Sectoraal akkoord 2017-2019

Protocol Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest
nr. 386. 1228 dd. 24 juni 2019

1. Inleiding

Het eerste sectoraal akkoord van deze regeerperiode (SA 2015-2016) was een kwalitatief akkoord Met het sectoraal akkoord 2017-2019 wordt een kwantitatief akkoord afgesloten

De Vlaamse Regering besliste voor het begrotingsjaar 2019 een (eenmalig) budget vrij te maken voor sectorale akkoorden voor het Vlaams onderwijs, de social profit, De lijn en de diensten van de Vlaamse overheid Dit budget is een opstap naar het ruimere budget dat beschikbaar zal zijn vanaf 2020 voor sectorale akkoorden Dit bedrag stemt overeen met 1,1% van de loonmassa

Het aandeel voor de diensten van de Vlaamse overheid bedraagt **6.010.842 euro** en wordt besteed aan de verhoging van de koopkracht Het betreft een voorafname van het budget dat beschikbaar is voor sectorale akkoorden vanaf 2020

2. Toepassingsgebied

Naar analogie met de vorige sectorale akkoorden en rekening houdend met ondertussen doorgevoerde wijzigingen (de integratie van de gewestelijke ontvangers en het instructiepersoneel van de VDAB onder het VPS), zal het sectoraal akkoord betrekking hebben op de personeelsleden van volgende entiteiten

- de diensten van de Vlaamse overheid, d w z de entiteiten die ressorteren onder het Vlaamse personeelsstatuut,
- de SERV

Het betreft op 31/12/2018 28 705 personeelsleden

Het sectoraal akkoord zal ook van toepassing zijn op personeelsleden die na afsluiting van het sectoraal akkoord worden overgeheveld naar de diensten van de Vlaamse overheid, in uitvoering van de staatshervorming

Het sectoraal akkoord zal niet van toepassing zijn op

- de leden van de Onderwijsinspectie,
- de Vlaamse Vervoermaatschappij – De LIJN (VVM),
- het personeel voor de Vlaamse vestigingen in het buitenland dat ter plaatse geworven wordt onder lokaal arbeidsrecht,
- het personeel van de met rechtspersoonlijkheid beklede patrimonia van de ministeries,
- het personeel van De Watergroep, de VRT, het Vlaams Fonds voor de Letteren en de Koninklijke Academie voor Nederlandse Taal en Letterkunde

3. Geldelijke maatregelen (koopkrachtverhoging)

3.1. Eindejaarstoelage

In het kader van de vraag van de representatieve vakbonden om op termijn de eindejaarstoelage op te trekken tot een volwaardige dertiende maand (en dus tot maximum 100%), wordt vanaf de eindejaarstoelage 2019 een verhoging doorgevoerd ten opzichte van de actuele percentages zoals vermeld in onderstaande tabel (artikel VII 22, §2 VPS)

Het engagement is er bij beide partijen dat alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, ongeacht de rang of de salarisschaal, op hetzelfde tijdstip het uiteindelijke doel van een volledige eindejaarstoelage (= 100% van het bruto maandsalaris) bereiken en het verschil tussen de categorieen systematisch weggewerkt wordt Om deze doelstelling te realiseren, is het vereist dat nu een eerste stap wordt gezet naar het naar elkaar toegroeien van de eindejaarstoelage over de (huidige) vier categorieen

	Tot en met 2018	**Vanaf 2019**
	% van het brutosalaris van de maand november	% van het brutosalaris van de maand november
voor rang A2 en hoger en de salarisschalen A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	59,51%	64,71 %
voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	66,27%	71,47 %
voor rang B1, C1, D3 en D2	73,68%	77,68 %
voor rang D1	80,12%	84,12 %

3.2. Toelage voor zaterdagwerk

Om het werken op zaterdag aantrekkelijker te maken, wordt de toelage voor zaterdagwerk opgetrokken tot een toeslag van 25% van het uurloon Op basis van de cijfers van 2018 komt deze maatregel ongeveer 3 100 personeelsleden ten goede, waarvan minstens de helft van de personeelsleden (en budget) zich in niveau D situeert

