



Kroonlaan 145 A  
1050 Brussel  
www.ssgpi.be

Uitgiftenummer SSGPI-RIO/2023-853  
Uitgiftedatum 25-09-2023

Geadresseerden Aan de directeurs van de federale politie  
Aan de korpschefs van de lokale politie  
Aan de bijzondere rekenplichtigen van de lokale politie  
Aan de personeelsverantwoordelijken van de lokale politie en de federale eenheden  
SAT Binnenlandse Zaken  
AIG

**ONDERWERP** Sectoraal akkoord 2022 – Herwaardering van het geldelijk statuut – Praktische uitvoering

**Referenties**

1. Koninklijk besluit van 10 september 2023 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van het personeel van de politiediensten, *BS 19-09-2023*;
2. Protocol nr. 537/1 en protocol nr. 548/01 van het onderhandelingscomité voor de politiediensten, gesloten op 8 september 2022.

### 1. Algemeen

Het koninklijk besluit van 10 september 2023 tot wijziging van de geldelijke rechtspositie van het personeel van de politiediensten werd op 19 september 2023 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit besluit brengt een aantal wijzigingen aan in het geldelijk statuut van de politiepersoneelsleden.

Deze nieuwe maatregelen treden in werking op 1 oktober 2023.

Het betreft:

- De herwaardering van de loonschalen van het operationeel kader;
- De invoering van een nieuwe loonschaal HAU4 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal HAU3 naar de loonschaal HAU4;
- De invoering van een nieuwe loonschaal M5.2 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal M4.2 naar de loonschaal M5.2;
- De toekenning van de loonschaal B1 aan de aspirant-inspecteurs van politie;
- De herwaardering van de loonschalen van het niveau B, C en D van het administratief en logistiek kader;
- De invoering van een baremische loopbaan voor de contractuele personeelsleden van het administratief en logistiek kader;
- De invoering van een vergoeding voor telewerkkosten.

### 2. De herwaardering van de loonschalen van het operationeel kader

#### A. Algemeen

De onderstaande loonschalen van het operationeel kader zullen in 3 stappen verhoogd worden:

- HAU1, HAU2, HAU3;
- BASP1, BASP2, BASP3, BASP4;
- B1, B2, B3, B4, B5;
- M1.1, M2.1, M3.1, M4.1, M5.1;
- M1.2, M2.2, M3.2, M4.2;
- O1, O2, O3, O4, O5, O6, O7, O8.

Een eerste verhoging zal plaatsvinden op 1 oktober 2023, een tweede verhoging is voorzien op 1 oktober 2024 en een laatste verhoging is ten slotte voorzien op 1 oktober 2025.

Elk personeelslid van het operationeel kader dat één van de bovenstaande loonschalen geniet, zal in principe op 1 oktober 2023 recht hebben op de nieuwe loonschalen.

Er dient evenwel opgemerkt te worden dat de betrokken personeelsleden die zich op 1 oktober 2023 bevinden in de **administratieve stand van beschikbaarheid wegens ziekte** of op die datum genieten van het stelsel van **non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP)** pas aanspraak kunnen maken op de nieuwe loonschalen wanneer zij terug in dienstactiviteit zijn. Zolang zij niet terugkeren in dienstactiviteit zal hun wachtgeld berekend worden op basis van hun oude loonschaal.

Voor de toekenning van de nieuwe loonschalen op 1 oktober 2023 (of op een later tijdstip wegens beschikbaarheid wegens ziekte of NAVAP) dienen de personeelsdiensten geen stappen te ondernemen. Deze loonschalen zullen in de loonmotor Themis automatisch toegekend worden aan de personeelsleden.

Opmerking: De volgende overgangsloonschalen wijzigen niet: M6, M7, M7bis, O2ir, O3ir, O4ir, O5ir, O6ir, O4bis, O4bisir, O8bis, de loonschalengroep CSV en de loonschalengroep BSV1-BSV5.

## **B. Berekening van de wedde op basis van de nieuwe loonschalen**

De betrokken personeelsleden die voorafbetaald worden, zullen eind september 2023 hun wedde, berekend op basis van de nieuwe loonschalen, ontvangen.

