

Sectoraal akkoord 2008-2009

Protocol Sectorcomité XVIII nr 263.851 dd 3 juli 2008

1 Inleiding

Zoals de vorige sectorale akkoorden, speelt ook dit akkoord in op zowel de eisenbundels van de verschillende vakbonden als op de bekommernissen van de overheid (het Vlaamse regeerakkoord, de beleidsnota van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken en voor de eerste maal ook op de expliciet door het College van ambtenaren-generaal geformuleerde bekommernissen).

Binnen het sectoraal akkoord 2008-2009 nemen de maatregelen inzake koopkrachtverhoging een belangrijke plaats in. De kwalitatieve maatregelen vervat in dit akkoord zijn evenwel ook van wezenlijke aard. Ze spelen in op

- ✓ de veranderde arbeidsmarktsituatie, waarbij het kunnen aantrekken én behouden van personeelsleden met de juiste competenties cruciaal is;
- ✓ de arbeidsprestaties en het welzijn van het personeel;
- ✓ het verder werken aan het partnerschap tussen de politieke en administratieve overheid en de representatieve vakbonden.

De overheid en de vakorganisaties bevestigen hun verbintenis om voorgaande sectorale en intersectorale akkoorden na te komen en alle modaliteiten ervan te respecteren (voor zover latere akkoorden de bepalingen uit die akkoorden niet gewijzigd hebben).

De onderhandelingspartners aanvaarden het algemene principe om maatregelen vervat in de sectorale akkoorden niet in te voeren met terugwerkende kracht.

2 Toepassingsgebied

2.1 Het sectoraal akkoord 2008-2009 is van toepassing op :

2.1. 1. de volgende diensten van de Vlaamse overheid:

- de departementen;
- de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid (IVA's);
- de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid (IVArp), met uitzondering van de Vlaamse instelling voor Technologisch Onderzoek (VITO);
- de publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen (EVA's) met uitzondering van
 - De Vlaamse Vervoermaatschappij – De LIJN (VVM)
 - De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor wat betreft het instructiepersoneel
- het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden;
- het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs (GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap);
- de gewestelijke ontvangers

2.1.2. De thans bestaande diensten of instellingen in afwachting van hun opname in de looptijd van dit sectoraal akkoord in de punt 2.1.1. vermelde diensten van de Vlaamse overheid¹.

2.2 De volgende entiteiten zijn uitgesloten van het toepassingsgebied:

- Het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia van de IVA's zonder rechtspersoonlijkheid
- De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- De Vlaamse Radio en Televisieomroep;
- De Vlaamse Opera;
- Het Universitair Ziekenhuis Gent;
- De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor wat betreft het personeel dat ressorteert onder de rechtspersoonlijkheid van het instructiepersoneel.
- Het Vlaams Fonds voor de Letteren.

3 Aantrekken van personeel

3.1 Valorisering van functierelevante beroepservaring

Het aantrekken én behouden van competente medewerkers is een gemeenschappelijke zorg van de overheid en de vakbonden. Naast de pas afgestudeerden, moet het ook mogelijk zijn om mensen met relevante ervaring in de gesubsidieerde of de privé-sector aan te trekken.

De huidige regeling waarbij de relevante beroepservaring in de privé-sector voor de geldelijke anciënniteit enkel kan gevalideerd worden indien het hebben van ervaring op voorhand als deelnemingsvoorwaarde werd gesteld, heeft een aantal ongewenste neveneffecten. Ofwel worden valabele kandidaten zonder de vereiste ervaring (in niveau A minimum 4 jaar) uitgesloten, ofwel haken kandidaten met ervaring af omdat niets kan gevalideerd worden.

De huidige opbouw van de salarisschalen die uitgaat van de veronderstelling dat men in de regel aansluitend bij de schoolse opleiding in dienst treedt bij de overheid, vergroot dit probleem.

