	1 384 €	21%	1 157 €
C	24%	1 306 €	28%	1 056 €
D	8%	1 043 €	3%	1 089 €

De bedragen van de collectieve bonussen liggen lager, maar dit heeft deels te maken met de specifieke (para)fiscale behandeling van de CAO 90 bonus, of met de officiële term: niet-recurrente resultaatgebonden voordelen.

Niet-recurrente resultaatsgebonden voordelen² zijn voordelen gebonden aan de collectieve resultaten van een onderneming, een groep van ondernemingen ofwel van een welomschreven groep van werknemers, op basis van objectieve criteria.

Deze voordelen hangen af van de verwezenlijking van duidelijk aflijnbare, transparante, definieerbare/meetbare en verifieerbare doelstellingen, die kennelijk onzeker zijn bij de invoering van het bonusplan.

Op voorwaarde dat de voordelen worden toegekend in overeenstemming met de regelgeving, genieten ze een **bijzondere sociaalrechtelijke en fiscale behandeling**.

Voor de RSZ wordt de bonus niet beschouwd als loon voor een maximumbedrag van 3.447 EUR bruto in 2021 (= 2.998 EUR netto + een solidariteitsbijdrage van 13,07%), per kalenderjaar en per werknemer. In hoofde van de werkgever zijn de effectief toegekende voordelen onderworpen aan een bijzondere sociale zekerheidsbijdrage van 33%.

Voor de fiscus wordt de bonus vrijgesteld van belastingen ten belope van een maximumbedrag van 2.998 EUR netto in 2021, per kalenderjaar en per werknemer.

² Bron: https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/niet-recurrente-resultaatsgebonden-voordelen-bonusplannen#toc_heading_1

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. Winstpremies komen relatief vaker voor, het percentage ontvangers schommelt tussen 2 en 28%, maar de bedragen liggen dan weer lager. Markttoelagen omwille van een schaarste van specifieke functies in de markt komen zelden voor (bij ongeveer 1% van de werknemers in de markt). De bedragen variëren, en liggen op mediaanniveau tussen 265 en 1 645 euro bruto op jaarbasis.

Vergelijkbare graad/klasse	Commissie		Winstpremie		Markttoelage	
	ontvangers	mediaan	ontvangers	mediaan	ontvangers	mediaan
A5	2%	20 787 €	7%	3 099 €	2%	265 €
A4	2%	12 041 €	13%	2 043 €	1%	265 €
A3	1%	12 665 €	12%	1 749 €	1%	265 €
A2	2%	6 100 €	14%	1 419 €	<1%	265 €
A1	2%	2 294 €	28%	1 038 €	1%	1 210 €
B	1%	4 000 €	17%	800 €	1%	448 €
C	1%	1 150 €	2%	700 €	<1%	1 654 €
D	<1%		2%	618 €		

1.3.2. Extralegale voordelen

Bij de algemene resultaten werd vastgesteld dat de federale overheid in de meeste klassen en graden een (meer dan) marktconforme beloning aanbiedt op niveau van basissalaris en total cash. Als echter ook de extralegale voordelen zoals forfaitaire onkostenvergoedingen, maaltijdcheques, telewerkvergoedingen 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 39 en 165 euro) komen relatief vaker voor in functies van hoger niveau en ook het bedrag stijgt in verhouding tot het functiegewicht. Maaltijdcheques daarentegen worden toegekend aan de hele organisatie en het percentage ontvangers ligt meestal in de buurt van 90%. Telewerkvergoedingen worden dan weer minder frequent toegekend.

Vergelijkbare graad/klasse	Maaltijdcheques		Forfaitaire onkostenvergoeding		Telewerkvergoeding	
	ontvangers	mediaan	ontvangers	mediaan	ontvangers	mediaan
A5	89%	6,91 €	78%	165 €	13%	58 €
A4	89%	6,91 €	73%	145 €	17%	58 €
A3	90%	6,91 €	67%	125 €	15%	58 €
A2	89%	6,91 €	54%	110 €	17%	58 €
A1	92%	6,91 €	49%	75 €	22%	58 €
B	91%	6,91 €	28%	45 €	27%	58 €
C	92%	6,90 €	9%	70 €	17%	32 €
D	77%	5,35 €	1%	39 €	4%	80 €

De meest voorname reden van de daling in positionering op het vlak van total compensation is echter het hoge percentage ontvangers van een bedrijfswagen in de markt. Over alle steekproeven heen ontvangt ongeveer 1 op 3 werknemers in de privésector een bedrijfswagen. In functies vergelijkbaar met de federale klasse A2 is dit al meer dan 4 op 10 en in nog zwaardere functies loopt dit op tot bijna 8 op 10 ontvangers.

De mediaan leasebedragen per maand stijgen eveneens evenredig met het niveau of de klasse, al zijn de verschillen al bij al niet heel groot. De mediaan schommelt tussen 856 € en 1 114 €.

Vergelijkbare graad/klasse	Bedrijfswagen		Mediaan leasebedrag / maand	
	ontvangers	organisaties	incl. brandstof	excl. brandstof
A5	79%	433	1 114 €	728 €
A4	64%	453	1 092 €	712 €
A3	59%	448	1 015 €	661 €
A2	43%	465	966 €	623 €
A1	26%	400	910 €	594 €
B	12%	315	903 €	580 €
C	5%	157	856 €	556 €
D	1%			

1.3.3. Flexibel verlonen

Ongeveer 30% van de werknemers uit de databank beschikt over de mogelijkheid om een deel van zijn loonpakket volgens eigen keuze (uit lijst met opties) samen te stellen. Het gaat hier dan bijvoorbeeld om het ruilen van de eindejaarstoelage of extra verlofdagen tegen bepaalde voordelen (zoals fietslease, smartphone, tablet, hospitalisatieverzekering, etc.). Ook bonussen worden vaak gebruikt om budget te creëren voor deze vorm van flexibel verlonen. Dit komt meer voor in functies die vergelijkbaar zijn met de functies in het federale niveau A. De bedragen schommelen tussen +- 4.000 euro (functies vergelijkbaar met niveau B) en 8.000 euro (functies vergelijkbaar met de federale klasse A4). Voor functies met een lager gewicht, vergelijkbaar met de federale niveaus C en D zijn de mediaanbudgetten veel lager.

Vergelijkbare graad/klasse	Budget flexibel verlonen		
	ontvangers	organisaties	mediaan
A5	32%	70	6 120 €
A4	35%	75	7 904 €
A3	39%	79	5 375 €
A2	37%	83	5 622 €
A1	44%	83	5 287 €
B	36%	75	3 898 €
C	17%	65	530 €
D	3%	9	530 €

1.3.4. Groepsverzekeringen en hospitalisatieverzekering

Onderstaande tabel toont dat in functies vergelijkbaar met het federale niveau A ongeveer 90% van de observaties in de databank een groepsverzekering heeft voor een aanvullend pensioen. In de lagere niveaus dalen de percentages in verhouding tot het functiegewicht. Toch heeft bijvoorbeeld drie vierde van de observaties vergelijkbaar met niveau C een verzekering voor een aanvullend pensioen.

Voor andere dekkingen zoals overlijden en arbeidsongeschiktheid is er een lichte daling in het aantal ontvangers, tot ongeveer 80% in functies vergelijkbaar met niveau A. Dezelfde trend kan worden waargenomen in de niveaus B en C, terwijl dit percentage voor niveau D met 15% opmerkelijk lager ligt.

Vergelijkbare graad/klasse	Ontvangers groepsverzekering		
	pensioen	overlijden	arbeidsongeschiktheid
A5	91%	79%	78%
A4	92%	80%	78%
A3	92%	83%	80%
A2	89%	79%	76%
A1	91%	83%	80%
B	85%	76%	72%
C	77%	60%	56%
D	56%	15%	15%

Wat de individuele verzekeringen betreft, is er in de databank enkel info beschikbaar over hospitalisatieverzekeringen. In functies vergelijkbaar met de federale niveaus B en A ontvangt telkens meer dan 80% een hospitalisatieverzekering voorzien door de werkgever. In niveau C en D ligt het percentage ontvangers iets lager maar nog altijd ruim boven de helft.

Vergelijkbare graad/klasse	Ontvangers
	hospitalisatieverzekering
A5	86%
A4	87%
A3	89%
A2	87%
A1	91%
B	84%
C	73%
D	59%

2. Vergelijking ten opzichte van de publieke sector

2.1. Methodologie

Peildatum

De gegevens hebben 1/02/2022 als peildatum

Marktgegevens

De vergelijking spitst zich toe op de volgende overheden:

- Brussels Hoofdstedelijk Gewest,
- Vlaamse Overheid,
- Waalse Gewest.

Normaliter worden ook de loopbanen van de overheid van de Franse Gemeenschap mee opgenomen in de analyse, maar omdat deze zich momenteel in een tijdelijke overgangsfase bevinden in afwachting van nieuwe loopbanen in juli 2022, zal de vergelijking uitgesteld worden naar een volgende studie.

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.

Gegevens federale overheid

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) 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 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 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. voor artsen, ICT-functies, 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 februari 2022).

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, haard-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 of maatregelen in uitdoving.

