



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 417. 1309

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
12 DECEMBER 2022 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Ontwerp van Sectoraal Akkoord 2020-2022

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, Minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, Digitalisering en Facilitair Management, voorzitter,
2. de heer Bart Somers, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen ondervoorzitter;
3. mevrouw Hilde Crevits, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin,
4. de heer Ben Weyts, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs, Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand;
5. mevrouw Zuhail Demir, Vlaams minister van Justitie en Handhaving, Omgeving, Energie en Toerisme;
6. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financien en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
7. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd, Media en Armoedebestrijding;
8. mevrouw Lydia Peeters, Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare Werken;
9. de heer Jo Brouns, Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
 - de heer Jan Van Wesemael
 - de heer Chris Moortgat
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door :
 - mevrouw Ilse Remy
 - de heer Tjil Reusen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
 - mevrouw Gerda De Norre
 - de heer Stefaan Loos

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp van Sectoraal Akkoord 2020-2022.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

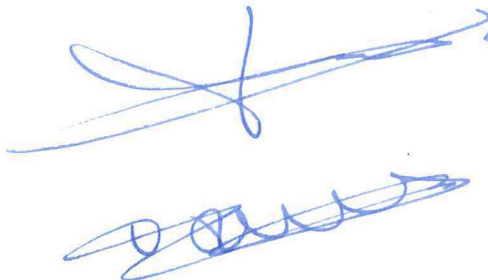
Brussel, **27 MAART 2023**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten



Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



Voor het Vrij Syndicaat van
het Openbaar Ambt

Jan Jambon
Minister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Buitenlandse Zaken, Cultuur,
Digitalisering en Facilitair Management



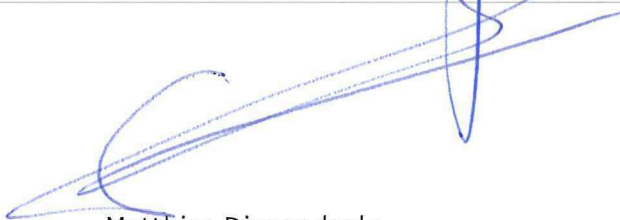
Bart Somers
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van
Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken,
Inburgering en Gelijke Kansen



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin



Ben Weyts
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs,
Sport, Dierenwelzijn en Vlaamse Rand



Matthias Diependaele
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed



Zuhail Demir
Vlaams minister van Justitie en Handhaving,
Omgeving, Energie en Toerisme

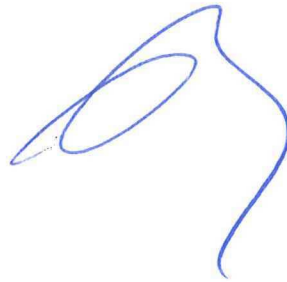


Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd, Media en
Armoedebestrijding



Lydia Peeters
Vlaams minister van Mobiliteit en Openbare
Werken

Jo Brouns
Vlaams minister van Economie, Innovatie,
Werk, Sociale Economie en Landbouw



SECTORAAL AKKOORD 2020-2022
PROTOCOL SECTORCOMITÉ XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP – VLAAMS GEWEST
NR 417.1309

1 INLEIDING

De Vlaamse Regering en de vakorganisaties sluiten samen een sectoraal akkoord 2020-2022 af

Voor dit sectoraal akkoord is in 2022 een bedrag van 15.304.000 euro beschikbaar. Vanaf 2023 is er een bedrag van 29.997.000 euro beschikbaar.

In het kader van de onderhandelingen over het sectoraal akkoord 2020-2022 zijn de partijen overeen gekomen om een voorafname ('preambule') te doen op het sectoraal akkoord 2020-2022. Deze preambule wordt als bijlage bij dit sectoraal akkoord gevoegd. Met deze preambule werd ongeveer de helft van de beschikbare middelen in 2022 besteed aan eenmalige maatregelen. Het overige beschikbare budget in 2022 zal besteed worden zodra er een principeakkoord is over het gehele sectoraal akkoord 2020-2022.