De betrokken personeelsleden die na vervallen termijn betaald (nabetaald) worden, zullen eind oktober 2023 hun wedde, berekend op basis van de nieuwe loonschalen, ontvangen.

## **3. De invoering van een nieuwe loonschaal HAU4 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal HAU3 naar de loonschaal HAU4**

### **A. Algemeen**

Vanaf 1 oktober 2023 wordt er een nieuwe loonschaal HAU4<sup>1</sup> van kracht, dewelke toegankelijk zal zijn via de baremische loopbaan.

Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang van de loonschaal HAU3 naar de loonschaal HAU4, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De laatste evaluatie van de betrokken (beveiligings)agent mag geen eindvermelding “onvoldoende” dragen;
- Het betrokken personeelslid moet over 6 jaar loonschaalanciënniteit in de loonschaal HAU3 beschikken;
- Het betrokken personeelslid moet de nodige baremische opleidingen hebben gevolgd.

Voor wat de voorwaarde van het vereiste aantal uren baremische opleidingen betreft, dient rekening gehouden te worden met een proportionele vermindering van het aantal te volgen uren baremische opleiding<sup>2</sup>:

Loonschaalanciënniteit in de loonschaal HAU3 op 1 oktober 2023	Aantal uren te volgen voortgezette vorming voor overgang naar de nieuwe loonschaal HAU4
0:	48 uur
0 < 1 jaar:	40 uur
1 < 2 jaar:	32 uur
2 < 3 jaar:	24 uur
3 < 4 jaar:	16 uur
4 < 5 jaar:	8 uur
Vanaf 5 jaar:	0 uur

<sup>1</sup> Deze loonschaal zal eveneens verhoogd worden op 1 oktober 2024 en 1 oktober 2025.

<sup>2</sup> Nota DGR/Jur-P-2019/10705 dd. 19 november 2019 met als onderwerp: “Herziening geldelijk statuut – Nieuwe loonschaal M5.1 – Baremische opleidingen”

## B. Procedure

Voor de agenten van politie die vanaf 1 oktober 2023 voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot de loonschaal HAU4, dient de personeelsdienst van de lokale politie volgende stavingstukken over te maken aan het SSGPI:

- Het formulier L-124 "Bericht van wijziging inzake arbeidsrelatie";
- De beslissing van de korpschef of het door hem/haar aangewezen personeelslid waaruit blijkt dat het personeelslid een niet ongunstige evaluatie heeft, 6 jaar loonschaalanciënniteit bezit en het vereiste aantal uren voorgezette opleiding gevolgd heeft (art. VII.II.3 §2 RPPol). In deze beslissing dient eveneens de nieuwe (hogere) loonschaal HAU4 vermeld te worden.

Voor de (beveiligings)agenten van politie van de federale politie zal daarentegen een nota van DGR/DRP/DPP-F met vermelding van de nieuwe loonschaal overgemaakt moeten worden aan het SSGPI.

Na controle van de stavingstukken zal het SSGPI, indien aan de voorwaarden is voldaan, overgaan tot de toekenning van de nieuwe loonschaal HAU4.

## 4. De invoering van een nieuwe loonschaal M5.2 en de invoering van een baremische loopbaan van de loonschaal M4.2 naar de loonschaal M5.2

### A. Algemeen

Vanaf 1 oktober 2023 wordt er een nieuwe loonschaal M5.2<sup>3</sup> van kracht, dewelke toegankelijk zal zijn via de baremische loopbaan.

Er wordt een baremische loopbaan ingesteld voor overgang van de loonschaal M4.2 naar de loonschaal M5.2<sup>4</sup>, mits aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- De laatste evaluatie van de betrokken hoofdinspecteur mag geen eindvermelding "onvoldoende" dragen;
- Het betrokken personeelslid moet over 6 jaar loonschaalanciënniteit in de loonschaal M4.2 beschikken;
- Het betrokken personeelslid moet de nodige baremische opleidingen hebben gevolgd.