4. Kwalitatieve maatregelen

4.1. Leren en ontwikkelen

4.1.1. Vormingsbeleid

De Vlaamse overheid zal opnieuw meer investeren in de ontwikkeling van haar medewerkers in het kader van inzetbaarheid

In dit kader wordt het bestaande aanbod bij de Diensten Vlaamse overheid geoptimaliseerd, wordt de aanwezige expertise hierrond gebundeld en worden binnen de Vlaamse overheid partnerschappen aangegaan

Het gaat hierbij om een gedeelde verantwoordelijkheid zowel de centrale dienstverleners als de entiteiten hebben hierbij een belangrijke rol te spelen

De Vlaamse overheid zal de komende jaren fors inzetten op de diversificatie van leervormen De speerpunten van het nieuwe ontwikkelbeleid zijn meer digitaal, zelfsturend, sociaal, werkend, informeel en op microniveau leren

Thematisch wordt o a ingezet op het ontwikkelen van sleutelcompetenties Sleutelcompetenties zijn die competenties waarover medewerkers, ongeacht hun functie, moeten beschikken om volwaardig en blijvend inzetbaar te zijn Het gaat hierbij om digitale vaardigheden, sociale vaardigheden, loopbaancompetenties, probleemoplossend vermogen, en dergelijke meer We zoemen hierbij in op twee concrete initiatieven 'Loopbaan in eigen handen' en werken aan digitale vaardigheden

De leidend ambtenaren gaan het engagement aan om deze problematiek (bvb opleidingsplannen) regelmatig te bespreken op het EOC
Op het Sectorcomité XVIII komt er een rapportering over het vormingsverlof bij de diensten van de Vlaamse overheid

4.1.2. Tijdelijke toekenning opleidings- en loopbaancheques

Om de visie op leren en ontwikkelen kracht bij te zetten, worden daarom voor alle personeelsleden van het niveau D en de rang C1 de instrumenten 'Loopbaancheques' en 'Opleidingscheques' ingezet

Loopbaanbegeleiding: https //www vdab be/loopbaanbegeleiding/wat

Bij loopbaanbegeleiding wordt een personeelslid professioneel ondersteund op maat van de behoeftes en situatie Naar aanleiding van een loopbaanvraag die iemand heeft, wordt hij/zij ondersteund bij het nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen "

Loopbaancheques: https //www vdab be/loopbaanbegeleiding/hoe

Volgt iemand loopbaanbegeleiding bij een erkend loopbaancentrum, dan kan er worden betaald met loopbaancheques Via loopbaancheques betaalt een personeelslid zelf maar een klein deel van de loopbaanbegeleiding De rest betaalt de overheid

Opleidingscheques: https //www vdab be/opleidingscheques/werknemers shtml

Volgt iemand een opleiding via opleidingscheques, dan betaalt hij/zij maar de helft van het inschrijvingsgeld en het cursusmateriaal De Vlaamse overheid betaalt de andere helft Elk kalenderjaar kan men voor 250 euro opleidingscheques aankopen Dit betekent dus dat de overheid jaarlijks voor 125 euro tussenkomt

Het eenmalige budget van 218 000 euro (door het wegvallen van de sportabonnementen) verhoogd met een eenmalig budget van 282 000 euro (door het niet-recurrent vrijkomen van een deel van het budget voor de verhoging van de zaterdagtoelage) wordt hiervoor ter beschikking gesteld en aangewend in functie van de binnenkomende aanvragen tot deze middelen zijn uitgeput In totaal is er dus een budget van 500 000 euro beschikbaar voor deze

maatregel Dit budget is het bruto te besteden budget Omdat de maatregel een voordeel van alle aard is, zijn hierop RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd

De lijnmanager kan als gunst (bovenop de financiele tegemoetkoming) vormingsverlof toekennen aan personeelsleden die loopbaanbegeleiding of vorming volgen

Modaliteiten

De overheid en de vakorganisaties bepalen in onderling overleg de modaliteiten voor implementatie van deze maatregel
Na uitputting van het budget wordt dit traject geevalueerd en wordt daarover gerapporteerd aan het Sectorcomité XVIII

4.2. K-IBO

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2015-2016 kunnen de entiteiten, raden en instelling die vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord gebruik maken van de regeling inzake GIBO De GIBO-regeling werd met ingang van 1 september 2018 vervangen door de K-IBO Het toepassingsgebied van de K-IBO is ruimer dan dit van de GIBO, het bevat een aantal extra (kwetsbare) doelgroepen

