

# Sectoraal akkoord 2010 – 2012

Protocol Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest nr 307.989 dd 28 oktober 2011

## 1 Inleiding

Dit sectoraal akkoord speelt, binnen moeilijke budgettaire omstandigheden, in op de kwalitatieve en kwantitatieve eisenbundels van de verschillende vakbonden, de bekommernissen van de Vlaamse Regering (het Vlaamse regeerakkoord, de beleidsnota van de Vlaamse minister bevoegd voor Bestuurszaken) en het College van ambtenaren-generaal, dat voor het eerst als volwaardig lid van de overheidsdelegatie het sectoraal akkoord mee onderhandelde.

De duidelijke wil van alle onderhandelende partijen om tot een akkoord te komen, maakte dat na langdurige en soms moeizame momenten toch rond de onderhandelingstafel een evenwichtig akkoord kon bereikt worden voor de 24.025 VTE die er onder ressorteren.

Het sectoraal akkoord heeft een looptijd van drie jaar (2010-2012) en omvat een kwalitatief luik, geldelijke maatregelen en afspraken m.b.t. het partnerschap met de vakbonden:

- ✓ De *kwalitatieve maatregelen* hebben inzonderheid betrekking op de implementatie van de functieweging, de inzet en behoud van voldoende competente én gemotiveerde personeelsleden, het sleutelproject modern HR-beleid, warme maaltijden in de VAC's Brugge en Gent, kinderopvang tijdens de schoolvakanties en maatregelen in het kader van het doelgroepenbeleid.
- ✓ De *geldelijke maatregelen* gaan pas in vanaf 1 december 2012 (maaltijdcheques) of vanaf 2013 (stapsgewijze verhoging van de eindejaarstoelage, tweede salarisschaal voor de contractuele personeelsleden van de schoonmaak- en catering, verhoging fietsvergoeding en de kilometervergoeding voor bepaalde verplaatsingen).
- ✓ Het *partnerschap tussen de politieke en administratieve overheid en de vakbonden* via een aanvulling van de EFI-regeling, afspraken m.b.t. de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2013-2014, het behoud van de sociale vrede en de snelle uitvoering van dit akkoord.

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).

## 2 Toepassingsgebied

### 2.1 Het sectoraal akkoord 2010-2012 is van toepassing op :

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

- ✓ de departementen;
- ✓ de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid (IVA's) met uitzondering van de leden van de Inspectie van het Agentschap voor Kwaliteitszorg in Onderwijs en Vorming;
- ✓ de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid (IVA rp);
- ✓ 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 en het technisch omkaderingspersoneel;
- ✓ het secretariaatspersoneel van de strategische adviesraden;
- ✓ het personeel van de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;

Tenzij anders vermeld bij een concrete maatregel, valt het Vlaamse personeel in het buitenland (zoals de Vlaamse economische vertegenwoordigers en de vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering in het buitenland) onder de toepassing van het sectoraal akkoord, evenals de vertegenwoordigers van de Vlaamse Regering bij de Permanente Vertegenwoordiging bij de Europese Unie in Brussel.

Het personeel voor de Vlaamse vestigingen in het buitenland dat ter plaatse geworven wordt onder lokaal arbeidsrecht, valt niet onder de toepassing van dit sectoraal akkoord.

2.1.2. de gewestelijke ontvangers;

2.1.3. het personeel van de Vlaamse administratieve rechtscolleges (momenteel het Milieuhandavingscollege, de Raad voor betwistingen inzake studievoortgangsbeslissingen, de Raden voor Verkiezingsbetwistingen en de Raad voor vergunningsbetwistingen en, na oprichting, de het Vlaams Bestuursrechtcollege), met uitzondering van de bestuursrechters;

2.1.4. de bestaande diensten of instellingen die in de looptijd van dit sectoraal akkoord zullen opgenomen worden in de punt 2.1.1. vermelde diensten van de Vlaamse overheid.

### 2.2 De volgende entiteiten zijn uitgesloten van het toepassingsgebied:

- ✓ Het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonialia van de ministeries;
- ✓ De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;

- ✓ De Vlaamse Radio en Televisieomroep;
- ✓ Het Universitair Ziekenhuis Gent;
- ✓ Het Vlaams Fonds voor de Letteren;
- ✓ de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letterkunde.