Voor wat de voorwaarde van het vereiste aantal uren baremische opleidingen betreft, dient rekening gehouden te worden met een proportionele vermindering van het aantal te volgen uren baremische opleiding<sup>5</sup>:

Loonschaalanciënniteit in de loonschaal M4.2 op 1 oktober 2023	Aantal uren te volgen voortgezette vorming voor overgang naar de nieuwe loonschaal M5.2:
0:	48 uur
0 < 1 jaar:	40 uur
1 < 2 jaar:	32 uur
2 < 3 jaar:	24 uur
3 < 4 jaar:	16 uur
4 < 5 jaar:	8 uur
Vanaf 5 jaar:	0 uur

## B. Procedure

Voor de hoofdinspecteurs van politie die vanaf 1 oktober 2023 voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot de loonschaal M5.2, dient de personeelsdienst van de lokale politie volgende stavingstukken over te maken aan het SSGPI:

- Het formulier L-124 "Bericht van wijziging inzake arbeidsrelatie";
- De beslissing van de korpschef of het door hem/haar aangewezen personeelslid waaruit blijkt dat het personeelslid een niet ongunstige evaluatie heeft, 6 jaar loonschaalanciënniteit bezit en het vereiste aantal uren voorgezette opleiding gevolgd heeft (art. VII.II.3 §2 RPPol). In deze beslissing dient eveneens de nieuwe (hogere) loonschaal M5.2 vermeld te worden.

<sup>3</sup> De personeelsleden die de overgangsloonschaal M5.2 genieten op 1 oktober 2023 zullen automatisch de nieuwe loonschaal M5.2 genieten tenzij zij zich op 1 oktober 2023 in de administratieve stand van disponibiteit wegens ziekte bevinden of op die datum genieten van het stelsel van non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP). Zolang zij niet terugkeren in dienstactiviteit zal hun wachtgeld worden berekend op basis van de oude overgangsloonschaal M5.2.

<sup>4</sup> Deze loonschaal zal eveneens verhoogd worden op 1 oktober 2024 en 1 oktober 2025.

<sup>5</sup> Nota DGR/Jur-P-2019/10705 dd. 19 november 2019 met als onderwerp: "Herziening geldelijk statuut – Nieuwe loonschaal M5.1 – Baremische opleidingen".

Voor de personeelsleden van de federale politie zal daarentegen een nota van DGR/DRP/DPP-F met vermelding van de nieuwe loonschaal overgemaakt moeten worden aan het SSGPI.

Na controle van de stavingstukken zal het SSGPI, indien aan de voorwaarden is voldaan, overgaan tot de toekenning van de nieuwe loonschaal M5.2.

## **5. De toekenning van de loonschaal B1 aan de aspirant-inspecteurs van politie**

### **A. Algemeen**

Voor de inwerkingtreding van het KB, hernomen als referentie 1, genoten de externe aspirant-inspecteurs tijdens de basisopleiding de loonschaal HAU1 en behielden de aspirant-inspecteurs die voortsproten uit de sociale promotie tijdens de basisopleiding de loonschaal die zij genoten de dag voorafgaand aan hun aanstelling als aspirant (HAU1, HAU2 of HAU3).

Vanaf 1 oktober 2023 zullen alle aspirant-inspecteurs van politie de loonschaal B1 genieten tijdens de basisopleiding.<sup>6</sup>

### **B. Procedure**

Voor de toekenning van de loonschaal B1 op 1 oktober 2023 (of op een later tijdstip wegens beschikbaarheid wegens ziekte) dienen de personeelsdiensten geen stappen te ondernemen.

De loonschaal B1 zal in de loonmotor Themis automatisch toegekend worden aan de rechthebbende aspirant-inspecteurs van politie.

### **C. Overgangsmaatregel met betrekking tot de loonschaalanciënniteit**

Overeenkomstig artikel VII.II.22, 1° RPPol wordt er 6 jaar loonschaalanciënniteit vereist om over te gaan van de loonschaal B1 naar de loonschaal B2.