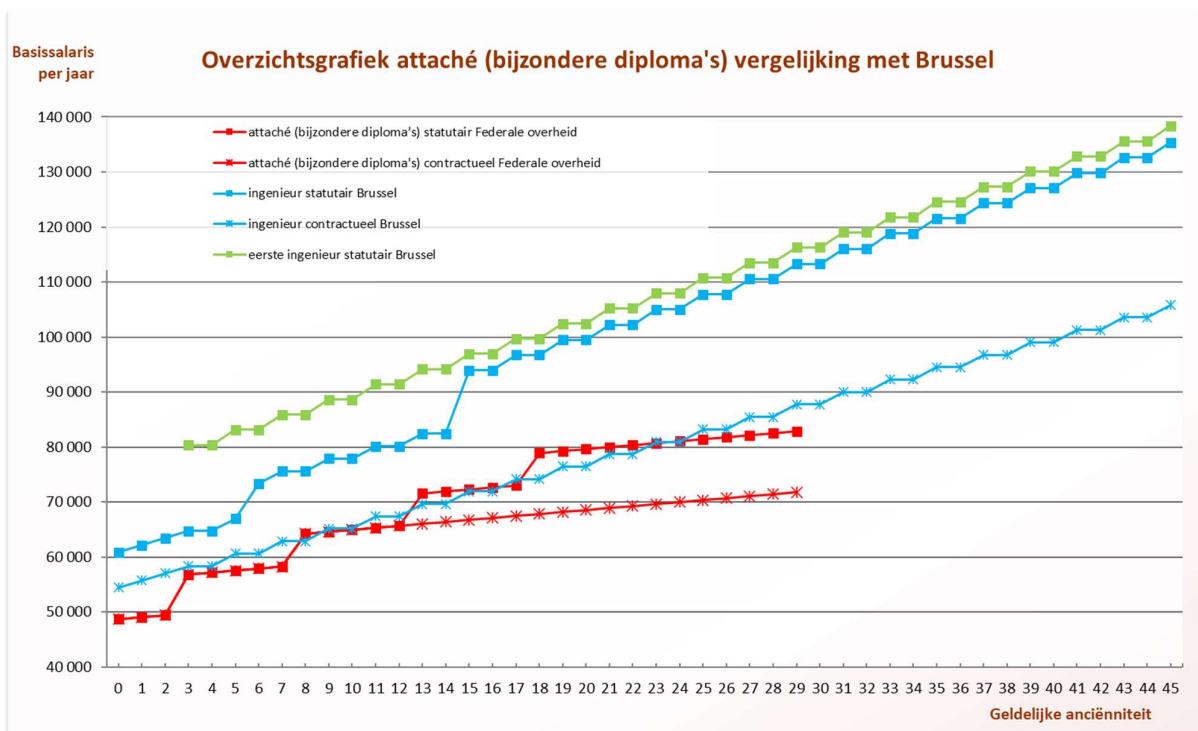
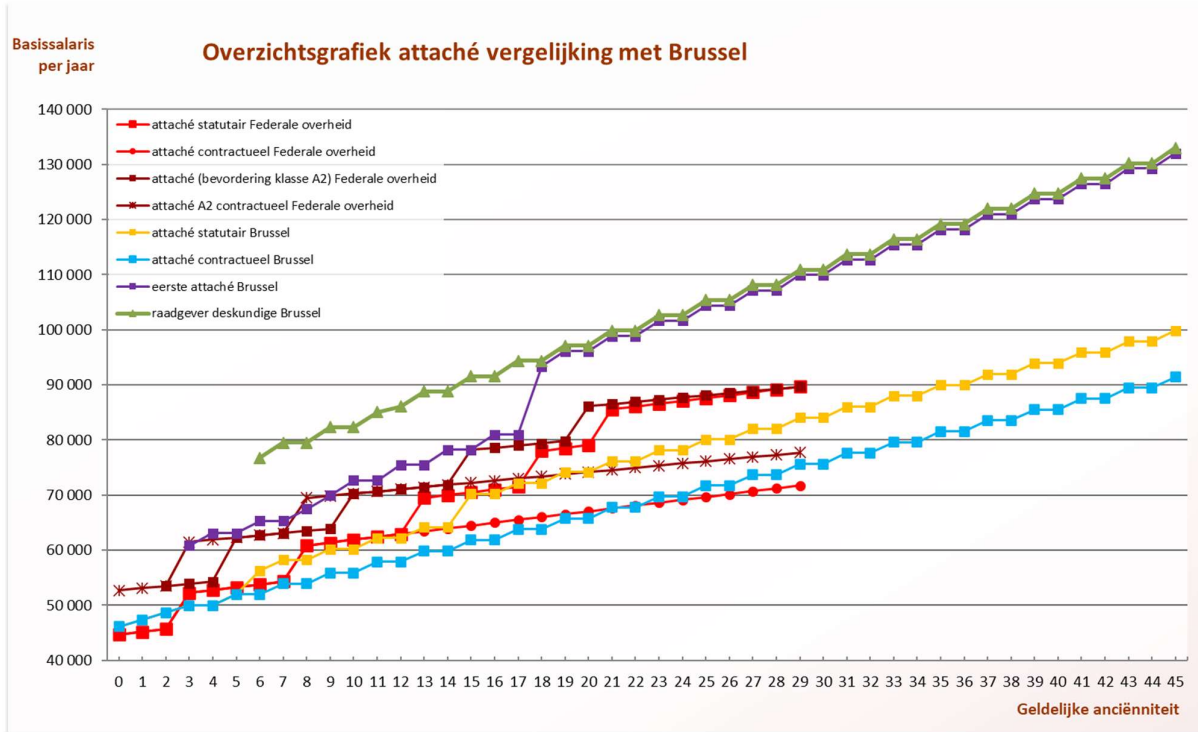
Weergave resultaat

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

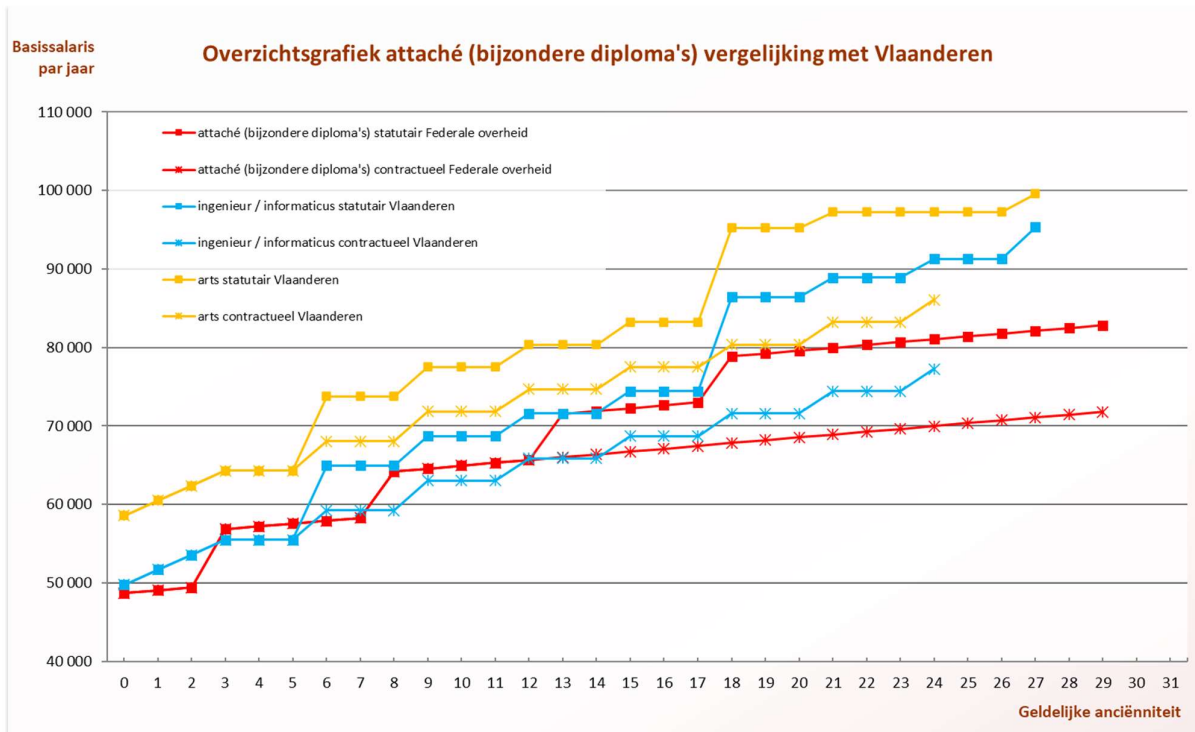
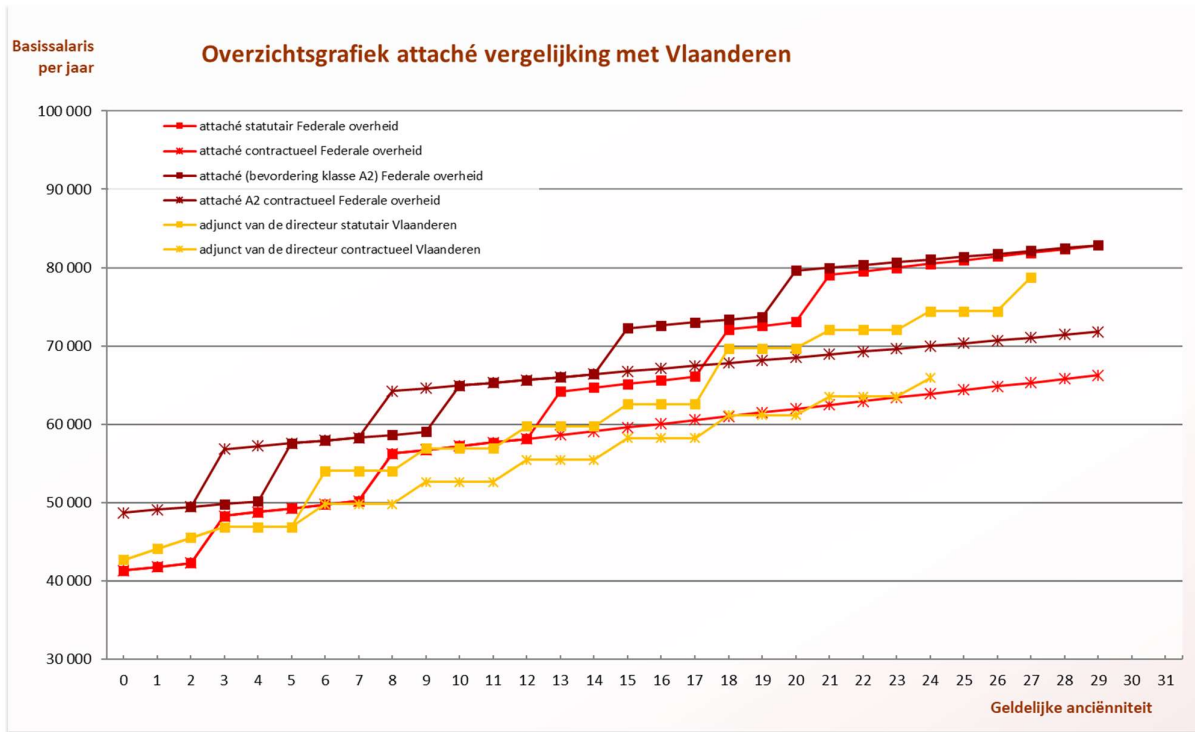
2.2. Resultaten per niveau