Binnen dit sectoraal akkoord 2020-2022 worden de beschikbare middelen in 2022 besteed aan eenmalige maatregelen (zie 3.1). De beschikbare middelen in 2023 worden aangewend voor recurrente maatregelen (zie 3.2). Daarnaast omvat het sectoraal akkoord diverse kwalitatieve maatregelen (zie 4).

Indien de recurrente maatregelen niet kunnen ingaan vanaf 1 januari 2023, vloeien deze middelen in consensus terug naar het personeel.

De onderhandelingspartners verklaren dat zij het sectoraal akkoord ter goeder trouw zullen uitvoeren en de sociale vrede bewaren.

2 TOEPASSINGSGEBIED

Het sectoraal akkoord heeft betrekking op de personeelsleden van de volgende entiteiten (toepassingsgebied 'Sectoraal akkoord' | Vlaanderen Intern):

- de diensten van de Vlaamse overheid, d.w.z. de entiteiten die ressorteren onder het Vlaamse personeelsstatuut, met uitzondering van het personeel voor de Vlaamse vestigingen in het buitenland dat ter plaatse geworven wordt onder lokaal arbeidsrecht
- de SERV

Het betreft op 30/06/2022 28.846 personeelsleden.

3 KWANTITATIEVE MAATREGELEN

3.1 EENMALIGE MAATREGELEN

3.1.1 Ecocheques

De Vlaamse overheid wil een duurzame werkgever zijn. Daarom wordt er gekozen voor een eenmalige koopkrachtverhoging door middel van ecocheques. Een ecocheque is een extralegaal voordeel waarmee ecologische producten en diensten aangekocht kunnen worden. De lijst van producten en diensten is opgebouwd rond 3 categorieën:

- Ecologische producten en diensten
- Duurzame mobiliteit en vrije tijd
- Hergebruik, recyclage en afvalpreventie

De ecocheques worden toegekend op naam, zijn niet omruilbaar naar geld en zijn 2 jaar geldig.

In 2022 worden ecocheques ter waarde van een totaalbedrag van 250 euro uitbetaald aan alle personeelsleden¹ in dienst op 30 november 2022. In 2023 worden ecocheques ter waarde van een totaalbedrag van 250 euro uitbetaald aan alle personeelsleden² in dienst op 31 december 2022. Elke cheque heeft een nominale waarde van 10 euro. Per jaar worden alle ecocheques in één keer toegekend.

Volgende personeelsgroepen worden uitgesloten:

- Jobstudenten
- Buitenlandpersoneel van lokaal recht
- AOP Sport Vlaanderen
- Occasionele lesgevers VDAB

Personeelsleden die op het moment van de peildatum volgend verlofstelsel opnemen worden uitgesloten.

- 1 jaar onbetaald verlof op te nemen gedurende volledige loopbaan
- 1 jaar onbetaald verlof vanaf 55 jaar
- 1 jaar gestandaardiseerd gunstverlof

3.1.2 Sport- en cultuurcheques

Sport- en cultuurcheques zijn een extralegaal voordeel voor het personeelslid voor sportieve, culturele en gezinsactiviteiten. Ze zijn op naam, niet omruilbaar naar geld en 15 maanden geldig (van 1 juli in jaar X tot 30 september in jaar X+1).

¹ Volgens de rapporteringsdefinitie 'personeelsaantal'

² Volgens de rapporteringsdefinitie 'personeelsaantal'

De operationele loodsen ontvangen geen maaltijdcheques. Ter compensatie wordt het forfaitair bedrag van de reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel verhoogd als volgt:

Type loods	Huidig bedrag (niet geïndexeerd)	Verhoging (niet geïndexeerd)	Nieuw bedrag (niet geïndexeerd)
Kustloods	€131,02	€7,56	€138,58
Rivierloods	€153,88	€7,56	€161,44
Kanaalloods	€153,88	€7,56	€161,44
Scheldemondenloods	€543,96	€7,56	€551,52

In Nederland bestaat geen systeem van maaltijdcheques. Daarom ontvangen de personeelsleden met standplaats in Vlissingen die geen loods zijn, parallel een maandelijkse, forfaitaire vergoeding. Ter compensatie van de verhoging van de maaltijdcheques, wordt de forfaitaire vergoeding voor het personeel in Vlissingen als volgt verhoogd:

Huidig bedrag (niet geïndexeerd)	Verhoging (niet geïndexeerd)	Nieuw bedrag (niet geïndexeerd)
€103,50	€17,50	€121,00

3.7.4 Thuiswerkvergoeding

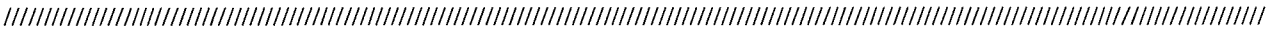
Er wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van 20 euro per maand voor alle medewerkers die op maandbasis gemiddeld 1 dag per week thuiswerken. De thuiswerkvergoeding dient om de gemaakte kosten ten gevolge van het thuiswerk te vergoeden.

3.7.5 Groei van eindejaarstoelagen

Om op termijn te komen tot een eindejaarstoelage op het niveau van een volledige dertiende maand wordt de eindejaarstoelage vanaf 2023 opgetrokken volgens onderstaande tabel.

Groei-pad eindejaarstoelage	Tot en met 2022 % van het brutosalaris van de maand november	Vanaf 2023 % van het brutosalaris van de maand november
Rang A2 en hoger, A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	64,71%	66,71% (+2%)
Rang A1, B3, B2, C3 en C2	71,47%	73,97 (+2,5%)
Rangen B1, C1, D3 en D2	77,68%	80,68% (+3%)
Rang D1	84,12%	88,12% (+4%)

Beide partijen engageren zich er toe om voor 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) te bereiken.



De fietsvergoeding wordt verhoogd van 0,21 euro per km naar 0,25 euro per km.

4 KWALITATIEVE MAATREGELEN

4.1 VERGOEDINGEN, TOELAGEN EN VOORDELEN GELINKT AAN BEGRIP STANDPLAATS EN/OF VERPLAATSINGEN

De verschillende soorten verplaatsingen zijn steeds minder eenduidig in te delen in woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen. Personeelsleden werken steeds meer op verschillende plaatsen en minder op 1 vaste standplaats. Dit heeft een impact op verschillende vergoedingen, toelagen en voordelen (vb. abonnementen woon-werkverkeer). Binnen dit sectoraal akkoord wordt een principeverklaring opgenomen om te komen tot een geharmoniseerd geheel van vergoedingen, toelagen en voordelen dat terug voldoende samenhang vertoont, onder meer door het herbekijken van het begrip 'standplaats'.

Binnen het Sectorcomité XVIII wordt een technische werkgroep opgericht die zich over deze problematiek zal buigen. Uiterlijk in maart 2023 wordt een startvergadering georganiseerd.

De harmonisering van de vergoedingen, toelagen en sociale voordelen zal rekening houden met onder andere de volgende uitgangspunten:

- Een afwisseling tussen telewerk en werken op één of meerdere werkplekken van de werkgever faciliteren,
- De ruimte binnen de bestaande federale regelgeving benutten maar niet overschrijden, zodat de toegekende vergoedingen en sociale voordelen vrijgesteld zijn van RSZ en belastingen;
- De entiteiten hebben controle over hun uitgaven;
- De begrippen voor plaatsen van tewerkstelling afstemmen waardoor er meer samenhang komt in de regelgeving over de verschillende soorten verplaatsingen;
- De uitwerking afstemmen met de beleidsdoelstellingen op vlak van mobiliteit.

4.2 REGELING UITBETALING VAKANTIEDAGEN BIJ UITDIENSTREDING

Het Vlaams Personeelsstatuut laat bij uitdiensttreding enkel in bepaalde gevallen de uitbetaling toe van de niet opgenomen vakantiedagen. Dat is niet mogelijk voor de verlofdagen die nog op de teller staan voorafgaand aan het pensioen.

Deze regeling zal herwerkt worden met als doel een heldere en uniforme regelgeving in gelijkaardige situaties en een betere afstemming tussen het belang van de organisatie en de medewerker. Personeelsleden die nog jaarlijks verlof op te teller hebben staan voorafgaand aan het pensioen, hebben het recht om deze dagen jaarlijks verlof op te nemen. Het personeelslid zal daarnaast ook kunnen vragen om deze verlofdagen uitbetaald te krijgen. Deze uitbetaling is geen recht. Indien het verlof niet kan opgenomen worden om dienstredenen en het personeelslid hiermee akkoord gaat, dan moet het verlof altijd uitbetaald worden.