Aangezien de aspirant-inspecteur bij aanvang van de basisopleiding onmiddellijk de loonschaal B1 verwerft, betekent dit dat het onmiddellijk loonschaalanciënniteit zal opbouwen in de loonschaal B1. M.a.w. er dient niet meer gekeken te worden naar de normale duur van de basisopleiding om de loonschaalanciënniteit in de loonschaal B1 te bepalen.

Als overgangsmaatregel wordt gesteld dat de 6 jaar loonschaalanciënniteit, vereist om over te gaan van de loonschaal B1 naar B2 verminderd wordt met de loonschaalanciënniteit opgebouwd in de loonschaal HAU1, HAU2 of HAU3 in de hoedanigheid van aspirant-inspecteur.

Dit betekent aldus dat **alle** inspecteurs van politie die op 1 oktober 2023 de loonschaal B1 genieten, in deze loonschaal een loonschaalanciënniteit zullen verwerven die bestaat uit de reeds opgebouwde loonschaalanciënniteit in de loonschaal HAU1, HAU2 of HAU3 in de hoedanigheid van aspirant-inspecteur.

#### Voorbeelden:

- Een extern personeelslid is op 1 oktober 2018 gestart aan de basisopleiding. Tijdens de basisopleiding genoot het de loonschaal HAU1. Betrokkene werd pas op 1 oktober 2020 benoemd als inspecteur. Dankzij de overgangsmaatregel zal betrokkene op 1 oktober 2023 5 jaar loonschaalanciënniteit bezitten in de loonschaal B1.
- Een extern personeelslid is op 1 oktober 2016 gestart aan de basisopleiding. Tijdens de basisopleiding genoot het de loonschaal HAU1. Om één of andere reden werd betrokkene pas op 1 oktober 2020 benoemd als inspecteur. Dankzij de overgangsmaatregel zal betrokkene op 1 oktober 2023 over kunnen gaan naar de loonschaal B2 en vanaf 1 oktober 2029 naar de loonschaal B3.
- Het personeelslid dat op 1 mei 2023 gestart is met de basisopleiding van inspecteur van politie, zal voor de periode van 1 mei tot en met 30 september 2023 de loonschaal HAU1 genieten en vanaf 1 oktober 2023 de loonschaal B1. Op 1 oktober 2023 zal betrokkene 5 maanden loonschaalanciënniteit bezitten in de loonschaal B1.

---

<sup>6</sup> De aspirant-inspecteurs van politie die zich op 1 oktober 2023 bevinden in de administratieve stand van beschikbaarheid wegens ziekte kunnen pas aanspraak maken op de loonschaal B1 wanneer zij terug in dienstactiviteit zijn. Zolang zij niet terugkeren in dienstactiviteit zal hun wachtgeld berekend worden op basis van de loonschaal HAU1, HAU2 of HAU3.

## **6. De herwaardering van de loonschalen van het administratief en logistiek kader**

### **A. Algemeen**

#### **a. Niveau B**

De loonschalen van het niveau B (loonschalengroepen BB1-BB4, B1A-B4A, B1B-B4B, B1C-B4C en B1D-B4D) zullen in 3 stappen verhoogd worden.<sup>7</sup>

Een eerste verhoging zal plaatsvinden op 1 oktober 2023, een tweede verhoging is voorzien op 1 oktober 2024 en een laatste verhoging is ten slotte voorzien op 1 oktober 2025.

Opmerking: Een aantal weddetrappen van de loonschalen van het niveau B zullen op 1 oktober 2023 geen verhoging ondergaan ten opzichte van de loonschalen van het niveau B zoals die van toepassing waren op 30 september 2023 (zie bijlage).

#### **b. Niveau C en D**

De loonschalen van het niveau C (loonschalengroepen CC1-CC4, C1A-C4A en C1D-C4D) en D (loonschalengroepen DD1-DD4, D1A-D4A, D1B-D4B en D1C-D4C) zullen geleidelijk aan gelijkgetrokken worden met de loonschalen van het niveau C en D van het Openbaar federaal ambt.

Deze gelijkschakeling zal eveneens in 3 stappen plaatsvinden, namelijk op 1 oktober 2023, op 1 oktober 2024 en op 1 oktober 2025.