## 3 Inhoudelijke punten

### 3.1 Functieclassificatie

Binnen de twee jaar volgend op de goedkeuring door de Vlaamse Regering van de zowel de beroepsprocedure als de resultaten van het deelproject ‘fijnmazigheid’ beschikken alle personeelsleden die onder het Vlaams Personeelsstatuut én de algemene wegingsmethodiek ressorteren, over een geactualiseerde functiebeschrijving en zijn de functies die passen binnen een bestaande functiefamilie (zoals opgenomen in de functieniveaumatrix goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 25 februari 2011) ingedeeld met behulp van de wegingsmethodiek van de Vlaamse overheid, zijnde het geautomatiseerde indelingsinstrument ([www.functiefamilies.info](http://www.functiefamilies.info)).

### 3.2 In-uit en doorstroom

#### 3.2.1 Rekrutering en selectie

Jaarlijks zal de algemene problematiek van werving en selectie worden toegelicht en besproken in het Sectorcomité XVIII. Dit zal gebeuren op basis van het jaarverslag van Jobpunt Vlaanderen en de beschikbare informatie m.b.t. de activiteiten van de andere selectoren.

#### 3.2.2 Personeelsplannen

M.b.t. de personeelsplannen herbevestigt de Vlaamse Regering het engagement opgenomen in punt 4.1. van het sectoraal akkoord 2005-2007 (protocol Sectorcomité XVIII nr 236.757 dd 6 juli 2006):

*“Bij de opmaak van het proces- en personeelsplan gelden volgende principes :*

- ✓ *Er moet een evenwicht zijn tussen taken en opdracht enerzijds en de middelen (op het vlak van regulering, ICT, werkingskosten, personeel) om deze uit te voeren anderzijds. Dit maakt voorwerp uit van de bespreking tussen de minister en de leidend ambtenaar n.a.v. de beheersovereenkomsten (voor de IVA's en EVA's) of de managementovereenkomst (voor de departementen).*
- ✓ *Dit impliceert dat een personeelsplan moet uitvoerbaar zijn binnen de beschikbare middelen (dit sluit een groeipad niet uit, hetzij binnen het beschikbare personeelsbudget n.a.v. het doorvoeren van vervangingswervingen, hetzij op basis van bijkomende middelen, voor zover er garanties zijn dat tijdig de bijkomende middelen ter beschikking zullen worden gesteld).”*

Dit impliceert dat de personeelsplannen én de invulling ervan moeten toelaten om de opgedragen taken met de beschikbare menskracht uit te voeren volgens de goedgekeurde processen.

In de entiteiten waar momenteel het beoogde evenwicht niet bereikt is zal, waar nodig in overleg tussen de leidend ambtenaar en de functioneel bevoegde minister, nagegaan worden welke maatregelen noodzakelijk zijn om het beoogde evenwicht te herstellen.

### **3.2.3 Vergrijzingskost**

De vergrijzingskost kan sterk verschillen van de ene entiteit naar de andere én binnen eenzelfde entiteit van het ene jaar naar het andere.

*Onder vergrijzingskost wordt verstaan: de som van de endogene groei (het duurder worden van het personeel in functie van het arbeidsvoorwaardenbeleid van de Vlaamse Regering) min het uitstroomsaldo (van pensioneringen, enz. waarbij de kost van het op rust gestelde (statutaire) personeelslid, die wegvalt, een pak hoger is dan die van zijn vervanger).*

Om de sterke verschillen m.b.t. vergrijzingskost af te zwakken, wordt een herverdelingsmechanisme uitgewerkt. Dit mechanisme wordt in de loop van 2011 op punt gesteld en voor het eerst toegepast m.b.t. de begroting 2012.

## **3.3 Langdurig contractuelen**

### **3.3.1 Personeel met schoonmaak en cateringfunctie**

Aan de contractuele personeelsleden van de categorie “bijkomende en specifieke opdrachten” tewerkgesteld in schoonmaak- en cateringfuncties die over voldoende anciënniteit beschikken, wordt m.i.v. 1 januari 2013 de tweede salarisschaal van hun graad toegekend.

