

## 1. INLEIDING

Dit sectoraal akkoord is het laatste sectoraal akkoord voor deze legislatuur. Als sluitstuk bouwt dit sectoraal akkoord voort op het regeerakkoord en de beleidsnota van de Vlaamse minister van Ambtenarenzaken, alsook op de gemeenschappelijke eisenbundel van de representatieve vakorganisaties.

De Vlaamse regering herbevestigt het belang van de vakbondsonderhandelingen als integraal onderdeel van haar personeelsbeleid. Het samenlezen van de drie sectorale akkoorden, afgesloten tijdens deze legislatuur maakt duidelijk dat de Vlaamse regering het belang van een constructieve dialoog met het personeel en haar vertegenwoordigers ernstig neemt.

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 algemeen principe om maatregelen vervat in de sectorale akkoorden niet in te voeren met terugwerkende kracht.

## 2. TOEPASSINGSGBIED

### 2.1 Het sectoraal akkoord 2003-2004 is van toepassing op :

- 2.1.1 De diensten van de Vlaamse regering, d.w.z. het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Wetenschappelijke instellingen.
- 2.1.2 De volgende Vlaamse Openbare Instellingen :
- \* de Openbare Afvalstoffenmaatschappij voor het Vlaamse Gewest;
  - \* de Vlaamse Milieumaatschappij;
  - \* de Vlaamse Landmaatschappij;
  - \* de Vlaamse Huisvestingsmaatschappij;
  - \* de Dienst voor de Scheepvaart;
  - \* de NV Zeekanaal en Watergebonden Grondbeheer Vlaanderen;
  - \* Export Vlaanderen;
  - \* Toerisme Vlaanderen;
  - \* De Vlaamse Reguleringsinstantie voor de Elektriciteits- en Gasmarkt;
  - \* het Instituut voor de aanmoediging van Innovatie door Wetenschap en Technologie in Vlaanderen;
  - \* het Commissariaat-generaal voor de Bevordering van de Lichamelijke Ontwikkeling, de Sport en de Openluchtrecreatie;
  - \* de Dienst voor Infrastructuurwerken van het Gesubsidieerd Onderwijs;
  - \* het Gemeenschapsonderwijs;
  - \* de Vlaamse Onderwijsraad;
  - \* de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, behalve wat betreft het personeel dat ressorteert onder de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel;
  - \* het Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen;
  - \* Kind en Gezin;
  - \* het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap;
  - \* de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen;
  - \* de Openbare Psychiatrische Ziekenhuizen Geel en Rekem
  - \* de Gewestelijke Ontwikkelingsmaatschappijen :
    - de GOM Antwerpen;
    - de GOM Limburg;
    - de GOM Oost-Vlaanderen;
    - de GOM Vlaams-Brabant;
    - de GOM West-Vlaanderen;
- 2.1.3 de diensten van de Vlaamse overheid die in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid worden opgericht en waarin de diensten of instellingen vermeld in 2.1.1 en 2.1.2 worden ondergebracht.

**2.2 De volgende Vlaamse Openbare Instellingen zijn uitgesloten van het toepassingsgebied:**

- \* de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;
- \* de Vlaamse Radio en Televisie;
- \* de Vlaamse Opera;
- \* het Universitair Ziekenhuis Gent;
- \* De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding voor wat betreft het personeel dat ressorteert onder de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel.

**3. UITVOERING SECTORAAL AKKOORD 2001-2002**

In het kader van het sectoraal akkoord 2001-2002 werd de verbintenis aangegaan "ten gronde de mogelijkheid te onderzoeken volgens welke modaliteiten die het gelijkheidsbeginsel bij werving en bevordering niet in het gedrang brengen, contractuele personeelsleden die reeds jarenlang goed presteren, kunnen overgaan naar een statutaire arbeidsplaats".

Na onderzoek ten gronde komen de Vlaamse overheid en de representatieve vakorganisaties als vertegenwoordigers van het personeel overeen, een normalisatietraject in te voeren, waarvan de modaliteiten als volgt worden vastgelegd:

**3.1 De toegang tot het normalisatietraject is uitsluitend voorbehouden aan de contractuele personeelsleden die aan de volgende voorwaarden voldoen:**

- De dag voorafgaand aan de inwerkingtreding van het desbetreffend decreet, minimaal 10 jaar in dienst geweest zijn bij een Vlaamse overheidswerkgever vermeld onder 2.1.1 of 2.1.2.  
Voor contractuelen die overgeheveld werden, worden de prestaties bij de overheid van herkomst, gelijkgesteld met het in dienst geweest zijn bij een Vlaamse overheidswerkgever vermeld in 2.1.1 of 2.1.2;
- bij de Vlaamse overheid nog contractueel in dienst zijn op het ogenblik van de statutaire indienstneming in de betrokken vacature;
- geen onvoldoende gekregen hebben.