Opmerking: De gelijkschakeling met de loonschalen van het Openbaar federaal ambt heeft tot gevolg dat de loonschalen van het niveau C en D ofwel een (minimale) verhoging ondergaan ofwel geen verhoging ondergaan (vb. C1A, C1D, DD3, DD4, D1B, D3B, D4B, D1C, D3C en D4C) ten opzichte van de loonschalen van het CALog zoals die van toepassing waren op 30 september 2023 (zie bijlage).

#### **c. Contractuele personeelsleden van het niveau D**

De contractuele personeelsleden van het niveau D die op 30 september 2023, naargelang het geval, de loonschaal DD2.1, D2A.1, D2B.1 of DD3.1 genieten, bekomen vanaf 1 oktober 2023, de overeenstemmende loonschaal zonder het suffix ".1", met behoud van de verworven loonschaalanciënniteit.<sup>8</sup>

#### **d. Toekenning van de nieuwe loonschalen van het niveau B, C en D**

Elk personeelslid van het niveau B, C en D dat één van de bovenstaande loonschalen geniet, zal in principe op 1 oktober 2023 recht hebben op de nieuwe loonschalen.

Er dient evenwel opgemerkt te worden dat de betrokken personeelsleden die zich op 1 oktober 2023 bevinden in de **administratieve stand van beschikbaarheid wegens ziekte** pas aanspraak kunnen maken op de nieuwe loonschalen wanneer zij terug in dienstactiviteit zijn. Zolang zij niet terugkeren in dienstactiviteit zal hun wachtgeld berekend worden op basis van hun oude loonschaal.

Voor de toekenning van de nieuwe loonschalen op 1 oktober 2023 (of op een later tijdstip wegens beschikbaarheid wegens ziekte) dienen de personeelsdiensten geen stappen te ondernemen. Deze loonschalen zullen in de loonmotor Themis automatisch toegekend worden aan de personeelsleden.

### **B. Berekening van de wedde op basis van de nieuwe loonschalen**

De betrokken personeelsleden die voorafbetaald worden, zullen eind september 2023 hun wedde, berekend op basis van de nieuwe loonschalen, ontvangen.

De betrokken personeelsleden die na vervallen termijn betaald (nabetaald) worden, zullen eind oktober 2023 hun wedde, berekend op basis van de nieuwe loonschalen, ontvangen.

---

<sup>8</sup> De wijziging van de loonschalen DD2.1, D2A.1, D2B.1 of DD3.1 naar DD2, D2A, D2B of DD3 zal automatisch gebeuren. Hiervoor dienen de personeelsdiensten geen stappen te ondernemen.

## **7. De invoering van een baremische loopbaan voor de contractuele personeelsleden van het administratief en logistiek kader**

### **A. Algemeen**

Vanaf 1 oktober 2023 genieten alle contractuele personeelsleden van het administratief en logistiek kader van een beperkte baremische loopbaan tot de derde loonschaal verbonden aan hun graad of aan hun klasse.

#### Voorbeeld:

- Een contractuele bediende – niveau D dat sinds 1 januari 2013 de loonschaal D2A.1 geniet, zal op 1 oktober 2023 kunnen overgaan naar de loonschaal D3A.
- Een contractuele assistent die op 1 augustus 2015 werd aangeworven in de loonschaal CC1, zal op 1 oktober 2023 kunnen overgaan naar de loonschaal CC2 en vanaf 1 oktober 2029 naar de loonschaal CC3.
- Een contractuele adviseur die op 1 november 2017 werd aangeworven in een functie, gewogen als klasse 2, zal op 1 november 2023 kunnen overgaan naar de loonschaal A22 en vanaf 1 november 2029 naar de loonschaal A23.