Daarbij zal naar analogie van het verleden bij wijze van overgangsmaatregel voor de betrokken personeelsleden in dienst op 1 januari 2013 een omrekening gebeuren van dienstanciënniteit (tijdsperiode bij een overheidsdienst – zoals vermeld in art. VI 8, §4 VPS) naar voor deze maatregel nuttige anciënniteit volgens de 1/3-2/3 regel (d.w.z. 1/3 van de jaren tot 12 jaar en 2/3 van de jaren boven de 12 jaar). Voor de toepassing van de overgangsmaatregel m.b.t. de prestaties tot 31 december 2012 wordt geen herleiding t.g.v. het prestatieregime toegepast. Voor de prestaties vanaf 1 januari 2013 wordt de anciënniteit opgebouwd volgens het prestatieregime.

De overgang naar de tweede schaal van de per 1 januari 2013 in dienst zijnde betrokken personeelsleden (1.072) zal gespreid verlopen over een periode van een tiental jaren met een totale werkgeverskost van 2.230 Keuro. De kosten voor de toekenning van de tweede salarisschaal per 1 januari 2013 (toepassing overgangsmaatregel) en de overgang in de loop van de jaren 2013 en 2014 t.b.v. 748 Keuro worden aangerekend op het budget koopkracht voor de sectorale akkoorden gedurende de periode 2010-2014.

### **3.3.2 Bijzondere bepalingen m.b.t. beëindiging van contractuele tewerkstelling**

De entiteiten van de Vlaamse overheid die in het kader van de verhoging van de efficiëntie van de overheid in de periode 2009-2011 concrete doelstellingen hebben gekregen om het personeelsbestand en/of het personeelsbudget te vermindere(n), moeten hun proces- en personeelsplannen in overeenstemming brengen met de recurrent beschikbare middelen. Over de aanpassingen van het personeelsplan wordt er op entiteitsniveau overlegd.

Bij de implementatie van deze beslissingen mogen de leidende ambtenaren geen naakte ontslagen doorvoeren, d.w.z. ze mogen geen goed presterende contractuelen ontslaan louter omwille van besparingsmaatregelen. Indien de reden voor hun aanstelling vervalt (bv omdat de titularissen die ze vervangen hun dienst terug opnemen, het langlopend project waarvoor ze geworven waren loopt af, de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur of voor een bepaald werk verstrijkt, e.d.m.) kan de arbeidsovereenkomst wel beëindigd worden.

Indien een negatieve evolutie van de budgettaire situatie de Vlaamse Regering in 2012 zou nopen tot aanvullende algemene besparende maatregelen op de personeelskredieten, zal ze over het effect op de tewerkstelling van langdurige contractuelen onderhandelen in het Sectorcomité XVIII.

### **3.3.3 Verbetering arbeidsvoorwaarden langdurig contractuelen**

In het kader van het sleutelproject modern HR-beleid zal nagegaan worden op welke wijze de arbeidsvoorwaarden van de langdurig contractuelen, inzonderheid diegenen van de categorie bijkomende en specifieke opdrachten en diegenen die met (opeenvolgende) langlopende vervangingsopdrachten kunnen verbeterd worden. Daarbij zal bijzondere aandacht gaan naar die langdurig contractuelen die ook laureaat zijn van de generieke proeven.

### **3.3.4 Tweede pensioenpijler**

De Vlaamse Regering bevestigt haar principiële bereidheid om voor de contractuelen "bijkomende en specifieke opdrachten" te voorzien in een tweede pensioenpijler (cfr intersectoraal akkoorden gesloten in het Comité A voor de jaren 2005-2006 en 2007-2008).

De besprekingen m.b.t. de graduele ontwikkeling van een tweede pensioenpijler voor de betrokken personeelsleden zullen opgestart worden nadat de federale overheid de kaderwet tweede pensioenpijler zal hebben goedgekeurd. Bij deze besprekingen zal rekening gehouden worden met de resultaten van het project modern HR-beleid inzake het naar mekaar toegroeien van de arbeidsvoorwaarden van contractuelen en statutairen.