Een K-IBO kan worden afgesloten voor een periode van maximaal een jaar Volgend op de tewerkstelling als K-IBO moet de tewerkstellende entiteit, raad of instelling aan de stagiair een arbeidsovereenkomst aanbieden waarvan de duur gelijk is aan minstens de duur van de opleiding (maximaal één jaar) Deze arbeidsovereenkomst kan eenmaal met maximaal een jaar worden verlengd

Als pilootproject zullen de entiteiten, raden en instelling die vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord gedurende een periode van 5 jaar gebruik kunnen maken van de uitgebreidere K-IBO-regeling De verplichte tewerkstelling na de K-IBO gebeurt (net als bij de GIBO) met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur van maximum 1 jaar en is eenmaal verlengbaar met maximaal 1 jaar Voor een tewerkstelling van onbepaalde duur moet er een vergelijkende selectie plaatsvinden voor de functie in kwestie (aansluitend aan de K-IBO of na de arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur) AgO begeleidt de personen die tewerk worden gesteld met een K-IBO en monitort deze begeleidingen De overheid onderzoekt op welke manier ze de K-IBO tijdens de K-IBO periode kan begeleiden bij het in orde brengen van werkloosheidsuitkeringen en ziekte-uitkeringen

Aan het proefproject zijn de volgende voorwaarden gekoppeld

1 de toepassing van de K-IBO wordt jaarlijks geevalueerd De eerste evaluatie gebeurt 2 jaar na de start van het pilootproject via agendering op het Sectorcomité XVIII Omdat de instroom van K-IBO binnen de Vlaamse overheid momenteel zeer beperkt is, zal de evaluatie kwalitatief van aard zijn Na het aflopen van de periode van 5 jaar komt er een globale evaluatie van het pilootproject op het Sectorcomité XVIII om te beslissen over een mogelijke permanente toepassing van de uitgebreidere K-IBO-regeling

2 de Dienst Diversiteitsbeleid van AgO verzamelt de kandidaturen van werkzoekenden geinteresseerd in een K-IBO en tracht hen te bemiddelen naar een stageplaats binnen de Vlaamse overheid Ook informeert de dienst de entiteiten over de modaliteiten van K-IBO en de opleidingsverplichting Daarnaast
   - waakt de dienst Diversiteitsbeleid erover dat er een begeleider voor de K-IBO op de werkvloer wordt aangesteld

- neemt de dienst Diversiteitsbeleid geregeld contact op met de K-IBO en haar/zijn begeleider
- bevraagt de dienst Diversiteitsbeleid de K-IBO aan het einde van het contract over haar/zijn ervaringen binnen de Vlaamse overheid en polst de dienst naar de verdere professionele plannen van de ex-K-IBO

3 AgO rapporteert over de volgende elementen
- het aantal personen met een K-IBO
- de interne doorstroom na het einde van het (laatste) contract van bepaalde duur

4 het pilootproject kan tussentijds vroegtijdig worden stopgezet in onderling overleg tussen de overheid en de vakorganisaties als uit een evaluatie blijkt dat de doelstellingen van het pilootproject niet bereikt worden Voor de evaluatie worden volgende beoordelingscriteria gebruikt
- de verhouding tussen de duur van de opleiding en de duur van de tijdelijke tewerkstelling nadien
- de interne doorstroom of tewerkstelling na de afloop van het eerste contract van bepaalde duur

5 AgO onderzoekt tijdens het pilootproject de pistes om de K-IBO's te ondersteunen in functie van doorstroom naar duurzame tewerkstelling bij de Vlaamse overheid

5. Tweede pensioenpijler

In het sectoraal akkoord 2010-2012 werd de principiele bereidheid opgenomen om te voorzien in een tweede pensioenpijler voor bepaalde contractuelen In het Vlaamse regeerakkoord 2014-2019 is opgenomen is dat "in overleg met de vakorganisaties gewerkt wordt aan een eenvormig statuut voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid alsook aan de uitbouw van een tweede pensioenpijler voor contractuele medewerkers" De Vlaamse Regering komt dit engagement als volgt na in deze regeerperiode

