

Omzendbrief KB/ABB 2020/2

Omzendbrief sectoraal akkoord 2020 voor de lokale en provinciale besturen

Aan de provinciegouverneurs

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur
Arenbergstraat 7, 1000 BRUSSEL
T 02 552 69 00
kabinet.somers@vlaanderen.be

Ter kennisgeving aan:

- de leden van de deputaties
- de colleges van burgemeester en schepenen
- de voorzitters van de raden voor maatschappelijk welzijn
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome verzorgingsinstellingen (AV's)
- de voorzitters van de welzijnsverenigingen
- de voorzitters van de raden van bestuur van de autonome gemeentebedrijven en provinciebedrijven
- de voorzitters van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden

xx mei 2020

Betreft: sectoraal akkoord 2020 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen

1 SITUERING

In de Vlaamse Intersectorale Akkoorden (kortweg VIA) leggen de werkgevers- en werknemersorganisaties samen met de Vlaamse overheid afspraken vast om de arbeidsvoorwaarden in de non-profitsector te verbeteren. Om die afspraken te kunnen uitvoeren, ondersteunt de Vlaamse overheid de werkgevers financieel.

Op 8 juni 2018 werd het vijfde Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA 5) voor de non-profitsector gesloten. Door dat akkoord trekt de Vlaamse overheid vanaf 2018 extra geld uit (de zogenaamde VIA-middelen). In 2020 gaat het over een bedrag van 446 miljoen euro. De sociale partners hebben afgesproken om ook het niet-VIA-personeel dezelfde voordelen toe te kennen.

Lokale en provinciale besturen zijn actief binnen de VIA-sectoren en een deel van hun personeelsleden genieten dus ook deze koopkrachtverhoging. Voor die VIA-personeelsleden moest nog concreet worden bepaald welke koopkrachtverhogende maatregelen zouden worden genomen.

De akkoorden voor de lokale sector komen tot stand na onderhandelingen tussen de sociale partners (de VVSG vzw en de VVP als werkgeverdelegaties enerzijds, de representatieve vakorganisaties ACOD, ACV-OD en VSOA anderzijds) en de Vlaamse Regering. Het zijn de sociale partners die de inhoudelijke afspraken maken en beslissingen nemen; de Vlaamse Regering honoreert die beslissingen in zoverre ze binnen de krijtlijnen liggen van het Vlaamse Intersectoraal Akkoord en binnen het huidige Vlaams Regeerakkoord en de beleidsnota's.

Lokale en provinciale besturen zijn actief in talloze sectoren die niet onder het VIA5-akkoord ressorteren. Toch verwachten ook die personeelsleden maatregelen om hun koopkracht te verhogen naar analogie met hun collega's uit de VIA-sectoren. Het lokaal bestuur is immers één werkgever ten opzichte van al het personeel, en de loon- en arbeidsvoorwaarden zijn op zo'n cruciaal punt het best gelijklopend. De sociale partners hebben dan ook afgesproken om aan het niet-VIA-personeel dezelfde voordelen toe te kennen. De koopkrachtmaatregelen voor het VIA-personeel worden gefinancierd via de VIA-middelen; de koopkrachtmaatregelen voor het niet-VIA-personeel worden gefinancierd door de lokale besturen zelf.

Na langdurige onderhandelingen sloten de sociale partners op 8 april 2020 in het comité C1 voor de provinciale en lokale besturen, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap, een sectoraal akkoord af voor het jaar 2020 (bijlage I).

De kern van het sectoraal akkoord is een koopkrachtverhoging van globaal 1,1% vanaf 1 januari 2020 voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord voor de lokale en provinciale besturen vallen (VIA en niet-VIA).

Daarnaast engageren de sociale partners zich ertoe:

- om verder vorm te geven aan een hedendaags personeelsbeleid. Zo engageren ze zich ertoe om er bij de Vlaamse Regering op aan te dringen het rechtspositiebesluit voor het personeel van de lokale en provinciale besturen te beperken tot een afdwingbaar kaderbesluit voor de contractuele en statutaire personeelsleden met enkele grote principes over onder andere bezoldiging, toelagen en vergoedingen, dienstbeëindiging, verloven en afwezigheden, werving en selectie, en loopbaan.

Daarnaast moet er een voorbeeld van rechtspositie komen met uitgeschreven bepalingen over onder andere werving en selectie, loopbaanbeleid, evaluatie, mobiliteit, integriteit, verlofregeling, feestdagen, arbeidstijd en andere arbeidsrechtelijke aspecten van de rechtspositie. Dat voorbeeld van lokale en provinciale rechtspositieregeling kunnen de besturen geheel of gedeeltelijk overnemen in hun eigen rechtspositieregeling. Ze kunnen ook, binnen de contouren van het afdwingbare kaderbesluit, zelf een volledig eigen lokale of provinciale rechtspositieregeling uitwerken, waarbij ze de procedures van lokaal syndicaal overleg naleven.