### **B. Procedure**

Voor de CALog-personeelsleden die vanaf 1 oktober 2023 voldoen aan de voorwaarden om toegang te krijgen tot een hogere loonschaal, dient de personeelsdienst van de lokale politie volgende stavingstukken over te maken aan het SSGPI:

- Het formulier L-124 "Bericht van wijziging inzake arbeidsrelatie";
- De beslissing van de korpschef of het door hem/haar aangewezen personeelslid waaruit blijkt dat het personeelslid een niet ongunstige evaluatie heeft en 6 jaar loonschaalanciënniteit bezit (art. VII.IV.1 §1 RPPol). In deze beslissing dient eveneens de nieuwe (hogere) loonschaal vermeld te worden.

Voor de personeelsleden van de federale politie zal daarentegen een nota van DGR/DRP/DPP-F met vermelding van de nieuwe loonschaal overgemaakt moeten worden aan het SSGPI.

Na controle van de stavingstukken zal het SSGPI, indien aan de voorwaarden is voldaan, overgaan tot de toekenning van de nieuwe hogere loonschaal.

## **8. De invoering van een vergoeding voor telewerkkosten**

Vanaf 1 oktober 2023 wordt er een vergoeding voor telewerkkosten toegekend aan het personeelslid dat telewerk verricht.

De vergoeding voor telewerkkosten dekt de verbindings- en communicatiekosten en is een tussenkomst in de kantoorkosten.

De vergoeding bestaat uit twee delen:

- een forfaitair basisbedrag van €20 (niet indexeerbaar) voor vergoeding van internet- en communicatiekosten als men 7 uur en 36 minuten telewerkt in een kalendermaand;
- een forfaitair bedrag van €16,89 (te indexeren) voor vergoeding van kantoorkosten voor water, elektriciteit, verwarming,... als men minstens 30 uur en 24 minuten telewerkt in een kalendermaand.

Deze vergoeding zal berekend worden op basis van het aantal uren en minuten telewerk geregistreerd in Galop (of ander tijdsregistratiesysteem).

De personeelsleden van het operationeel kader en van het CALog-kader die van hun werkgever de toestemming hebben gekregen om te telewerken, hebben automatisch recht op deze vergoeding van zodra ze voldoen aan de vereiste maandelijkse minimale duur van telewerk.

Voor bijkomende inlichtingen kan u steeds contact opnemen met de bevoegde satelliet van het SSGPI op het nummer 02/554.43.16 (zie [www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be), "Contact").

Hoogachtend,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Gert De Bonte', is written over a horizontal line.

Gert De Bonte  
Directeur-diensthoofd SSGPI

Verschillen loonschalen zoals van toepassing op 30/09/2023 vs loonschalen openbaar ambt