Om voor de ongeveer 7 700 contractuele personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, de Sociaal-economische Raad van Vlaanderen (SERV) en de kabinetsaangestelden effectief een tweede pensioenpijler uit te bouwen, werd in de begroting van 2018 een provisie van 22 miljoen euro vrijgemaakt

- 21 miljoen beginkapitaal voor de opstart van het pensioenfonds, dit budget liet toe om in 2018 twee stortingen te doen voor 2018 en 2019,
- 1 miljoen voor 2018 en 2019 samen voor werkingskosten van het pensioenfonds

Het Vlaams Pensioenfonds (VPF) werd opgericht op 13 december 2018 en de statuten werden gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad van 24 december 2018 De FSMA verleende haar vergunning op 18 december 2018

De werkgeversbijdragen over 2018 en 2019 werden op de rekening van het VPF overgeschreven op 17 december 2018

De eerste stortingen voor een aanvullend pensioen, a rato van een bijdrage van 3% op het salaris, op de spaarrekeningen van de personeelsleden kunnen tegen medio 2019 gebeuren

De financiering van dit aanvullend pensioen gebeurt enkel via werkgeversbijdragen

6. Loopbaan- en beloningsbeleid

Op 10 juli 2015 verleende de Vlaamse Regering haar goedkeuring aan de conceptnota "over de bouwstenen voor een vernieuwd loopbaan- en beloningsbeleid" Het loopbaan- en beloningsbeleid moet inzetten op het aantrekken, duurzaam inzetten en blijvend motiveren van competente en resultaatgerichte medewerkers

In de conceptnota komen onder meer volgende principes aan bod

- loopbaanbeleid op basis van functiefamilies
- functiezwaarte als belangrijkste beloningsgrondslag
- flexibel belonen
- aandacht voor knelpuntfuncties
- intern en extern arbeidsmarktonderzoek
- communicatie en managen van verwachtingen
-

Beide onderhandelingspartners engageren zich ertoe om het op dit ogenblik beschikbaar budget vanaf 2020 (saldo van 1,1% van de loonmassa en 6 010 842 euro) voor sectorale akkoorden in de volgende regeerperiode niet enkel aan te wenden voor koopkracht verhogende maatregelen, maar ook voor een loopbaan- en beloningsbeleid voor de personeelsleden, gebaseerd op functiezwaarte Hierbij zal onder meer worden nagegaan welke maatregelen worden genomen voor het remedieren van geobjectiveerde, interne onbillijkheden

Zowel voor de koopkracht verhogende maatregelen als voor de maatregelen in het kader van het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid en het budget dat hiervoor wordt ingezet, moet er tussen beide partijen een akkoord zijn
Indien ondanks het volledig engagement van beide partijen, binnen de onderhandelingstermijn van het eerste sectoraal akkoord van de volgende regeerperiode de overheid niet tijdig een volledig kader voorlegt ter onderhandeling voor een nieuw loopbaan- en beloningsbeleid voor alle personeelsleden gebaseerd op functiezwaarte zal het budget worden aangewend voor andere maatregelen waarmee beide partijen akkoord moeten gaan

Bijlage bij het sectoraal akkoord 2017 – 2019 – beschikbare budget en raming kostprijs
(protocol nr. 386. 1228)

Beschikbare budget		**Raming kostprijs kwantitatieve maatregelen**
recurrent	6.010 842	
éénmalig	500.000 ([1])	
Verhoging zaterdagtoelage tot 25% van 1/1976 van het jaarloon		1.053.577,56
Verhoging EJT		4.952.772,46
Totaal geraamde kostprijs		**6.006.350,02**

Het éénmalig budget van 500.000 euro wordt gebruikt voor opleidings- en loopbaancheques voor personeelsleden niveau D en rang C1. Dit budget is het bruto te besteden budget. Omdat de maatregel een voordeel van alle aard is, zijn hierop RSZ-bijdragen en bedrijfsvoorheffing verschuldigd.

[1] 218 000 wegvallen sportabonnementen, verhoogd tot 500.000 met deel niet opgebruikte budget 2019 verhoging zaterdagprestaties (verhoging zaterdagprestaties treedt pas in werking na definitieve goedkeuring besluit Vlaamse Regering wijziging VPS)