2.2.1. Niveau A - wervingsgraden

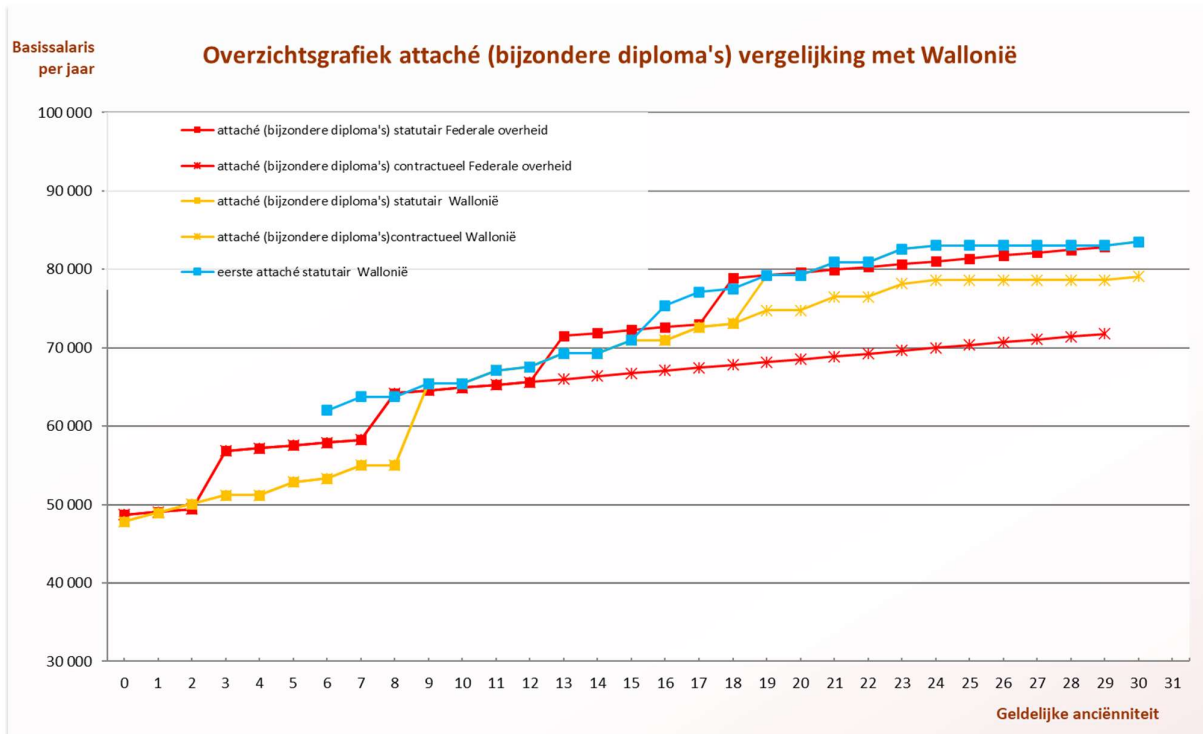
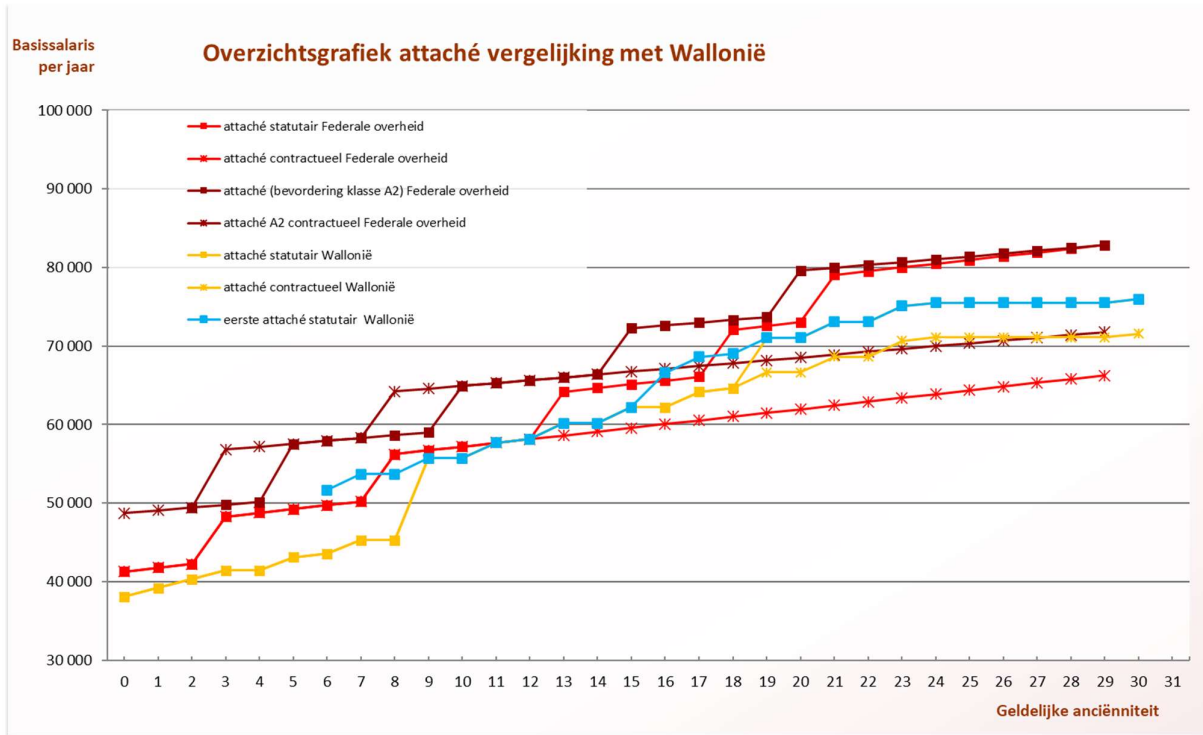
Brussel