Daarom wordt overeengekomen de rondzendbrief DVO/BZ/P&O/2007/8 te wijzigen om voor de personeelsleden die in dienst komen vanaf 1 juli 2008 inzake de geldelijke anciënniteit de valorisering van functierelevante beroepservaring in de privé-sector (zoals die blijkt uit de voorgelegde bewijsstukken) mogelijk te maken onder volgende modaliteiten:

- a) Ongeacht het feit of bij de opstart van de wervingsprocedure in de functiebeschrijving een minimum aantal jaren ervaring werd gevraagd of niet, kan de benoemende overheid tot maximaal 9 jaar reële functierelevante beroepservaring in de privé-sector valoriseren.

¹ Het betreft hier o.a. het IWT en het KMSKA

Voor de knelpuntfuncties (bedoeld in artikel III 3 §1 VPS) kan de benoemende overheid tot maximaal 15 jaar reële functierelevante beroepservaring valoriseren. Bovenstaande doet geen afbreuk aan die situaties waar het Vlaams Personeelsstatuut een specifiek aantal jaren (privé-)ervaring vereist, waarbij minimum dat aantal jaren voor de geldelijke anciënniteit moet kunnen gevaloriseerd worden.

De mogelijkheid van valorisering van functierelevante beroepservaring zal ingeschreven worden in het selectiereglement en de oproep tot kandidaatstelling.

- b) Conform de afspraak van het protocol nr 250.811 van 16 juli 2007 geldt bovenstaande regeling vanaf 1 juli 2008 eveneens voor de loodsen, de speciaal assistent (functie matroos en stoker), de schipper (functie bootsman en functie schipper), de motorist, de scheepstechnicus en de hoofdscheepstechnicus, met dien verstande dat enkel de vaartijd verworven ná het behalen van het vereiste basisdiploma voor valorisatie in aanmerking komt.
- c) De concrete toepassing van deze maatregel wordt jaarlijks aan het EOC (entiteitsoverlegcomité) voorgelegd, samen met de nodige cijfermatige gegevens en bijhorende duiding.

De concrete toepassing van deze nieuwe werkwijze zal in het najaar 2009 geëvalueerd worden binnen het Sectorcomité XVIII.

3.2 Uitzendarbeid

Ook Vlaamse overheidsdiensten worden af en toe geconfronteerd met kortlopende bijkomende opdrachten, waarvoor **uitzendarbeid** één van de te overwegen pistes van invulling betekent. Van zodra de federale overheid, na onderhandeling in Comité A, de nodige uitvoeringsbesluiten genomen heeft om interimarbeid binnen de overheidssector mogelijk te maken, zal met de vakbonden nagegaan worden in welke gevallen kosten-baten gezien uitzendarbeid een goede piste is.

3.3 Aanmoediging interne mobiliteit

Zowel de personeelsleden als hun leidinggevendenden hebben een verantwoordelijkheid op het vlak van het optimaal aanwenden van de beschikbare competenties. Binnen dit kader passen de acties van “zet je loopbaan op het juiste spoor” (initiatief vanuit het personeelslid) en talentmanagement (initiatief vanuit de leidinggevende). Interne mobiliteit kan daarvan een onderdeel uitmaken.

Om de interne mobiliteit verder te faciliteren zal het personeel uiterlijk 1 januari 2009 de mogelijkheid krijgen om via elektronische weg (of op papier voor de personeelsleden die op het werk niet gemakkelijk toegang hebben tot een PC) aan te geven dat zij vragende partij zijn voor interne mobiliteit.

Op basis daarvan zullen zij via elektronische weg gedurende een periode van één jaar verwittigd worden van in aanmerking komende vacatures. De inschrijving kan hernieuwd worden.

3.4 Elders verworven competenties

Met het oog op de toepassing van artikel III 3 VPS ² mag voor de functies die voorkomen op de door de Vlaamse minister bevoegd voor bestuurszaken na onderhandelingen vastgestelde lijst van knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid, het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken als verworven worden beschouwd.

Deze lijst omvat

- die knelpuntfuncties van de lijst met knelpuntfuncties bijgehouden door de VDAB die ook voorkomen bij de Vlaamse overheid;
- de knelpuntfuncties die specifiek zijn voor de Vlaamse overheid.

De lijst zal minstens eenmaal per jaar, na onderhandeling in het Sectorcomité XVIII, geactualiseerd worden door toevoeging of schrapping van functies.