Wat de toegang tot het normalisatietraject betreft, wordt geen rekening gehouden met de categorie waarin het contractuele personeelslid is tewerkgesteld, met de soort van betrekking die het uitoefent, en met het arbeidsregime.

Het voldoen aan de diplomavereiste geldt niet voor de personeelsleden die als gevolg van een reglementaire regeling, de betrekking waarin statutair in dienst genomen wordt, reeds contractueel uitoefenen zonder bezit van het vereiste diploma.

Het personeel van de VDAB dat ressorteert onder de rechtspositieregeling van het instructiepersoneel heeft geen toegang tot het normalisatietraject. Wat de Openbare Psychiatrische Centra van Geel en Rekem betreft, wordt bij de opmaak van het normalisatiedecreet onderzocht, of de personeelsleden met een IBF-contract, toegang krijgen tot het normalisatietraject.

**3.2 De normalisatie gebeurt in functie van statutaire vacatures (= permanente personeelsbehoeften) op het personeelsplan. Bij gebrek aan een personeelsplan op datum van de inwerkingtreding van het betreffende decreet laten de functionele minister en de minister van bestuurszaken een personeelsplan opstellen.****3.3 Als uitgangspunt geldt dat de statutaire indienstneming plaats vindt in de statutaire wervingsgraad die overeenstemt met de betrekking die door het personeelsplan als permanente personeelsbehoefte is gekwalificeerd.**

3.4 De normalisatie wordt gerealiseerd d.m.v. een voorrangrecht op een statutaire indienstneming.

In het kader van dit voorrangrecht worden de beschikbare statutaire vacatures, in de mate van het mogelijke opgevuld door middel van de statutaire indienstneming van de contractuele personeelsleden die aan de voorwaarden voldoen vermeld onder 3.1., en die de betrekkingen die door het personeelsplan als permanente functie worden gekwalificeerd, reeds zelf in contractueel verband uitoefenen (normalisatie "op de stoel zelf").

De statutaire vacatures die resteren na de normalisatie op de stoel zelf, worden opgevuld door middel van 2 statutaire aanwervingsrondes.

Aan de eerste van deze statutaire aanwervingsrondes kan alleen worden deelgenomen door de contractuele personeelsleden (inclusief schoonmaak- en restaurantpersoneel) van de betrokken entiteit, die voldoen aan de voorwaarden vermeld onder 3.1., maar niet op de stoel zelf kunnen worden genormaliseerd. Onder "entiteit" wordt hierbij begrepen: een dienst van de Vlaamse overheid, vermeld in 2.1.3 (d.w.z. departement, IVA of EVA).

De tweede van deze statutaire aanwervingsrondes staat open voor alle contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, vermeld in 2.1.3. (inclusief schoonmaak en restaurantpersoneel), die aan de voorwaarden voldoen vermeld onder 3.1., maar die niet op de stoel zelf of via de eerste statutaire aanwervingsronde, kunnen worden genormaliseerd.

De geschikten op basis van de eerste en de tweede statutaire aanwervingsrondes (= de kandidaten die het best aan het profiel van de betrokken functies beantwoorden), worden bij voorrang statutair in dienst genomen.

Na de tweede statutaire aanwervingsronde wordt het normalisatietraject afgesloten.

3.5 Het statutaire personeelslid dat vóór zijn normalisatie een salaris genoot waarvan het bedrag hoger ligt dan het salaris in zijn statutaire betrekking, behoudt dit hoger bedrag, totdat het salaris overeenkomstig het statutaire stelsel, gunstiger wordt. Op dit hoger bedrag is alleen de indexering van toepassing.

3.6 De statutaire indienstnemingen in het kader van de normalisatie hebben voorrang op de statutaire indienstnemingen op basis van statutaire wervingsreserves.

3.7 Het bovenstaande normalisatietraject wordt decretaal geregeld.

## 4. PERSONEEL

### 4.1 Beloningsbeleid

In afwachting van de uitwerking van een vernieuwd beloningsbeleid bij het begin van de volgende legislatuur komen de onderhandelingspartners overeen wat volgt :

- De 'verplichte' deeltijdse prestaties van het schoonmaak- en cateringpersoneel m.b.t. de periode 1 april 1972 tot 31 december 1993 zullen gevaloriseerd worden m.b.t. de geldelijke anciënniteit, voor zover deze minimum de helft bedragen van een voltijdse betrekking.
- De gevaartoelage, alsook de tussenkomst voor moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen, worden eveneens van toepassing op de personeelsleden van niveau A.
- M.i.v. het jaar 2004 een verhoging van de eindejaarstoelage met nominaal:
  - + 5% voor de rangen D1 (en E1) D2, D3, C1 en B1;
  - + 4% voor de rangen A1, C2, C3, B2 en B3
  - + 3% voor de rangen A2 tot A4.