//

De verdere modaliteiten van deze regeling worden verder uitgewerkt

4.3 LEVENSLANG LEREN

In een context waar werken en leren steeds meer digitaal verlopen, zet de Vlaamse overheid verder in op het integreren van 'leren' in het dagelijkse werk om zo het adagio van levenslang leren te vertalen naar de praktijk, geïnspireerd door onderbouwde inzichten en aansluitend bij het actieplan Levenslang Leren ('*Koers zetten naar een lerend Vlaanderen*')

Zo zetten we met de uitrol van het project 'Iedereen Digitaal' in op het versterken van de digitale competenties van de medewerkers van de Vlaamse overheid. We bieden een aantal instrumenten aan, opdat entiteiten digitale vaardigheden in kaart kunnen brengen en deze dan verder helpen ontwikkelen.

We zetten verder in op het ondersteunen van entiteiten bij het zelf aanmaken van digitaal leer materiaal. Met de digitale leerbibliotheek rond generieke thema's bieden we een uitgebreid en divers aanbod aan van meer dan 120 opleidingen, gericht naar elke medewerker. Op dit moment nemen reeds 25 entiteiten af van dit aanbod, goed voor zo'n 15.000 gebruikers.

Via modern werkplek leren integreren we leren nog meer in de HR-dienstverlening rond rekrutering & selectie, loopbaan en welzijn en zetten we in op het delen van ervaringen, het opbouwen van knowhow en het helpen waarmaken van een aanpak rond levenslang leren in elke entiteit.

4.4 WERKBAAR WERK

Werkbaar werk is werk dat ruimte laat voor de ontwikkeling van de medewerker. Het is werk dat in balans is met het privéleven van een personeelslid. Het stressgehalte verbonden met de job is beheersbaar en medewerkers worden er niet ziek van.

We passen de wettelijke bepalingen in de Codex over welzijn op het werk toe. Dit houdt onder meer in dat er minimaal vijfjaarlijks een risicoanalyse psychosociale aspecten gebeurt. Deze risicoanalyse psychosociale aspecten geeft informatie om het 5-jaarlijks Globaal Preventieplan op te maken op vlak van psychosociaal welzijn.

De informatie uit de risicoanalyse psychosociale aspecten kan ook meegenomen worden in de bespreking tussen leidend ambtenaar en voogdijminister over de strategische doelstellingen van de organisatie.

4.5 INSTROOMMAATREGELEN

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2017-2019 kunnen entiteiten, raden en instellingen gebruik maken van de regeling inzake KIBO. Deze KIBO-regeling werd omgevormd tot IBO+. De toepassing ervan blijft echter dezelfde. Zoals opgenomen in het vorige sectoraal akkoord, vond een eerste evaluatie plaats in 2021.

////////////////////////////////////

5 OVERZICHT RAMING INDEX SEPTEMBER 2022

Middelen 2022	15 304 000
Middelen vanaf 2023	29 997 000
Enmalig	
Ecocheques 2022	7.253.085
Ecocheques 2023	7 253 085
Sport- en cultuurcheques 2023	870 370,20
Recurrent	
Baremieke verhoging <i>Inclusief indirecte verhoging van diverse toelagen en directe verhoging van zeegeld en loodsentoelage</i>	16 719 709,82 (16 640 381,15 – 79 328,67)
Maaltijdcheques, het forfaitair bedrag van de reis- en maaltijdkosten en vergoeding personeel in Vlissingen <i>Inclusief aftrek van tijdelijke minderuitgave maaltijdvergoedingen</i>	4 796 169,66 (4 977 201,34 – 181 031,68)
Thuiswerkvergoeding	5 021 880
Groepad eindejaarstoelage	2 725 908,14
Fietsvergoeding	400 000

Indien er eind 2023 blijkt dat er over het geheel van de maatregelen een restbudget overblijft, dan wordt dit ingezet over maatregelen binnen dit sectoraal akkoord