4 Loopbaan

4.1 Personeelsplannen

De managementcode voorziet dat de leidinggevenden aandacht moeten hebben voor de ontwikkelings- en doorstromingsmogelijkheden van hun personeelsleden.

De leidend ambtenaren worden opgeroepen om hiervoor bijzondere aandacht te hebben n.a.v. de opmaak en de bijsturing van de personeelsplannen, inzonderheid t.g.v. de uitvoering van de maatregelen inzake doorstromingsmogelijkheden vervat in het sectoraal akkoord 2005-2007. Naast het voorzien van de benodigde functies omvat dit tevens het organiseren van de interne bevorderingsprocedures.

4.2 Herplaatsing om medische redenen

Vastgesteld wordt dat de herplaatsing om medische redenen in een aantal gevallen ondanks succesvolle ervaringsstages en aanmelding bij de Werk-Wijzer niet tot een reële herplaatsing leidt omwille van budgettaire redenen. Vanuit de zorg voor goed werkgeverschap worden daarom in die gevallen bij een herplaatsing in een bestaande vacature een aangepaste regeling voorzien inzake de loonlast:

² *Art. III 3. § 1. In afwijking van artikel III 2, 1° kan van deze voorwaarde, voorafgaand aan de rekrutering, worden afgeweken:*

a) in geval van schaarste op de arbeidsmarkt, door de Vlaamse minister bevoegd voor de bestuurszaken na advies van de selector. De Vlaamse Regering bepaalt voor de statutaire wervingen in de ministeries één selector.

of b) indien een intern personeelslid meedingt, met een functie behorende tot hetzelfde niveau als de vacante functie, doch onverminderd specifieke diplomavoorwaarden.

- ✓ De ontvangende lijnmanager krijgt op recurrente basis het verschil tussen de theoretische wervingskost en de effectieve loonkost.
- ✓ De afstaande lijnmanager behoudt de theoretische wervingskost voor de basisgraad.

5 Koopkrachtverhoging

5.1 Salarisschalen

Inzake koopkrachtverhoging wordt overeengekomen met ingang van 1 januari 2009 een lineaire baremieke verhoging van 2% toe te kennen met een maximum van 50 euro bruto per maand aan index (1,4282)

5.2 Maaltijdcheques

Inzake de maaltijdcheques wordt overeengekomen de nominale waarde te behouden op 5 euro, maar de werknemersbijdrage te minimaliseren tot 1,09 euro en de werkgeversbijdrage overeenkomstig op te trekken.

Deze maatregel wordt gefaseerd ingevoerd:

- ✓ Op 1 september 2008: verhoging van de werkgeversbijdrage met 1 euro tot 3,50 euro en vermindering van de werknemersbijdrage met 1 euro tot 1,50 euro;
- ✓ Op 1 mei 2009: verhoging van de werkgeversbijdrage met 0,41 euro tot 3,91 euro en vermindering van de werknemersbijdrage met 0,41 euro tot 1,09 euro.

Wat de personeelsleden die binnen hun agentschap een gunstiger maaltijdchequeregeling hebben³, wordt agentschapspecifiek een compenserende maatregel uitgewerkt met het oog op een netto koopkrachtverhoging van 296,1 euro per jaar.

Deze maatregel wordt gefaseerd ingevoerd:

- ✓ Op 1 september 2008 het equivalent van 1 euro
- ✓ Op 1 mei 2009 het equivalent van 0,41 euro.

6 Prestaties en Welzijn

6.1 Optimalisering werking van de Vlaamse overheid

De overheid en de representatieve vakbonden bevestigen hun gemeenschappelijke zorg voor een goed werkend overheidsapparaat. In dat kader verbinden beide partijen er zich toe om actief en constructief te zoeken naar maatregelen die de efficiëntie en effectiviteit van de Vlaamse overheidsdiensten verhogen.