- om een paritair samengesteld sectorfonds op te richten, dat in eerste instantie een aantal bestaande paritair beheerde samenwerkingsverbanden van de werkgevers en werknemers bundelt.

Het sectoraal akkoord werd afgesloten voor het kalenderjaar 2020 en kreeg de goedkeuring van de Vlaamse Regering op 10 april 2020. Alle lokale en provinciale besturen die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, moeten het globaal uitvoeren.

De uitvoering van het sectoraal akkoord voor VIA-personeel en niet-VIA-personeel van de lokale en provinciale besturen ondersteunt de autonomie van die besturen. Een cruciale voorwaarde om de doelstelling van meer autonomie daadwerkelijk te realiseren, is dat die besturen over de nodige capaciteit beschikken om hun opdrachten te vervullen. Ze moeten zich als een moderne werkgever kunnen profileren op de arbeidsmarkt en moeten beschikken over gekwalificeerde personeelsleden, die onder goede arbeidsvoorwaarden kunnen werken. Het sectoraal akkoord, dat vanuit de sociale partners tot stand is gekomen, ondersteunt dat en zet daarvoor bepaalde contouren uit.

Hieronder wordt de inhoud van het sectoraal akkoord verduidelijkt en de uitvoeringsmodaliteiten, zoals goedgekeurd door de sociale partners, uiteengezet.

Zowel in het sectoraal akkoord als in deze tekst wordt onder het begrip 'lokale en provinciale besturen' verstaan: gemeenten, autonome gemeentebedrijven (met uitzondering van de havenbedrijven), intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, OCMW's, welzijnsverenigingen, provincies en autonome provinciebedrijven.

2 DE VERHOGING VAN DE KOOPKRACHT

2.1 De besteding van de koopkrachtmiddelen van het VIA5-akkoord voor het VIA-personeel vanaf 2020

2.1.1 Toepassingsgebied

Ter uitvoering van het VIA5-akkoord van 8 juni 2018 voor de socia-profit- en non-profitsectoren, deel 1, punt 1.2. Koopkrachtmaatregelen in de publieke sectoren, komen de sociale partners overeen om het beschikbare Vlaamse budget van 24.639.869 euro per jaar (cijfer 2020), dat bestemd is voor het verhogen van de koopkracht van het VIA-personeel van de lokale besturen, met 1,1%, aan te wenden voor het VIA-personeel volgens wat hierna is afgesproken.

Besturen kunnen VIA-personeelsleden uitsluiten die aan de slag zijn via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen (bijvoorbeeld tijdelijke werkervaring, het vroegere artikel 60, §7, OCMW-wet).

Deze uitsluitingen hangen af van wat op dit ogenblik geregeld is in de plaatselijke rechtspositieregeling. Ook personeelsleden die occasionele prestaties verrichten, kunnen worden uitgesloten als de plaatselijke rechtspositieregeling op vandaag die tewerkstellingsvormen geheel of gedeeltelijk uitsluit.¹

2.1.2 Verhoging van maaltijdcheques

2.1.2.1 Principe

De personeelsleden van de lokale en provinciale besturen die op de datum waarop dit sectoraal akkoord is afgesloten, de maximale werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques nog niet bereikt hebben, ontvangen vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques tot het fiscale maximum, met een maximum van 100 euro per vte.

Op grond van de huidige besluiten van de Vlaamse Regering houdende minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen heeft het personeelslid recht op maaltijdcheques, die op jaarbasis voor ten minste 497,47 euro ten laste vallen van het bestuur. Omdat er sprake is van 'ten minste' kan en kon het bestuur een hoger bedrag toekennen, zij het beperkt tot het fiscale maximum.

De verhogingen van de maaltijdcheques die voortvloeien uit dit sectoraal akkoord mogen de fiscale en sociaalrechtelijke grenzen niet overschrijden. De maximale werkgeversbijdrage in de kosten van de maaltijdcheque mag ten hoogste 6,91 euro per cheque bedragen. De tussenkomst van het personeelslid moet minstens 1,09 euro bedragen. Een maaltijdcheque kan dus maximaal 8 euro per dag bedragen.

De toekenning van maaltijdcheques voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is facultatief, op grond van artikel 122, laatste lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 12 november 2010 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie en het mandaatsstelsel van het personeel van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn en houdende de minimale voorwaarden voor sommige aspecten van de rechtspositieregeling van bepaalde personeelsgroepen van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn.