Vlaanderen

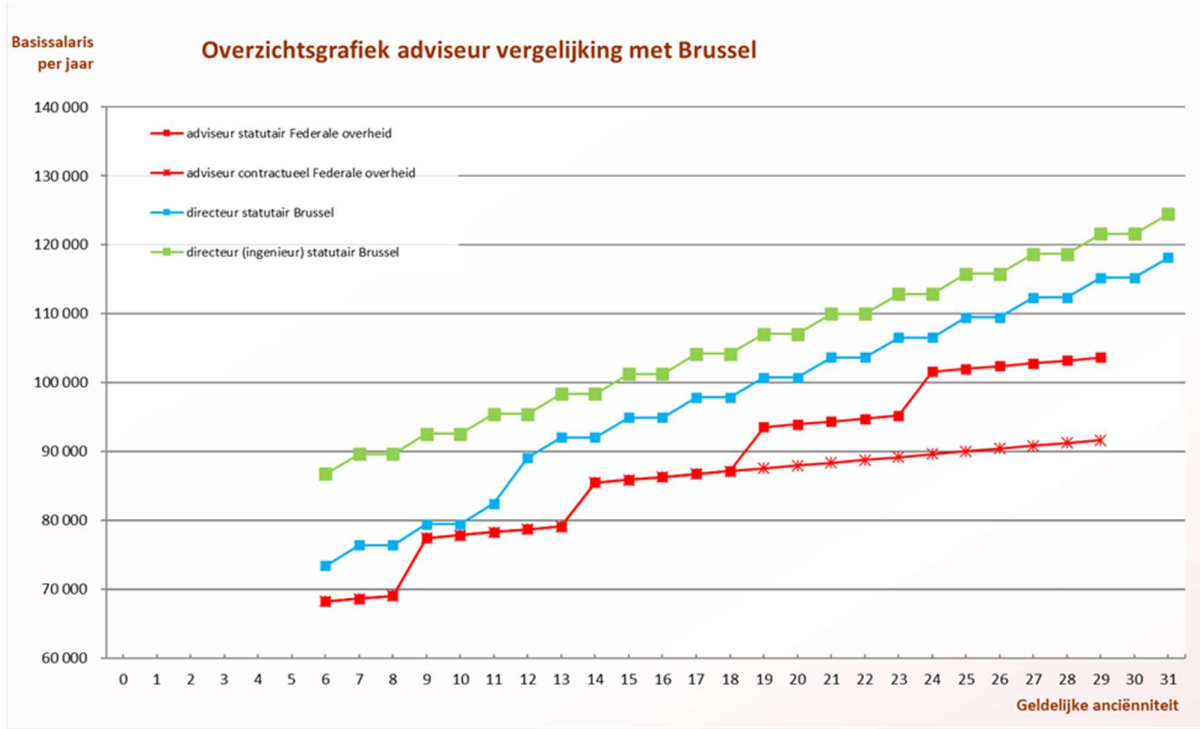


Waals gewest

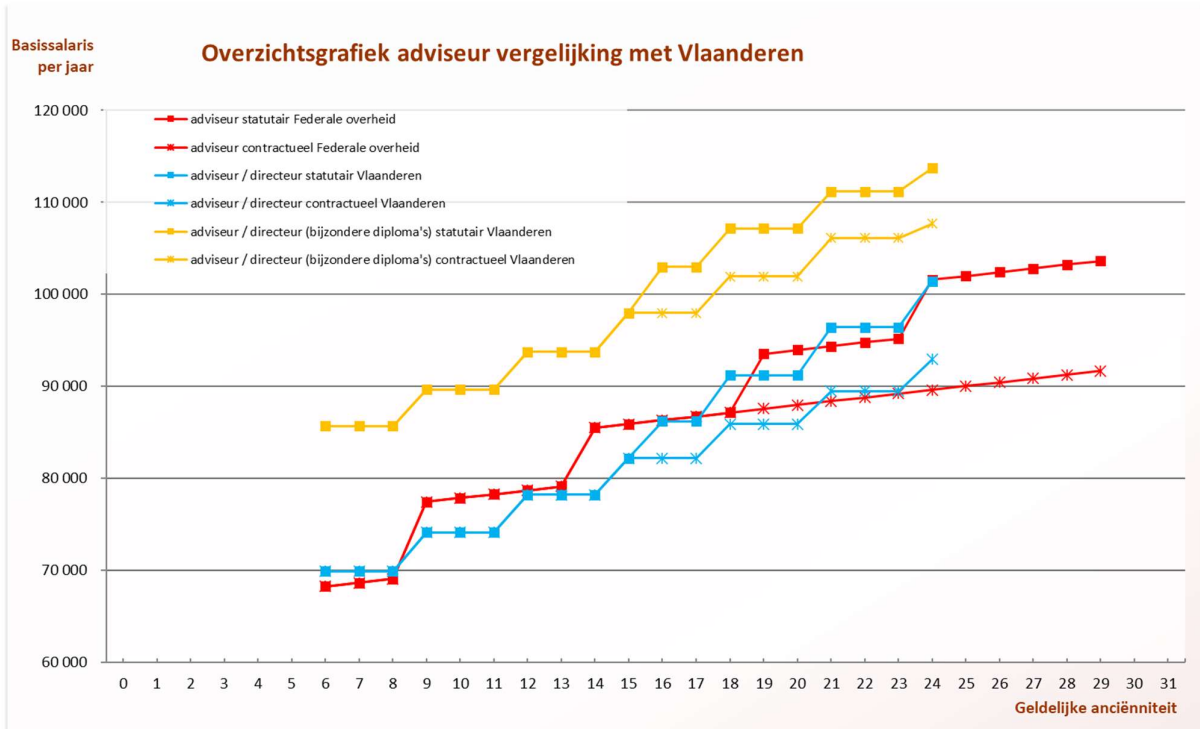


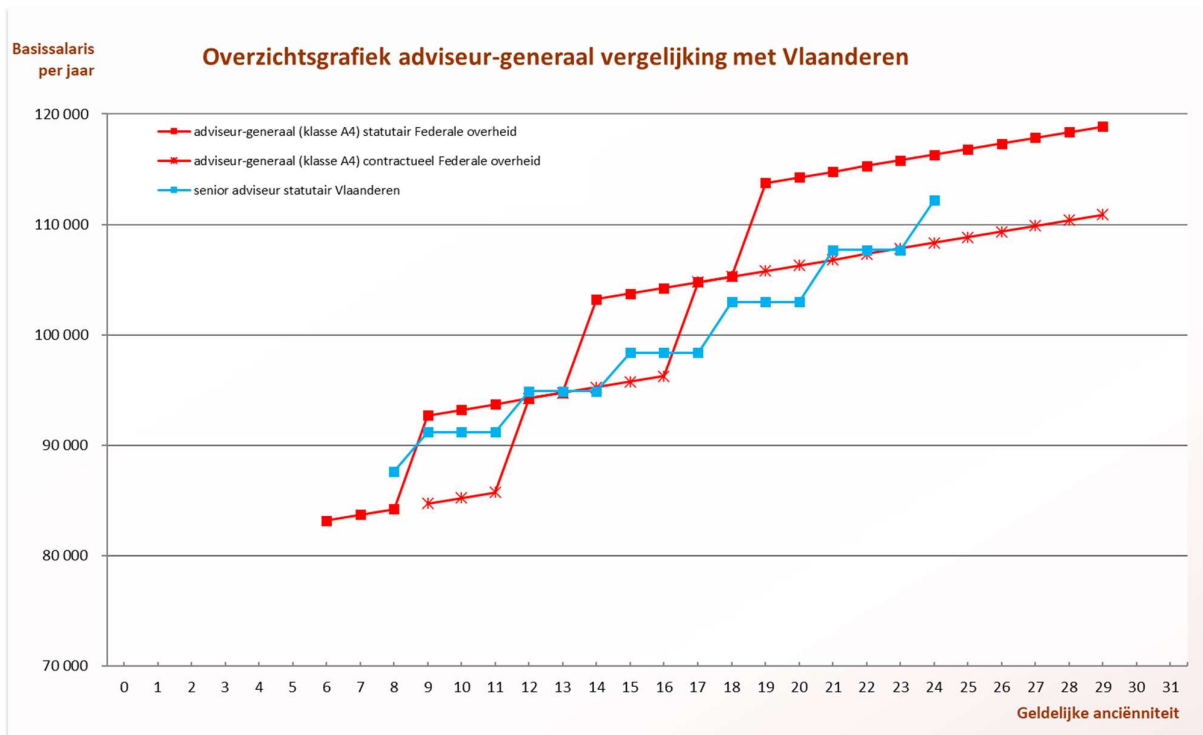
2.2.2. Niveau A - bevorderingsgraden

Brussel

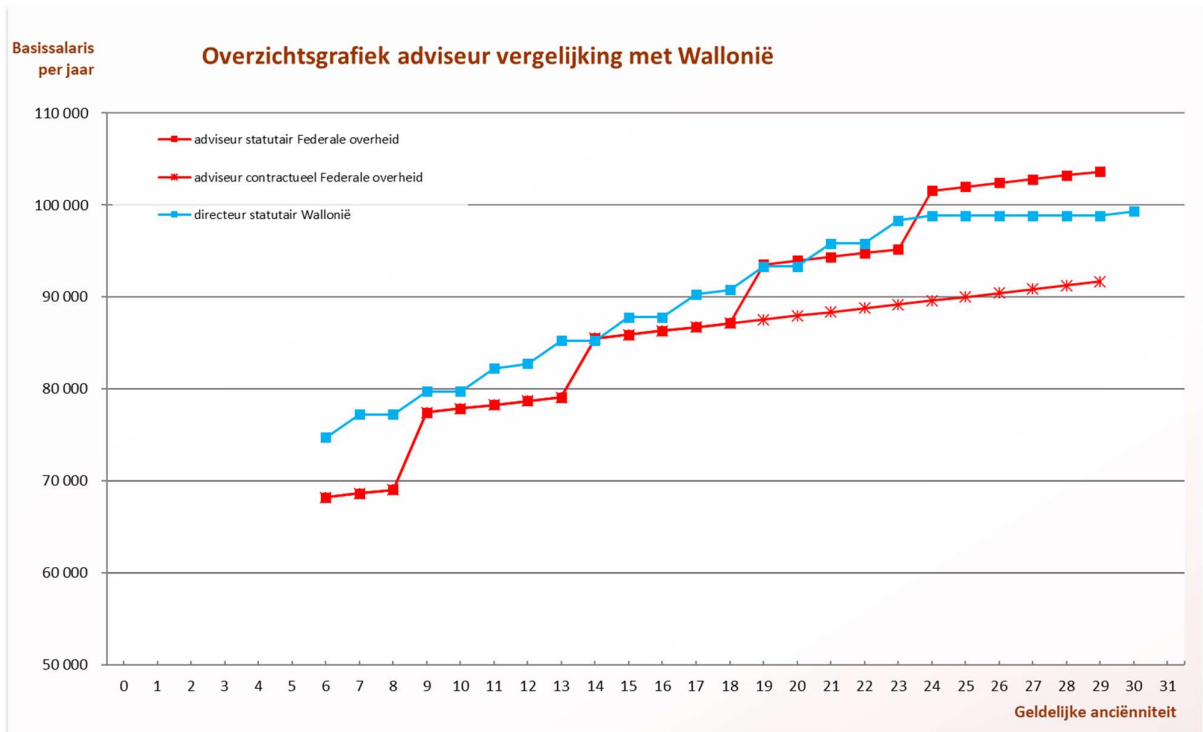


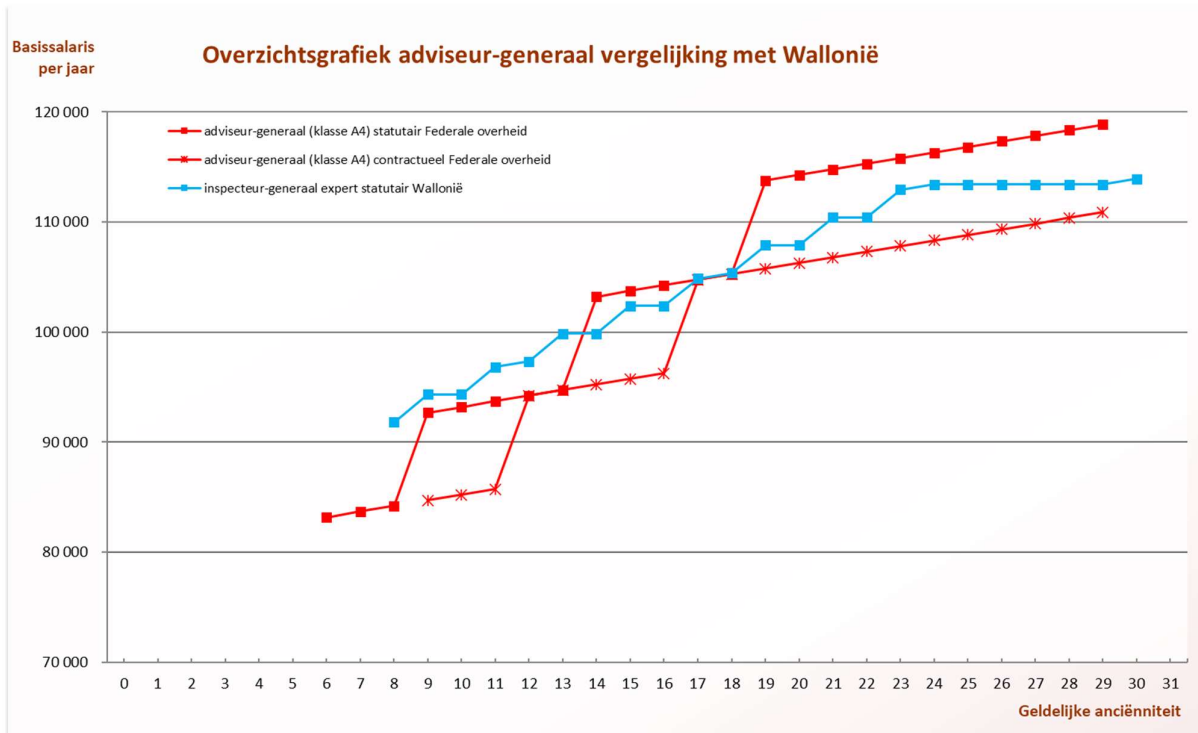
Vlaanderen





Waals gewest





Conclusie niveau A

De federale overheid positioneert zich in het algemeen sterker dan elk van de besproken overheden voor wat betreft de wervingsgraden voor masterdiploma'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. Brussel kent bovendien sinds een aantal jaar weddeschalen toe met 45 trappen, terwijl dit federaal 29 trappen zijn. Brusselse personeelsleden met een geldelijke anciënniteit van meer dan 30 jaar blijven dus nog verdere anciënniteitsverhogingen genieten, wat hun loopbaan bij hoge anciënniteit voordeliger doet worden dan de federale loopbaan.