³ Het gaat om volgende agentschappen met rechtspersoonlijkheid : De Scheepvaart, FIT, IWT, OVAM, de SERV, VMSW, VLAO, VAPH, VMM, W&Z

6.2 Deeltijds werken

Het Vlaams Personeelsstatuut zal aangepast worden teneinde de mogelijkheden voor ambtenaren om een verlof voor deeltijds prestaties als recht te verkrijgen (met salarisbonus) als volgt aan te passen of uit te breiden:

- a) De ambtenaar die als eenoudergezin ten minste één kind ten laste heeft dat nog niet de leeftijd van vijftien jaar bereikt heeft;
- b) De ambtenaar die mantelzorg⁴ verleent aan een inwonend gezins- of familielid van 1e of 2e graad. Bij zijn aanvraag voegt de ambtenaar de beslissing van de zorgverzekering waaruit blijkt dat het betrokken gezins- of familielid door de verminderde zelfredzaamheidsscore aanspraak kan maken op een tussenkomst voor mantelzorg of het bewijs dat betrokkene deze tussenkomst ontvangt.

Deze maatregel gaat in op de eerste dag van de maand volgend op het akkoord van de federale minister van pensioenen.

6.3 Preventief medisch onderzoek

Het sectoraal akkoord 2003-2004 (protocol Sectorcomité XVIII nr 210.672 dd 7 juni 2004) voorziet in punt 6.1 Geïntegreerd actief welzijnsbeleid het volgende:

“Gezondheid : in het kader van het geïntegreerd gezondheidsbeleid zal de Vlaamse overheid voorzieningen treffen zodat elk personeelslid ten minste vanaf 50 jaar van een medische check-up kan gebruik maken.”

Om de uitvoering van deze bepaling te optimaliseren, komen de overheid en de vakbonden overeen om

- a) Via een werkgroep van het Sectorcomité XVIII een minimaal gelijkwaardig aanbod te bepalen voor deze medische check-up. De werkgroep moet een voorstel formuleren vóór 30 april 2009.
- b) Het minimaal gelijkwaardig aanbod voor alle personeelsleden vanaf 50 jaar zo uit te bouwen dat de entiteiten een preventief beleid kunnen voeren dat aangepast is aan de concrete noden en situatie van hun entiteit, waarbij onder meer rekening gehouden wordt met het type activiteiten dat verricht wordt en de vastgestelde risico's.
De “gelijkwaardigheid” heeft ook betrekking op de frequentie van het aanbod en het minimale budget dat hiervoor uitgetrokken wordt.
- c) Dubbel gebruik te vermijden met algemene preventieve campagnes die gratis door de overheid aan alle burgers worden aangeboden.

⁴ Mantelzorg: cfr de punten 55 en 56 van de handleiding zorgverzekering (ministerieel besluit van 6 januari 2006 houdende goedkeuring van de handleiding zorgverzekering:

“Alleen personen die in een thuismilieu verblijven, kunnen een aanvraag indienen voor mantel- en thuiszorg.

Het thuismilieu is de plaats waar de gebruiker effectief verblijft of inwoont, met uitsluiting van de collectieve woonvormen waar personen op een duurzame wijze verblijven en gehuisvest zijn. Een serviceflat, een pleeggezin, een centrum voor kortverblijf en een dagverzorgingscentrum worden beschouwd als een thuismilieu.”

- d) Bij het bepalen van de inhoud van het concrete aanbod voor de medische check-up in een bepaalde entiteit rekening te houden met de vaststellingen en aanbevelingen vervat in de epidemiologische verslagen van de arbeidsgeneeskunde en de controle-geneeskunde, de leeftijdspiramide van de betrokken entiteit en de beoogde frequentie van / tussenperiode tussen bepaalde onderzoeken. Het aanbod voor de medische check-up wordt besproken op het Entiteitsoverlegcomité (EOC) of, indien meerdere entiteiten van een beleidsdomein opteren voor een gemeenschappelijk aanbod, op het Beleidsdomeinoverlegcomité (BDOC).

6.4 Hospitalisatieverzekering

Zoals ook het geval was voor het contract over de arbeidsgeneeskunde en dat voor de ziektecontrole, zullen de vakbonden de kans krijgen om hun opmerkingen te formuleren m.b.t. het ontwerp bestek hospitalisatieverzekering.