#### 4.2 Verloven

- Voor de wettelijke en reglementaire feestdagen die op een zaterdag of zondag vallen zal aan de personeelsleden die vóór Kerstmis de instelling verlaten ingevolge pensionering, compensatieverlof worden toegekend pro rata de geleverde prestaties tijdens dat jaar.
- De afwezigheid ten gevolge van een ongeval van gemeen recht, veroorzaakt door schuld van derden, zal niet in mindering worden gebracht van het theoretisch loopbaancontingent aan ziekteverlof.
- De nodige maatregelen zullen worden getroffen zodat ook voor de statutaire personeelsleden het stelsel m.b.t. vaderschapsverlof algemeen geldend wordt ingevoerd (cf. wettelijk stelsel van toepassing op contractuelen).

#### 4.3 Sociale voordelen

- De Vlaamse overheid engageert zich om te voorzien in de noodzakelijke rechtsbijstand voor de personeelsleden die door derden gerechtelijk worden vervolgd voor daden die deze dienden te stellen vanuit hun openbare functie.
- De entiteiten en/of agentschappen van de Vlaamse overheid, die niet over een eigen catering-service beschikken, kunnen eigen initiatieven ontwikkelen binnen hun beschikbare budgettaire middelen.

#### 4.4 Permanente ontplooiing

De Vlaamse overheid is er zich van bewust dat haar personeel haar belangrijkste kapitaal is. Opleiding, vorming en ontwikkeling zijn hierin van cruciaal belang.

De Vlaamse overheid engageert er zich dan ook toe om de uitgaven voor opleiding, vorming en ontwikkeling te verhogen met 10% t.o.v. het refertejaar 2003.

## 5 ENGAGEMENTEN TER UITVOERING VIA HET RAAMSTATUUT

De Vlaamse overheid verbindt er zich toe om volgende punten te regelen via het raamstatuut :

- Ingeval van eenparig advies zullen de uitspraken van de Raad van Beroep een dwingend karakter verkrijgen.
- De mogelijkheid tot deeltijdse stage.

## 6 EVENWICHT TUSSEN MENS EN ORGANISATIE

#### 6.1 Geïntegreerd actief welzijnsbeleid

- 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.

#### 6.2 Op weg naar een 'leeftijdsbewust' personeelsbeleid

- De Vlaamse overheid en de vertegenwoordigers van haar personeel vinden het belangrijk een aantal problematieken (einde loopbaan, belastende beroepen ...) te clusteren en naar een structurele oplossing te zoeken. Rond het thema 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' zal er dan ook in de schoot van het sectorcomité XVIII een werkgroep worden opgezet. Deze werkgroep zal een consensusnota voorleggen met het oog op voor te stellen maatregelen in het kader van het volgende sectoraal akkoord.

### 6.3 Partnerschap met het personeel

- De nodige maatregelen zullen worden getroffen zodat de representatieve vakbonden toegang hebben tot het intranet van de diensten van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Binnen het globale personeelsbeleid heeft de sociale dienst een belangrijke sociale taak. De Vlaamse overheid en de vertegenwoordigers van haar personeel komen overeen om binnen de hervorming van BBB de volgende uitgangspunten af te spreken m.b.t. structuur en inplanting van de sociale dienst :
  - de vzw-structuur wordt gehandhaafd
  - er komt een paritaire samenstelling, ook van de raad van bestuur
  - er wordt afgestapt van de regeling van vrijgestelden binnen de structuur van de sociale dienst
  - de voorzitter wordt voorgedragen uit de leden van de vertegenwoordigers van het personeel
  - beslissingsmodel binnen raad van bestuur wordt het consensusmodel
  - het hoofd van de sociale dienst zal worden aangesteld na eenparig advies van de raad van bestuur
- Op basis van de gegronde vraag vanwege de vertegenwoordigers van het personeel, doch rekening houdende met het tijdspad van BBB, wordt het aantal vrijgestelden voor de Vlaamse overheid met ingang van 1 januari 2005 per vakbond vastgesteld op 5. Na implementatie BBB zal in een volgend sectoraal akkoord worden nagegaan of dit aantal voldoende is om hun opdracht naar behoren uit te voeren. De vakbonden herbevestigen in dit kader hun engagement om het stelsel van syndicaal verlof correct toe te passen.