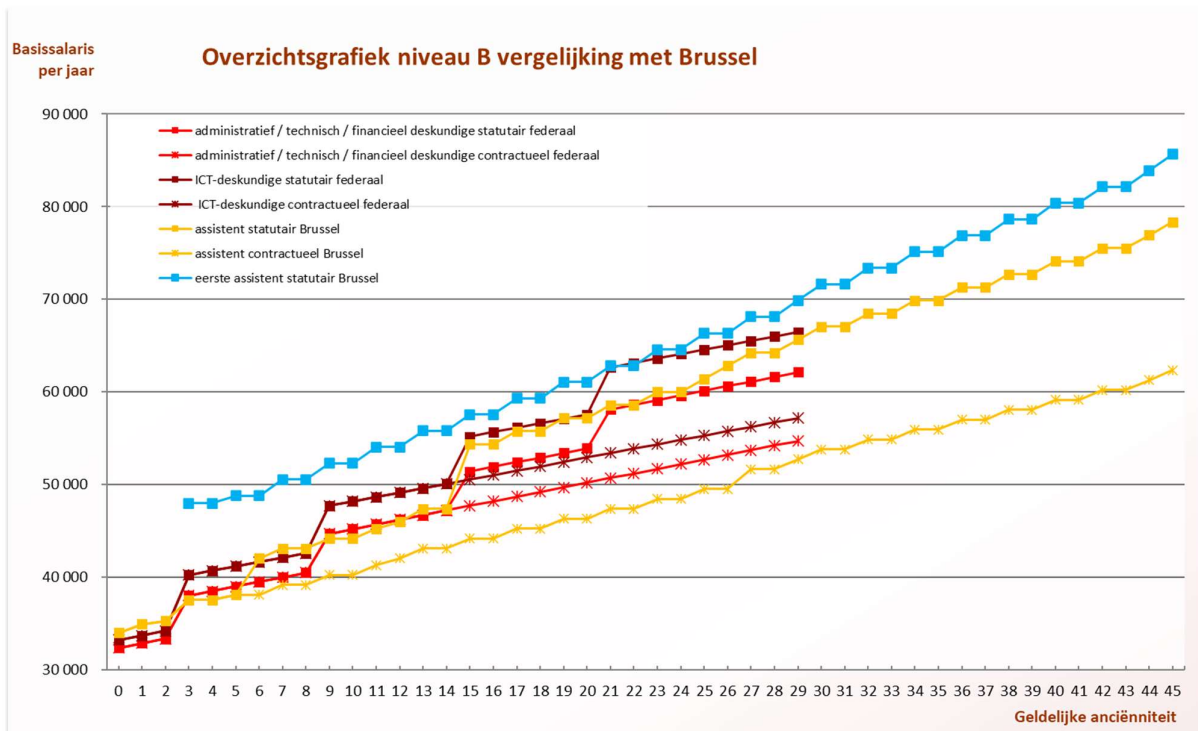
De vergelijking van de contractuele situatie gekoppeld aan deze graden en klassen laat een enigszins afwijkend beeld zien. De federale contractuele voorwaarden in A1 liggen boven deze bij Brussel en de Vlaamse overheid. Wallonië voorziet echter voor contractuelen aanzienlijke loopbaanmogelijkheden. Hierdoor stijgen de voorwaarden van de Waalse contractuele personeelsleden snel uit boven deze van de federale. Een specifieke groep van contractuele personeelsleden in Brussel die in dienst genomen worden om bijkomende of specifieke opdrachten uit te voeren kennen hetzelfde loopbaanverloop als de statutairen voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en een gunstige evaluatie hebben gekregen. In dat geval wordt hun loopbaan vanaf 15 jaar anciënniteit voordeliger dan 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 aan 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. Hetzelfde geldt voor de artsen in de Vlaamse overheid, die een voordeligere loopbaan hebben dan de federale loopbaan in de klasse A2, mede door het ontvangen van een arbeidsmarkttoelage.

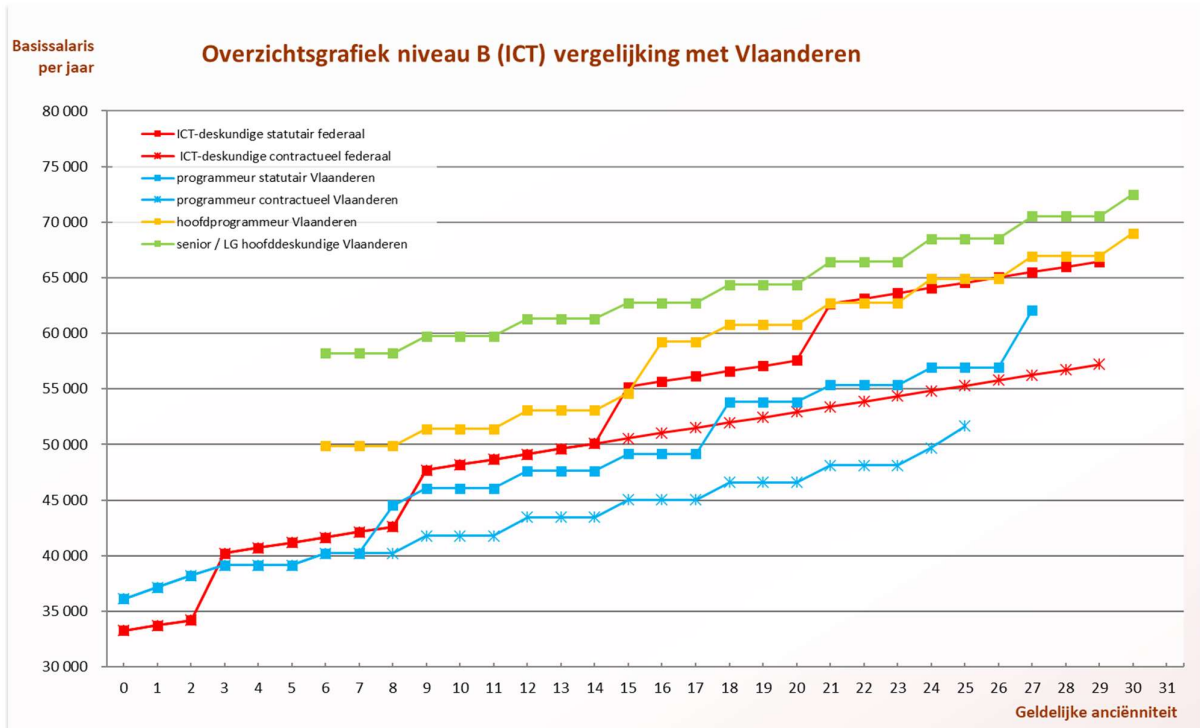
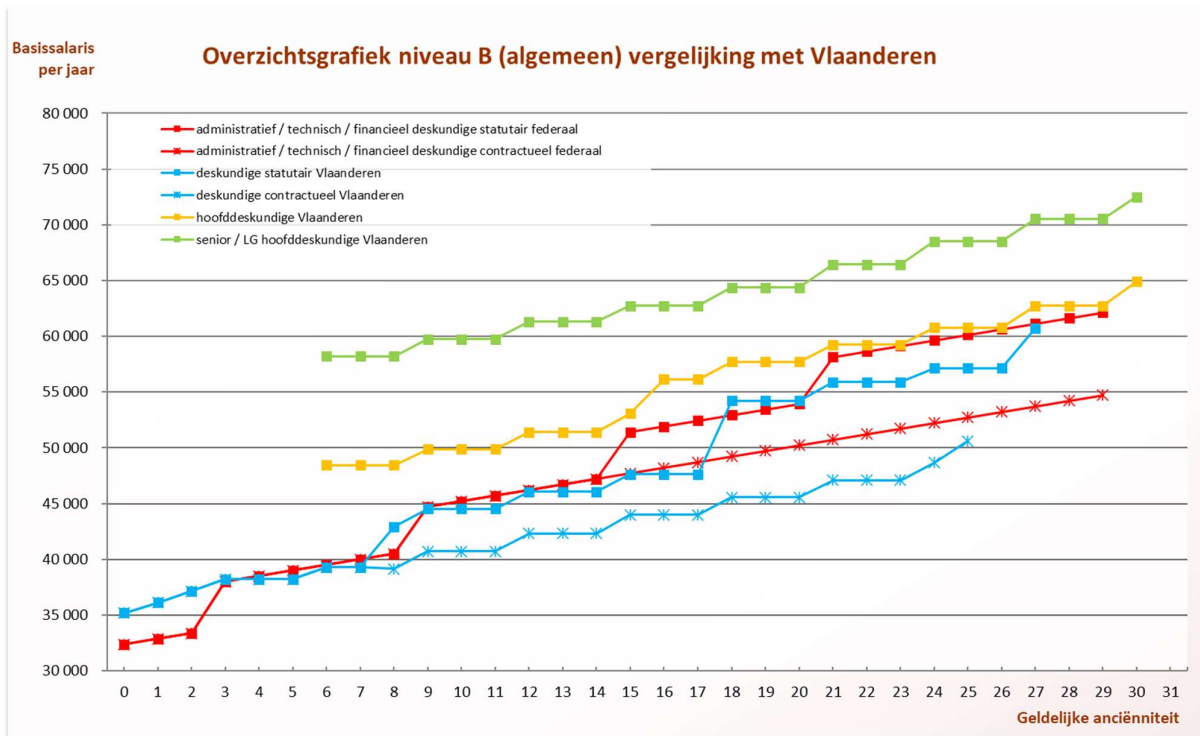
Wanneer de verdere bevorderingsmogelijkheden (zonder specifieke diplomavereiste) bij elk van deze overheden vergeleken worden met de situatie binnen de federale klasse A3 (en eventueel A4), blijken de federale loopbanen in de overgangsmaatregelen gevallen gemiddeld voordeliger te zijn, met als uitzonderingen de voordeligere loopbaan van de directeur statutair in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de directeur statutair in het Waalse gewest. Het beeld verandert echter opnieuw wanneer specifieke diploma's zoals ingenieur, arts en informaticus in rekening worden gebracht. De Vlaamse overheid en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest voorzien elk een aparte bevorderingsmogelijkheid (vergelijkbaar met de bevordering naar A3) voor deze specifieke groep. Deze bevorderingsmogelijkheden zijn voordeliger dan de loopbaan in de federale klasse A3.