NIVEAU B																				
Trap	BB1	BB2	BB3	BB4	B1A	B2A	B3A	B4A	B1B	B2B	B3B	B4B	B1C	B2C	B3C	B4C	B1D	B2D	B3D	B4D
0	545,95	743,05	174,92	953,18	545,95	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	545,95	419,27	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5
1	349,42	546,52	60,97	910,2	349,42	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	349,42	546,52	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5
2	152,88	349,98	0	867,22	152,88	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	152,88	349,98	278,16	391,5	391,5	391,5	273,74	391,5
3	0	153,45	0	824,24	0	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	153,45	0	522,49	294,5	391,5	20,5	391,5
4	0	153,45	0	824,24	0	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	153,45	0	522,49	294,5	391,5	20,5	391,5
5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	243,03	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	0	391,5
6	0	9,25	0	778,38	0	391,5	243,03	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	0	9,25	0	778,38	0	391,5	0	391,5
7	0	0	0	732,51	0	391,5	0	496,59	221,62	391,5	391,5	391,5	0	0	0	732,51	0	189,62	0	391,5
8	0	0	0	732,51	0	391,5	0	496,59	221,62	391,5	391,5	391,5	0	0	0	732,51	0	189,62	0	391,5
9	0	16,68	0	686,66	0	391,5	160,43	673,33	391,5	391,5	391,5	391,5	0	16,68	0	686,66	0	391,5	227,56	391,5
10	0	16,68	0	686,66	0	391,5	160,43	673,33	391,5	391,5	391,5	391,5	0	16,68	0	686,66	0	391,5	227,56	391,5
11	0	124,2	60,75	640,8	0	391,5	391,5	640,8	391,5	391,5	391,5	391,5	0	124,2	60,75	640,8	229,5	391,5	391,5	391,5
12	0	124,2	60,75	640,8	0	391,5	391,5	640,8	391,5	391,5	391,5	391,5	0	124,2	60,75	640,8	229,5	391,5	391,5	391,5
13	35,77	232,87	207,22	594,95	35,77	391,5	391,5	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5	35,77	232,87	207,22	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5
14	35,77	232,87	207,22	594,95	35,77	391,5	391,5	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5	35,77	232,87	207,22	594,95	391,5	391,5	391,5	391,5
15	144,43	341,53	353,68	549,09	144,43	391,5	391,5	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5	144,43	341,53	353,68	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5
16	144,43	341,53	353,68	549,09	144,43	391,5	391,5	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5	144,43	341,53	353,68	549,09	391,5	391,5	391,5	391,5
17	253,09	450,19	500,15	503,24	253,09	391,5	391,5	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5	253,09	450,19	396,55	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5
18	253,09	450,19	500,15	503,24	253,09	391,5	391,5	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5	253,09	450,19	396,55	503,24	391,5	391,5	391,5	391,5
19	361,75	558,85	710,51	513,63	361,75	391,5	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5	361,75	558,85	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5
20	361,75	558,85	710,51	513,63	361,75	391,5	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5	361,75	558,85	391,5	513,63	391,5	391,5	391,5	391,5
21	470,41	667,51	951,03	662,27	470,41	391,5	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5	470,41	520,45	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5
22	470,41	667,51	951,03	662,27	470,41	391,5	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5	470,41	520,45	391,5	662,27	391,5	391,5	391,5	391,5
23	579,07	776,17	1191,55	810,9	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5
24	579,07	776,17	1191,55	810,9	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5	579,07	391,5	391,5	810,9	391,5	391,5	391,5	391,5
25	687,74	884,84	1250,26	777,73	687,74	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5	497,2	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5
26	687,74	884,84	1250,26	777,73	687,74	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5	497,2	391,5	391,5	777,73	391,5	391,5	391,5	391,5
27	796,39	993,49	1308,98	744,56	796,39	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5
28	796,39	993,49	1308,98	744,56	796,39	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	744,56	391,5	391,5	391,5	391,5
29	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
30	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
31	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
32	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5
33	905,05	1102,15	1371,15	678,31	905,05	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	391,5	678,31	391,5	391,5	391,5	391,5



Verschillen loonschalen zoals van toepassing op 30/09/2023 vs loonschalen openbaar ambt

Trap	NIVEAU C											
	CC1	CC2	CC3	CC4	C1A	C2A	C3A	C4A	C1D	C2D	C3D	C4D
0	0,14	225,14	315,14	405,14	0	97,2	187,2	277,2	0	166,05	0	362,65
1	0	194,85	284,85	374,85	0	66,91	156,91	246,91	0	135,76	0	332,36
2	0	164,56	254,56	344,56	0	36,62	126,62	216,62	0	105,47	0	302,07
3	0	133,82	223,82	313,82	0	5,88	95,88	185,88	0	74,73	0	271,33
4	0	223,82	313,82	403,82	0	95,88	185,88	275,88	0	164,73	0	361,33
5	0	153,46	243,46	333,46	0	0	115,52	205,52	0	94,38	0	290,98
6	18,46	243,46	333,46	423,46	0	25,52	205,52	295,52	0	184,38	10,93	380,98
7	0	172,66	262,66	352,66	0	0	134,72	224,72	0	113,58	0	310,18
8	37,66	262,66	352,66	442,66	0	44,72	224,72	314,72	0	203,58	30,12	400,18
9	0	72,04	162,04	252,04	0	0	34,1	124,1	0	0	0	169,49
10	0	162,04	252,04	342,04	0	0	124,1	214,1	0	62,89	0	259,49
11	0	0	60,96	150,96	0	0	0	23,02	0	0	0	28,35
12	0	60,96	150,96	240,96	0	0	23,02	113,02	0	0	0	118,35
13	0	0	0	50,34	0	0	0	0	0	0	0	0
14	0	0	50,34	140,34	0	0	0	12,4	0	0	0	17,73
15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
16	0	0	0	39,26	0	0	0	0	0	0	0	0
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	400,86	0	0	0	272,93	0	0	0	278,25
25	0	0	0	210,24	0	0	0	82,3	0	0	0	87,63
26	0	0	0	300,24	0	0	0	172,3	0	0	0	177,63
27	0	0	0	109,17	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	199,17	0	0	0	71,23	0	0	0	76,55
29	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
30	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
31	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
32	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0
33	0	0	0	110,54	0	0	0	0	0	0	0	0