## **3.4 Doelgroepenbeleid**

Uitbreiding van de bestaande regeling binnen het VPS voor de geldelijke tussenkomst voor personen met een handicap die niet met het openbaar vervoer naar het werk kunnen komen.

De bestaande doelgroep in het VPS (gerechtigden op een parkeerkaart) wordt uitgebreid tot de personeelsleden die recht hebben op de Vlaamse Ondersteuningspremie en waarbij door hun handicap het zich verplaatsen in 2<sup>de</sup> klasse met het openbaar vervoer moeilijk is. Het VPS zal volgende tussenkomsten voorzien:

- ✓ Behoud van de huidige tussenkomst (equivalent van kostprijs 2<sup>de</sup> klasse) voor wie louter aan het formele criterium voldoet dat men in aanmerking komt voor een parkeerkaart.
- ✓ Verhoogde tussenkomst tot het equivalent van de kostprijs 1<sup>de</sup> klasse, voor wie dit voorzien is als maatregel in het integratieprotocol.

De kostprijs van deze maatregel is op zich beperkt en valt ten laste van de beschikbare middelen van de betrokken entiteit en wordt dus niet aangerekend op het budget sectoraal akkoord.

### **3.5 Kinderopvang**

Om de ouders - personeelsleden van de Vlaamse Overheid toe te laten om hun werk- en gezinsleven goed te combineren en om ook tijdens de schoolvakantieperiodes een goede beschikbaarheid te hebben van het personeel, wordt op het kwaliteitsbudget van het sectoraal akkoord m.i.v. 1 januari 2013:

- a. 44.000 euro aangerekend om de verhoging van de ouderbijdrage in de huidige vakantieopvang netto te beperken tot de indexatie van de bijdrage tot 3,5 euro (7 euro voor fiscaliteit) ;
- b. 66.000 euro aangerekend om het aanbod aan kinderopvang met 3.000 opvangdagen op te trekken zodat het aanbod de stijgende vraag van de ouders kan volgen.

De problematiek van conformiteit aan de regelgeving RSZ en inkomensbelasting wordt verder onderzocht. Indien er fundamentele problemen rijzen zal dit teruggekoppeld worden en zullen de vervolgstappen besproken worden in de gewone vergaderingen van het Sectorcomité XVIII.

### **3.6 Verlofstelsels**

De evaluatie/rationalisering en standaardisering van de verlofstelsels, die mee deel uitmaakt van het sleutelproject modern HR-beleid, zal minstens rekening houden met

- ✓ het streven naar een beter evenwicht tussen organisatie- en persoonlijk belang;
- ✓ het verhogen van de neutraliteit van de verlofstelsels t.a.v. de verschillende samenlevingsvormen;
- ✓ het verhogen van de transparantie inzake de verloven, door waar mogelijk de impact te stroomlijnen die de verloven, naar gelang de toestand dienstactiviteit of non-activiteit, hebben op pensioen, vermindering vakantieverlof, maaltijdcheques, salaris, aanspraken op bevordering, e.d.m. Dit streven naar meer transparantie gaat samen met de verantwoordelijkheid en responsabilisering van het personeelslid dat om welbepaalde redenen (zorg, elders werken, vrije tijd, ...) keuzes maakt in zijn loopbaan voor een bepaald verlof.

### **3.7 Maaltijdcheques**

a. M.b.t. de nominale waarde van de maaltijdcheques wordt overeengekomen om

- ✓ de nominale waarde van de maaltijdcheques m.i.v. 1 december 2012 via verhoging werkgeversbijdrage op te trekken tot 7 euro.  
De meerkost voor de maand december die ingevolgde de inwerkingtreding van het Rekendecreet per 1 januari 2012 toch op de begroting 2012 drukt i.p.v. ten laste te komen van de begroting 2013, zal door de entiteiten opgevangen worden binnen de kredieten 2012;
- ✓ in samenhang daarmee de compenserende toelage m.i.v. 1 december 2012 uitdovend te maken ; dit impliceert dat de personeelsleden die vanaf die datum in dienst treden bij de betrokken entiteiten deze toelage niet meer zullen ontvangen;
- ✓ de verhoging van de werkgeversbijdrage voorzien in dit sectoraal akkoord door te voeren op een wijze dat de regeling maaltijdvergoeding RSZ-conform blijft (als kan via generieke bepaling om te vermijden dat ook in de toekomst telkens het VPS moet aangepast worden).