2.2.3. Niveau B

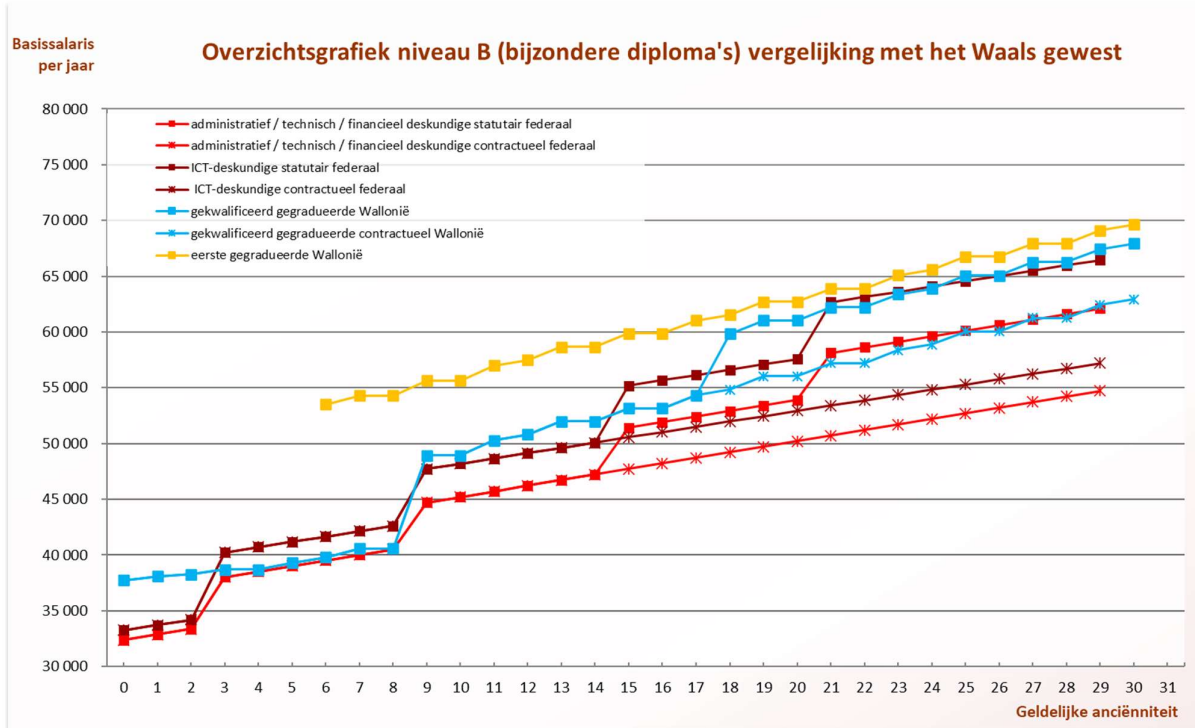
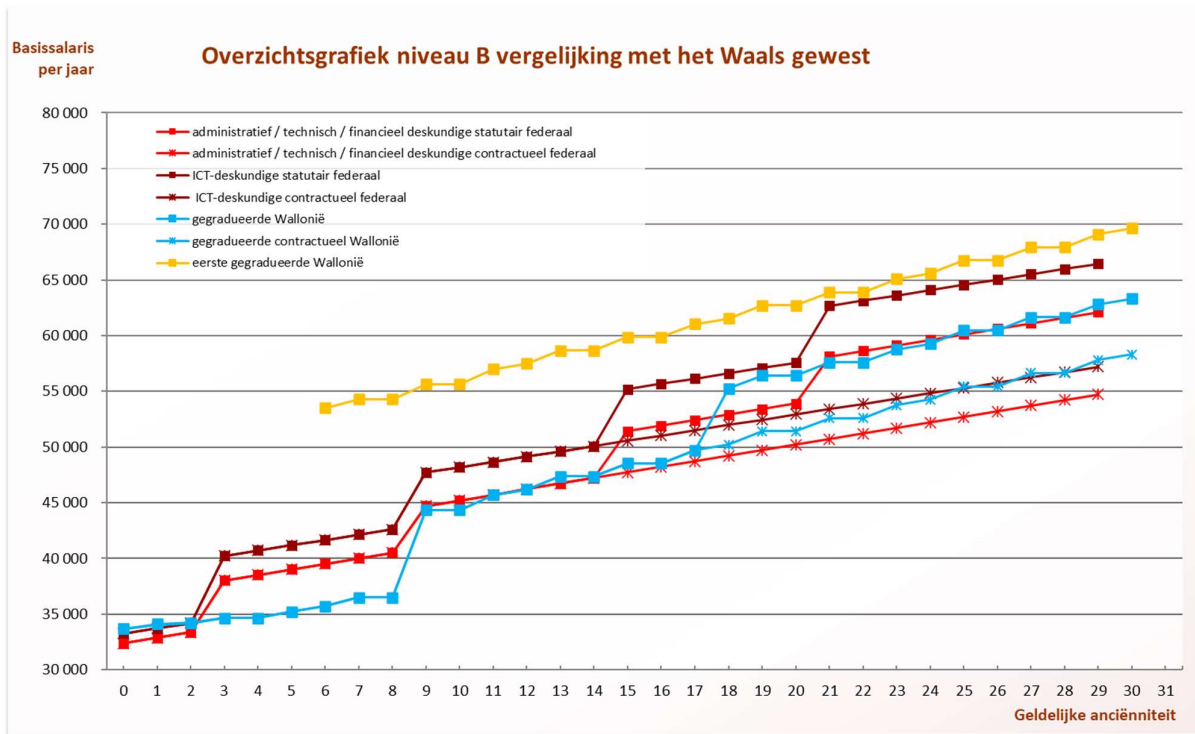
Brussel



Vlaanderen



Waals gewest



Conclusie niveau B

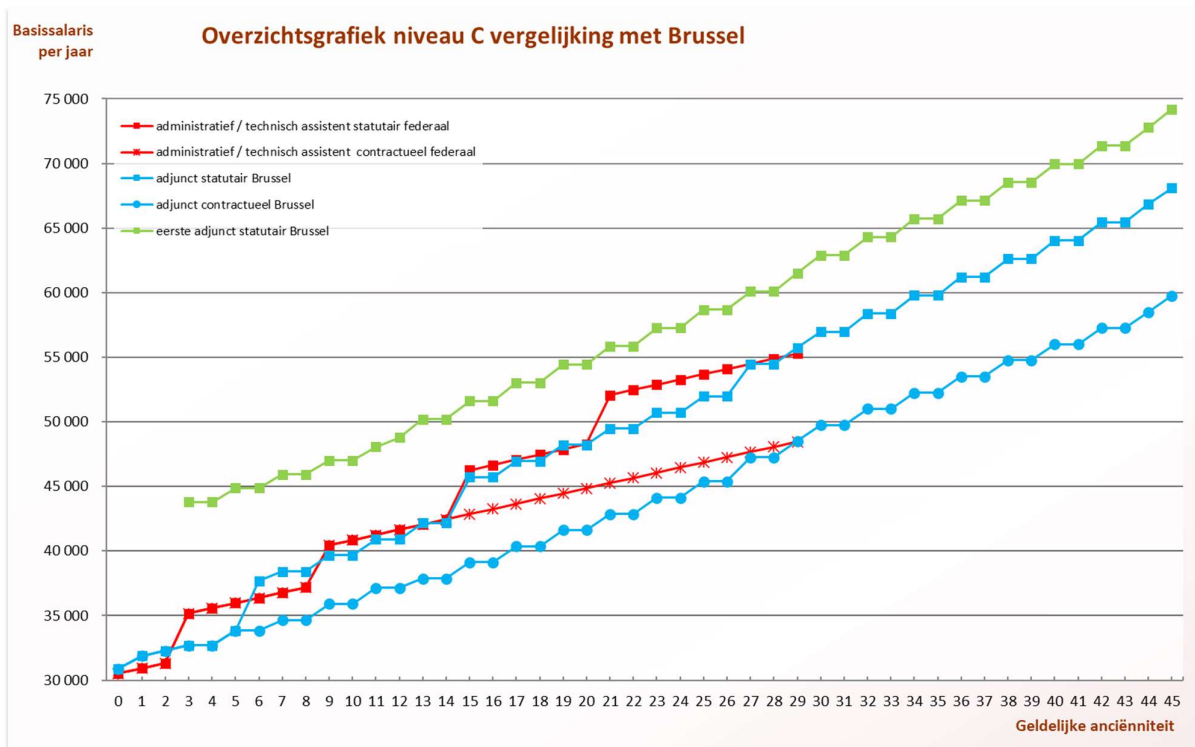
De voorwaarden gekoppeld aan de graad ICT-deskundige bij de federale overheid liggen hoog ten opzichte van de andere overheden, die niet altijd een onderscheid maken tussen verschillende evenwaardige graden. Ook de voorwaarden voor de andere federale graden in niveau B situeren zich hoger dan de Vlaamse en Waalse equivalente loopbanen. In het bijzonder is bijvoorbeeld de laatste weddeschaal in de loopbaan met de nieuwe weddeschalen voordelig. De loopbaan in Brussel loopt min of meer gelijk tot 25 jaar anciënniteit. Ook hier kent het Brussels Hoofdstedelijk Gewest echter weddeschalen toe met anciënniteitsverhogingen tot 45 jaar, waardoor de Brusselse loopbaan voordeliger wordt bij dergelijke hoge anciënniteit.