Verschillen loonschalen zoals van toepassing op 30/09/2023 vs loonschalen openbaar ambt

NIVEAU D																
Trap	DD1	DD2	DD3	DD4	D1A	D2A	D3A	D4A	D1B	D2B	D3B	D4B	D1C	D2C	D3C	D4C
0	206,71	116,71	0	0	34,98	105,01	328,19	328,19	0	23,71	0	0	0	239,71	0	0
1	168,96	78,96	0	0	26,84	96,87	284,69	284,69	0	0	0	0	0	196,21	0	0
2	131,2	41,2	0	0	18,25	88,28	240,74	240,74	0	0	0	0	0	152,26	0	0
3	93,45	3,45	0	0	10,11	80,14	197,24	197,24	0	0	0	0	0	108,77	0	0
4	105,6	15,6	0	0	65,01	135,04	252,14	252,14	0	0	0	0	0	163,67	0	0
5	91,04	1,04	0	0	32,31	93,87	190,49	190,49	0	0	0	0	0	93,04	0	0
6	103,19	13,19	0	0	86,76	148,32	244,94	244,94	0	0	0	0	0	147,49	0	0
7	88,64	0	0	0	54,06	107,14	183,29	183,29	0	0	0	0	0	76,86	0	0
8	100,34	10,34	0	0	108,96	162,04	238,19	238,19	0	0	0	0	0	131,76	0	0
9	85,79	0	0	0	76,26	120,87	176,54	176,54	0	0	0	0	0	61,13	0	0
10	97,94	7,94	0	0	130,71	175,32	230,99	230,99	0	0	0	0	0	115,58	0	0
11	83,39	0	0	0	98,01	134,14	169,34	169,34	0	0	0	0	0	44,96	0	0
12	95,54	5,54	0	0	152,91	189,04	224,24	224,24	0	1,67	0	0	0	99,86	0	0
13	80,98	0	0	0	119,75	147,42	121,62	121,62	0	0	0	0	0	28,78	0	0
14	93,13	3,13	0	0	174,65	202,32	176,52	176,52	0	14,94	0	0	0	83,68	0	0
15	78,58	0	0	0	83,7	100,14	74,35	74,35	0	0	0	0	0	0	0	0
16	90,73	0,73	0	0	138,6	155,04	129,25	129,25	0	0	0	0	0	36,41	0	0
17	76,18	0	0	0	47,21	52,42	26,63	26,63	0	0	0	0	0	0	0	0
18	88,33	0	0	0	102,11	107,32	81,53	81,53	0	0	0	0	0	0	0	0
19	73,77	0	0	0	11,16	5,15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	85,92	0	0	0	65,61	59,6	33,8	33,8	0	0	0	0	0	0	0	0
21	71,37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	83,07	0	0	0	29,56	12,33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	68,52	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	80,67	0	0	0	0	0	0	388,81	0	0	0	0	0	0	0	0
25	35,49	0	0	0	0	0	0	286,64	0	0	0	0	0	0	0	0
26	47,64	0	0	0	0	0	0	341,54	0	0	0	0	0	0	0	0
27	2,47	0	0	0	0	0	0	239,36	0	0	0	0	0	0	0	0
28	14,62	0	0	0	0	0	0	293,81	0	0	0	0	0	0	0	0
29	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
30	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
31	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
32	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0
33	26,77	0	0	0	0	0	0	34,57	0	0	0	0	0	0	0	0