Deze maatregel geldt niet voor de Vlaamse personeelsleden in het buitenland (zoals omschreven in het VPS).

Voor entiteiten die reeds een maaltijdcheque met een nominale waarde van 7 euro met minimale werknemersbijdrage hebben, wordt geen compenserende maatregel uitgewerkt.

b. Invoering van elektronische maaltijdcheques

Verwijzend naar het KB van 2 oktober 2010 (KB van 2 oktober 2010 tot wijziging van artikel 19bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders ) wordt akkoord gegaan dat vanaf 1 januari 2012 (streefdatum) maaltijdcheques aan de werknemer kunnen uitgereikt worden in elektronische vorm. Deze overstap is onomkeerbaar.

Voorafgaand aan het vastleggen van de concrete ingangsdatum zal binnen het Sectorcomité XVIII nagegaan worden of de elektronische maaltijdcheques op voldoende plaatsen kunnen aangewend worden.

### **3.8 VAC's Brugge en Gent – warme maaltijden**

De beslissing van de Vlaamse Regering om in het VAC Brugge en het VAC Gent enkel te voorzien in een broodjeskeuken wordt herzien. Naast het gebruik van de broodjeskeuken in eigen beheer, zullen de personeelsleden van deze VAC's zullen een warme maaltijd kunnen nuttigen aan dezelfde prijs als hun collega's in de grote administratieve gebouwen te Brussel, concreet door

- ✓ In eerste in eerste instantie na te gaan of een samenwerkingsovereenkomst met een bedrijfsrestaurant uitgbaat door een overheidsdienst mogelijk is, die de nodige garanties omvat m.b.t. onder meer de benodigde capaciteit aan maaltijden en kwaliteit

- Voor het VAC Brugge wordt de benodigde capaciteit geraamd op 80 tot 120 warme maaltijden per dag en zal nagegaan worden of een samenwerkingsovereenkomst met Fedorest mogelijk is
- Voor het VAC Gent wordt de benodigde capaciteit geraamd op 150 tot 200 warme maaltijden per dag en zal nagegaan worden of een samenwerkingsovereenkomst mogelijk is met de NMBS of met de Hogeschool Gent
- ✓ Indien deze samenwerkingsovereenkomst niet mogelijk is, in het betrokken VAC een beperkte opwarmkeuken met aanlevering van voorbereide vacuümverpakte maaltijdcomponenten te voorzien, waarbij het benodigde bijkomende menskracht via verschuiving vanuit de andere entiteiten van de Vlaamse overheid naar AFM zal worden opgevangen. Daarvoor zullen zowel de overheid als de vakbonden de nodige sensibiliserende initiatieven nemen om het beoogde resultaat te bereiken.
- ✓ De meerkost voor het aanbieden van warme maaltijden (jaarlijkse werkingskost en in voorkomend geval de eenmalige investeringskost) aan te rekenen op het kwaliteitsbudget van het sectoraal akkoord ten belope van
  - Maximum 300 Keuro voor het VAC Brugge
  - Maximum 400 Keuro voor het VAC Gent

### 3.9 **Eindejaarstoelage**

In het kader van de vraag van de representatieve vakbonden om op termijn de eindejaarstoelage op te trekken tot een volwaardige dertiende maand, wordt binnen de lopende regeerperiode een verhoging van 9% doorgevoerd, waarvan 5 % vanaf het kalenderjaar 2013 en 4% vanaf het kalenderjaar 2014, telkens t.o.v. de actuele percentages voor het kalenderjaar 2011 vermeld in artikel VII 22 VPS

Deze verhoging resulteert in volgende percentage

eindejaarstoelage in % van het brutosalair van de maand november				
rang	EJT 2011	EJT 2013	EJT 2014	nominaal verschil EJT 2014 t.o.v. EJT 2011
A2+	54,60%	57,33%	59,51%	4,91%
A1-B2-B3-C2-C3	60,80%	63,84%	66,27%	5,47%
C1-B1-D2-D3	67,60%	70,98%	73,68%	6,08%
D1+E	73,50%	77,18%	80,12%	6,62%

### 3.10 **Fietsvergoeding**

De fietsvergoeding wordt verhoogd van 0,15 € naar 0,21 € per km m.i.v. 1 januari 2013.