Verder 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 duidelijk voordeliger is dan de federale. Enkel de graad ICT-deskundige kent een loopbaan met voorwaarden die (meestal bij hogere geldelijke anciënniteit) de hoogte van deze bevorderingsmogelijkheden halen.

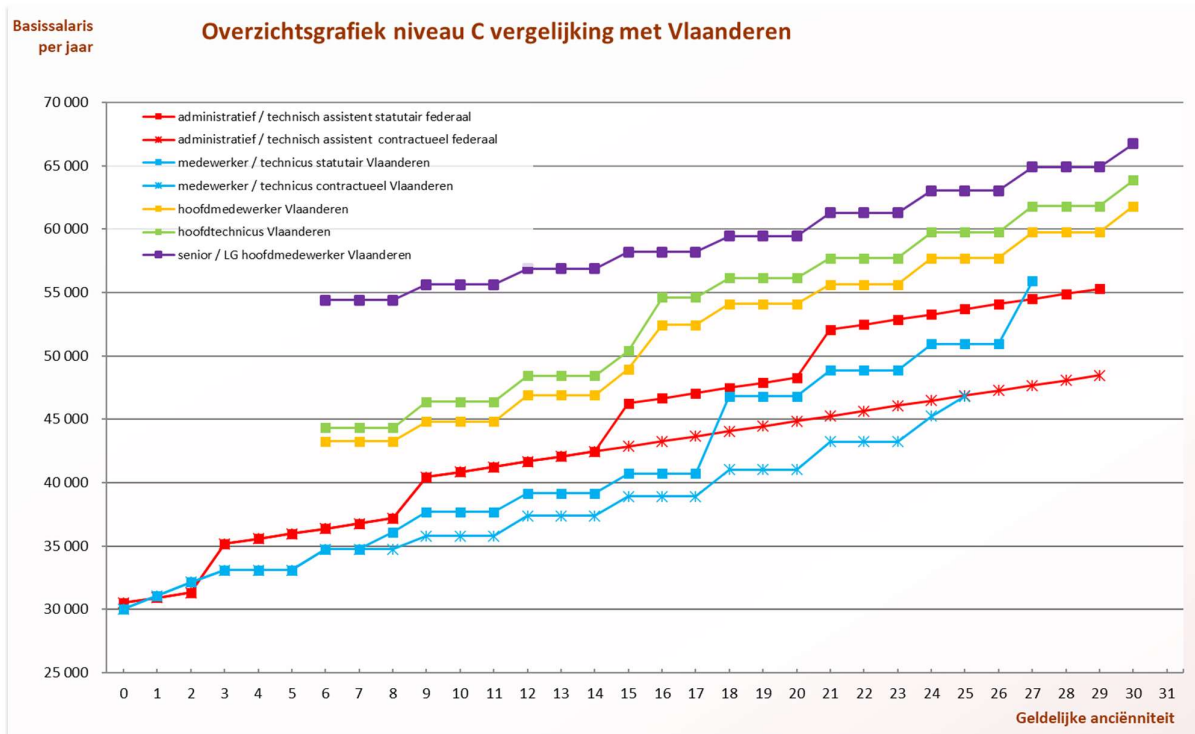
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn voordeliger dan bij de andere besproken overheden. De enige uitzondering hierop vormt het Waalse gewest, waar de tweede helft van de loopbaan voor contractuele personeelsleden voordeliger is. Opnieuw geldt echter dat een specifieke groep van contractuele personeelsleden in Brussel die in dienst genomen worden om bijkomende of specifieke opdrachten uit te voeren, hetzelfde loopbaanverloop kennen als de statutairen voor zover zij aan de verplichte vorming hebben deelgenomen en een gunstige evaluatie hebben gekregen. In dat geval wordt hun loopbaan vanaf 15 jaar anciënniteit voordeliger dan de federale loopbaan.

2.2.4. Niveau C

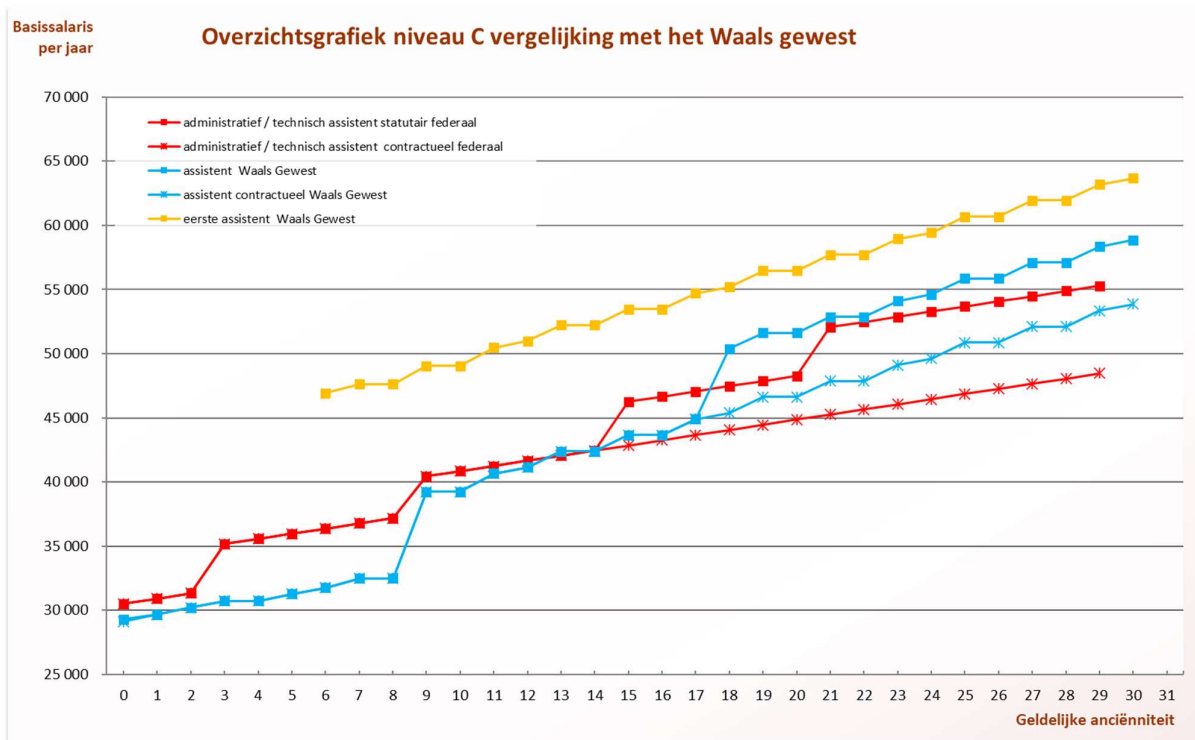
Brussel



Vlaanderen



Waals gewest



Conclusie niveau C

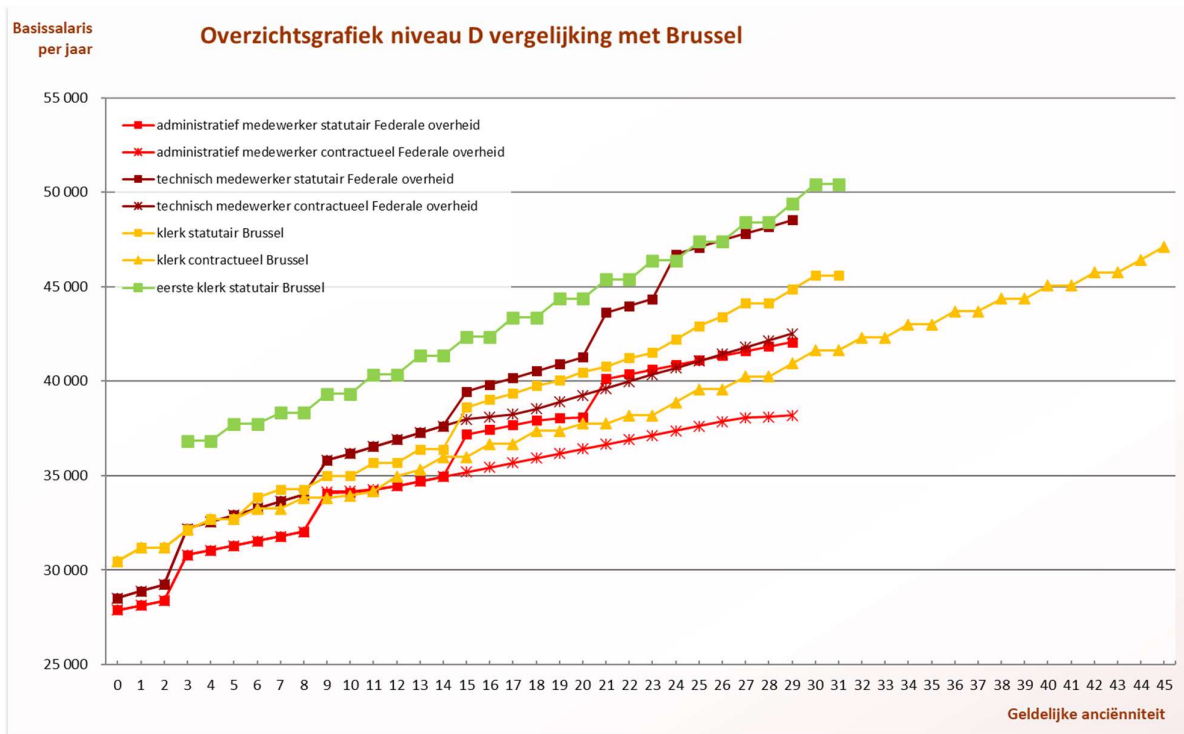
De situatie voor niveau C is gelijkaardig aan deze voor niveau B. De federale aanwervingsvoorwaarden liggen gemiddeld boven de loopbanen voorzien bij de andere overheden voor de aanwervingsgraad of -graden. Enkel ten opzichte van het Waalse Gewest is hetgeen federaal wordt toegekend vanaf 17 jaar anciënniteit lager. De Brusselse loopbaan is min of meer gelijkwaardig tot 29 jaar anciënniteit, maar stijgt daarna boven het federale maximum door de anciënniteitsverhogingen tot 45 jaar.