7 Partnerschap met de vakbonden

7.1 Voorkomen en/of oplossen van sociale conflicten

Vanuit de bekommernis voor een positief arbeidsklimaat én de continuïteit van de openbare dienstverlening vinden overheid en vakbonden het belangrijk om sociale conflicten zo veel mogelijk te voorkomen en, indien dit niet mogelijk blijkt, zo snel mogelijk op te lossen. Binnen dat kader wordt overeengekomen dat:

- a) De overheid in overleg met de vakbonden en de leidinggevende ambtenaren een Barometer Sociale Verhoudingen (BSV) zal uitwerken. Bedoeling is om zowel goede praktijken in kaart te brengen (en daarbij na te gaan welke punten overdraagbaar zijn naar andere entiteiten) als om dreigende sociale conflicten tijdig te kunnen detecteren en zo te voorkomen.
- b) De overheid in overleg met de vakbonden en de leidinggevende ambtenaren zal onderzoeken of en zo ja op welke wijze het mogelijk is een groep van sociaal bemiddelaars (GSB) tot stand te brengen. Hun taak zal erin bestaan om bij dreigende sociale conflicten te trachten in der minne oplossingen uit te werken.
- c) Bij dreigende sociale conflicten de meest gerede partij een bemiddelingsprocedure zal vragen om op die manier een oplossing te zoeken die een effectieve stakingsactie kan voorkomen.

7.2 Syndicale vrijgestelden

Vastgesteld wordt dat de uitvoering van artikel 77 van het koninklijk besluit van 28 september 1984⁵ m.b.t. de administratieve loopbaan van de vaste afgevaardigden, ten gevolge van de invoering van het Vlaams Personeelsstatuut de facto geen toepassing meer kan vinden.

Vanuit de oorspronkelijke bedoeling van het artikel 77 (een syndicaal vrijgestelde mag geen voordeel maar ook geen nadeel ondervinden van de aanstelling als vaste afgevaardigde), zal onderzocht worden op welke wijze binnen de principes van het Vlaams Personeelsstatuut hiervoor een oplossing kan uitgewerkt worden. Het resultaat van dit onderzoek zal in de loop van 2009 aan de volgende Vlaamse Regering worden voorgelegd.

⁵ Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Inhoudstafel

1	Inleiding	1
2	Toepassingsgebied	1
2.1	Het sectoraal akkoord 2008-2009 is van toepassing op :	1
2.2	De volgende entiteiten zijn uitgesloten van het toepassingsgebied:.....	2
3	Aantrekken van personeel	2
3.1	Valorisering van functierelevante beroepservaring	2
3.2	Uitzendarbeid	3
3.3	Aanmoediging interne mobiliteit	3
3.4	Elders verworven competenties	4
4	Loopbaan	4
4.1	Personeelsplannen	4
4.2	Herplaatsing om medische redenen.....	4
5	Koopkrachtverhoging	5
5.1	Salarisschalen.....	5
5.2	Maaltijdcheques	5
6	Prestaties en Welzijn	5
6.1	Optimalisering werking van de Vlaamse overheid	5
6.2	Deeltijds werken	6
6.3	Preventief medisch onderzoek	6
6.4	Hospitalisatieverzekering.....	7
7	Partnerschap met de vakbonden	7
7.1	Voorkomen en/of oplossen van sociale conflicten	7
7.2	Syndicale vrijgestelden	8
	Inhoudstafel	9

Bijlagen

1. Raming van de budgettaire weerslag

Bijlage
Ruwe raming budgettaire weerslag

maatregel	Budget SA (in Keur)		
	2008	2009	2010
Baremieke verhoging 2% beperkt tot 50 euro bruto per maand	0	15.860	17.370
Maaltijdcheques	985	4.565	5.550
Compenserende regelingen maaltijdcheques	192	888	1.080
Subtotaal upgrading maaltijdcheques	1.177	5.453	6.630
totaal	1.177	21.313	24.000

Maatregelen voor de gewestelijke ontvangers⁶

Baremieke verhoging 2% beperkt tot 50 euro bruto per maand : 50 Keur
Maaltijdcheques : 22 Keur

Opmerking

Het gaat hier om ramingen.

⁶ *Kostprijs te verhalen op de betrokken gemeenten*