### 3.11 **Dienstverplaatsingen vanuit de woonplaats**

De beperking van de terugbetaling van de dienstverplaatsingen die aanvangen in de woonplaats (volgens de huidige reglementering terugbetaald a rato van 60 % van de normale kilometervergoeding) wordt opgeheven m.i.v. 1 januari 2013.



## **3.12 Partnerschap met de vakbonden**

### **3.12.1 EFI-regeling**

De regeling inzake Economische en Financiële Informatie uitgewerkt in uitvoering van het sectoraal akkoord 2005-2007 wordt aangevuld als volgt:

- ✓ In samenhang met de bestaande rapporteringsverplichtingen zullen de entiteiten semestrieel informatie ter beschikking stellen m.b.t. resultaatrekeningen en begrotingen en de mogelijkheid tot toelichting en bespreking voorzien.
- ✓ Met het oog op een maximale transparantie zal de overheid voor de punten die zij agendeert op het Sectorcomité XVIII, het Hoog Overlegcomité of een beleidsdomein-, entiteits- of subentiteitsoverlegcomité, de inhoud van het formele advies van de inspectie van financiën (of commissaris voor begroting bij de EVA's) en de repliek van de overheid daarop toevoegen aan de documentatie voor de bespreking van het betrokken punt.

### **3.12.2 Sectoraal akkoord 2013-2014**

De vakorganisaties zullen hun bespreekpunten m.b.t. het sectoraal akkoord 2013-2014 bezorgen vóór einde 2012.

De vakbonden engageren zich om de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2013-2014 te voeren binnen het beschikbare budget voor kwaliteit en koopkracht.

De Vlaamse Regering gaat er in deze context van uit dat buiten het kader van de sectorale akkoorden 2010-2012 en 2013-2014 door de vakbonden geen voorstellen zullen ingediend worden voor bepaalde entiteiten of omvangrijke functiegroepen van personeelsleden die voor de betrokken personeelsleden een aanzienlijke koopkrachtverhoging inhouden en waarvoor bijkomende middelen nodig zijn. Voorstellen tot harmonisering van toelagen en vergoedingen binnen de beschikbare budgetten of met een beperkte meerkost zijn dus wel mogelijk.

Indien de budgettaire situatie van de Vlaamse overheid bij het opstarten van de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2013-2014 fundamenteel verschilt (in min of in meer) t.o.v. van de budgettaire vooruitzichten bij het afsluiten van het sectoraal akkoord 2010-2012 kunnen zowel de vakbonden als de Vlaamse Regering een heronderhandeling van de beschikbare middelen vragen.

De besprekingen m.b.t. het sectoraal akkoord 2013-2014 zullen opgestart worden in de loop van het eerste kwartaal 2013.

M.b.t. de aanwending van de resterende middelen voor sectorale akkoorden tijdens deze regeerperiode wordt overeengekomen om

- a) Op het budget kwaliteit een budget van 2.600 Keuro te reserveren voor maatregelen in uitvoering van het sleutelproject modern HR-beleid die een consensus van zowel de overheid als de vakbonden wegdragen.

De vakbonden zullen in de periode 2011-2012 op informele wijze betrokken worden bij de voorbereiding en ontwikkeling van de projecten die in aanmerking komen voor opname in het kwaliteitsluik van het sectoraal akkoord 2013-2014.

- b) De bestemming van het restbudget voor kwaliteit, momenteel geraamd op 1.838 Keuro vast te leggen in het kader van de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2013-2014.
- c) De bestemming van het restbudget voor koopkracht, momenteel geraamd op 1.373 Keuro vast te leggen in het kader van de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2013-2014.