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.

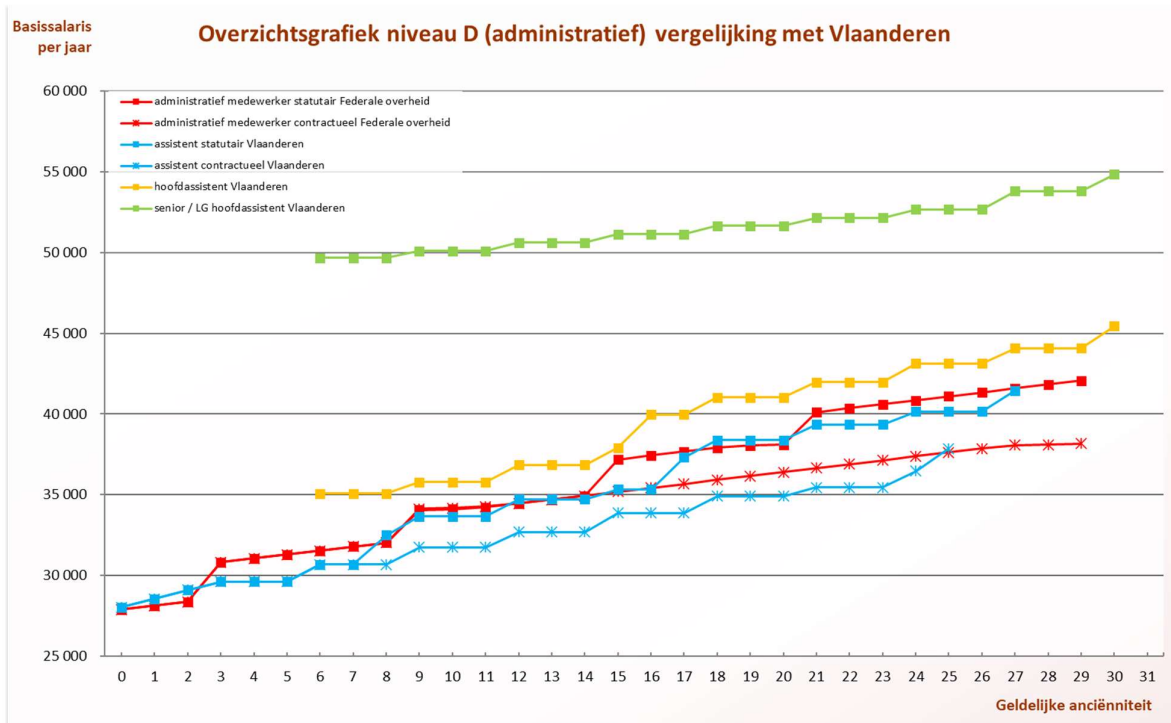
De federale contractuele arbeidsvoorwaarden zijn – analoog aan het niveau B – voordeliger dan deze bij de andere overheden, met uitzondering van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vanaf 30 jaar anciënniteit en het Waalse Gewest bij een geldelijke anciënniteit van 15 jaar en hoger.

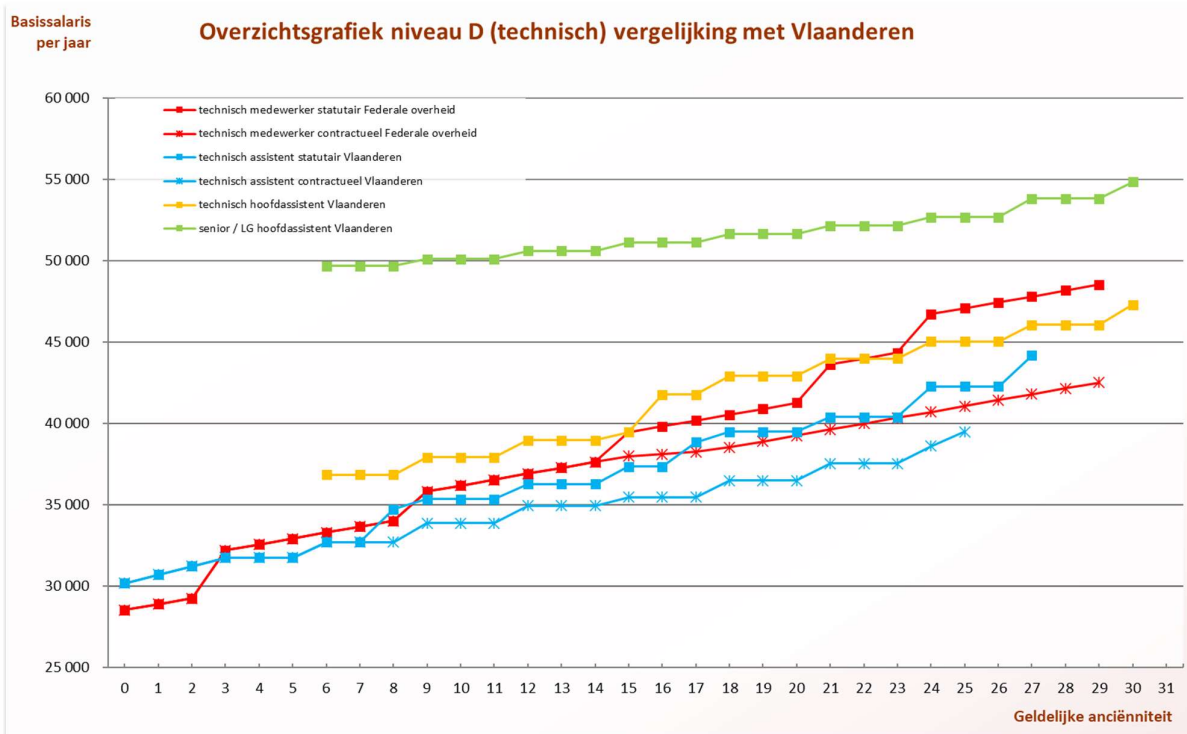
2.2.5. Niveau D

Brussel

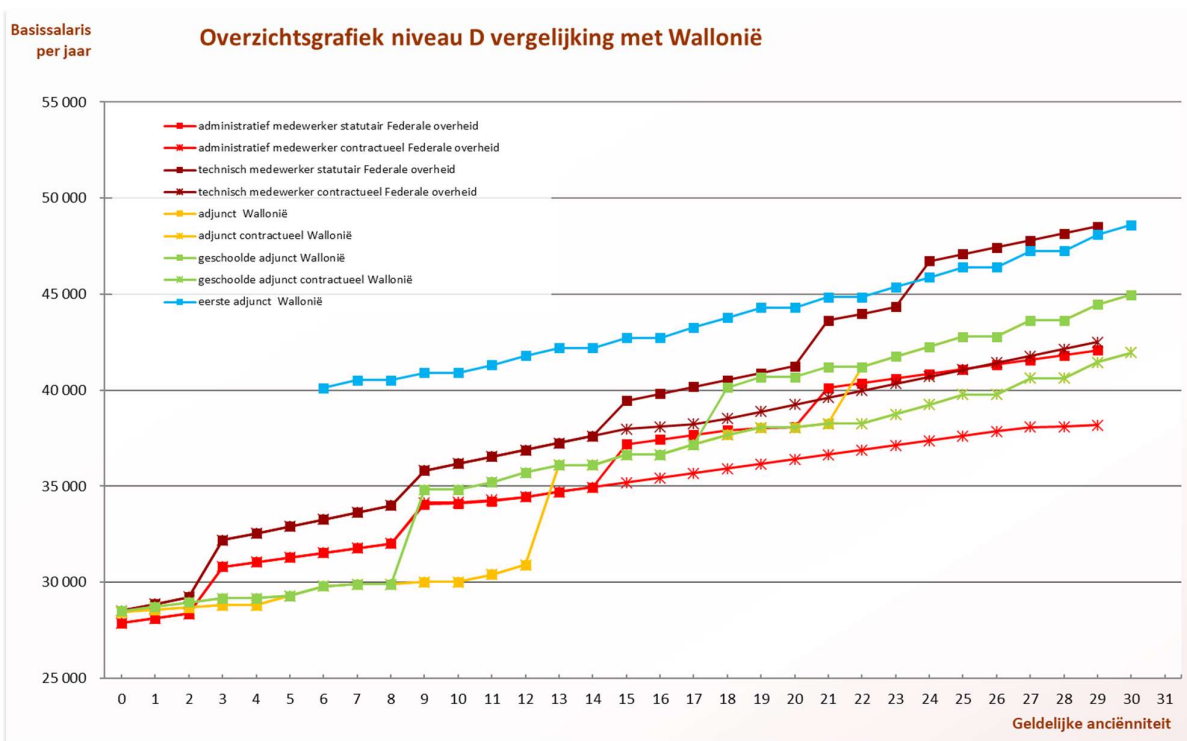


Vlaanderen





Waals 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 Waalse Gewest, liggen de federale contractuele financiële arbeidsvoorwaarden vrij laag.