### **3.12.3 Sociale vrede**

Voor het vertrouwen van de bevolking in de openbare diensten en de politieke verantwoordelijken is het garanderen van een continue en kwaliteitsvolle dienstverlening door de Vlaamse overheidsdiensten van essentieel belang. Sociale vrede speelt daarbij een belangrijke rol.

Bij een normale, correcte uitvoering van de gemaakte afspraken van het sectoraal akkoord engageren de vakbonden zich om de sociale vrede m.b.t. deze aangelegenheden te bewaren.

Deze clausule doet geen afbreuk aan de afspraak van het sectoraal akkoord 2008-2009 m.b.t. het beroep doen op de bemiddelingsprocedure om bij dreigende sociale conflicten een effectieve stakingsactie te voorkomen, noch aan de afspraak van het sectoraal akkoord 2005-2007 om op entiteitsniveau tot de nodige afspraken te komen m.b.t. de spelregels bij effectieve syndicale acties.

## **4 Ingangsdatum**

De maatregelen opgenomen in dit sectoraal akkoord die een wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) vereisen, gaan – tenzij anders vermeld - in op de eerste van de maand volgend op de goedkeuring van de wijziging van het VPS. Maatregelen die het voorafgaandelijk akkoord van de federale overheid vereisen gaan in op de eerste van de maand volgend op het bekomen van dit akkoord.

Om dit zo snel mogelijk te realiseren zal het ontwerp van wijzigend besluit enkel bepalingen m.b.t. de uitvoering van het sectoraal akkoord omvatten. Dit besluit zal, waar nodig, zowel het VPS als de betrokken agentschap specifieke besluiten (ASB's) wijzigen.

\* \* \*

## ***Bijlage: raming aanwending middelen voor de sectorale akkoorden gedurende de periode 2009-2014***

<b>Onderhandelingskader VR 29/4/11</b>			
Binnen dit onderhandelingskader zijn, vanaf het begrotingsjaar 2013, volgende budgetten beschikbaar voor het afsluiten van sociale akkoorden binnen de sector ambtenarenzaken (24.025 VTE) voor de regeerperiode 2009-2014:			
Voor maatregelen koopkracht (KK):	15.479.187,13 €		
Voor kwaliteitsmaatregelen (KW):	5.248.098,77 €		
<b>Totaal budget</b>	<b>20.727.285,90 €</b>		
<b>omschrijving</b>	<b>KK 2012 buiten SA (1)</b>	<b>Koopkracht</b>	<b>Kwaliteit</b>
maaltijdcheques naar 7 euro nominaal via verhoging werkgeversbijdrage m.i.v. 1/12/2012 en gelijktijdig de compenserende toelage uitdovend maken	570	7.700.000	
graduele verhoging eindejaarstoelage in 2013-2014		4.934.614	
tweede salarisschaal voor contractuelen "bijkomende en specifieke opdrachten" in schoonmaak- en cateringfuncties (raming 1.072 PL) m.i.v. 1/1/2013 - kost overgang in 2013 en 2014		748.000	
fietsvergoeding (van 0,15 naar 0,21 € per km) m.i.v. 1/1/2013		603.000	
kilometervergoeding (dienstverplaatsingen die aanvangen in de woonplaats optrekken van 60% naar 100% van de kilometervergoeding) m.i.v. 1/1/2013		120.000	
bijdrage voor kinderopvang m.i.v. 1/1/2013 (beperking verhoging ouderbijdrage + uitbreiding met 3.000 kinderopvangdagen)			110.000
bijdrage voor warme maaltijden VAC Brugge en Gent m.i.v. 1/1/2013			700.000
reservering voor inbreng maatregelen in uitvoering sleutelproject modern HR-beleid tijdens onderhandelingen SA 13-14			2.600.000
<b>totaal maatregelen</b>		<b>14.105.614</b>	<b>3.410.000</b>
<i>budget koopkracht</i>	<b>0</b>	<b>15.479.187</b>	
<i>budget kwaliteit</i>	<b>0</b>		<b>5.248.099</b>
<b>saldo = vrije ruimte voorstellen in onderhandelingen sectoraal akkoord 2013-2014</b>		<b>1.373.573</b>	<b>1.838.099</b>

(1) kost dec 2012 ten laste van de entiteiten en niet van budget sectoraal akkoord