Bij onvolledige prestaties of prestaties die niet geleverd zijn gedurende het werkjaar, wordt het bedrag dat wordt toegekend met maaltijdcheques op jaarbasis pro rata verminderd. De regel is dat voor elke dag waarop prestaties worden geleverd, er een maaltijdcheque wordt toegekend. De RSZ laat een alternatieve berekening van het aantal maaltijdcheques toe, namelijk het aantal effectief gepresteerde uren van de werknemer tijdens het kwartaal gedeeld door de normale dagduur in de onderneming, afgerond naar de hogere eenheid.

¹ Lokale en provinciale besturen moeten hierbij het beginsel van non-discriminatie eerbiedigen (cf. de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdswerkers en tot omzetting van de richtlijn 97/81/EG). Dat beginsel houdt in dat op het vlak van de arbeidsvoorwaarden de deeltijdse werknemers op gelijke wijze moeten behandeld worden als hun voltijdse collega's.

2.1.2.2 Eenmalige correctie voor de periode van 1 januari 2020 tot 30 juni 2020

Het sectoraal akkoord is afgesloten voor de periode vanaf 1 januari 2020. Maaltijdcheques kunnen echter niet meer verhoogd worden met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Men kan aan de maaltijdcheques alleen aanpassingen doen voor de toekomst.

Het gaat om een bedrag van maximum 50 euro per personeelslid (6/12 van 100 euro) waarvoor nog een regularisatie moet worden doorgevoerd. De inhaalbeweging moet eind 2020 gerealiseerd zijn.

De inhaalbeweging kan op twee manieren gebeuren:

- Lokale en provinciale besturen die voor hun maaltijdcheques nog niet aan het maximum zitten, kunnen het equivalente bedrag voor de periode van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 uitzonderlijk toekennen door de tijdelijke invoering van eco-, cultuur-, sport- of cadeaucheques.

Verschillende lokale en provinciale besturen werken al met dergelijke cheques en kunnen die sociale voordelen toekennen op basis van de huidige regelgeving. De besturen moeten dat doen met respect voor en binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels.

De cheque kan op eender welk tijdstip in 2020 worden uitgereikt.

- In de loop van 2020 kunnen lokale en provinciale besturen gedurende één of twee kwartalen een hogere werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques toekennen, zodat het sectoraal afgesproken bedrag van maximum 100 euro per personeelslid op jaarbasis gerespecteerd wordt (dus maximum 200 euro per personeelslid tot december 2020). Daarna wordt de werkgeversbijdrage terug herleid naar maximum 100 euro per personeelslid op jaarbasis.

Het behoort tot de autonomie van de lokale en provinciale besturen om, na onderhandeling met de sociale partners (representatieve vakorganisaties), zelf de regularisatiemethode te bepalen. Om dat efficiënt te laten verlopen, wordt een sjabloon aangereikt (bijlage II).

2.1.2.3 Voor de periode vanaf 1 juli 2020

Voor de periode vanaf 1 juli 2020 kunnen de lokale en provinciale besturen de nodige maatregelen treffen om de verhoging in de maaltijdcheques, zoals in het sectoraal akkoord bepaald, door te voeren.

2.1.3 Recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro

Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per vte. Dat bedrag wordt toegekend via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de

invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur- of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques.

Zoals eerder al aangegeven, kunnen de lokale en provinciale besturen dergelijke sociale voordelen vandaag ook al toekennen op basis van de huidige regelgeving. Ze moeten dat doen met respect voor en binnen de grenzen van de daarvoor geldende fiscale wetgeving en socialezekerheidsregels.

Ecocheques zijn waardebonnen die uitsluitend gebruikt mogen worden voor de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter. Het totale bedrag van de ecocheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 250 euro per kalenderjaar en per werknemer.

De sport- en cultuurcheque is het sociale voordeel voor het deelnemen of bijwonen van sportieve en culturele evenementen. Het totale bedrag van de sport- en cultuurcheques die de werkgever toekent, mag niet groter zijn dan 100 euro per jaar en per werknemer.

Handelaarsbonnen zijn geschenkcheques die kunnen worden ingeruild bij de plaatselijke handelszaken.

Het behoort tot de autonomie van de lokale en provinciale besturen om, na onderhandeling met de sociale partners (representatieve vakorganisaties), zelf te bepalen hoe de koopkrachtverhoging wordt doorgevoerd. Om die reden wordt als bijlage een sjabloon gevoegd waarbinnen de lokale en provinciale besturen hun keuzes kunnen maken in overleg met de representatieve vakorganisaties (bijlage II).

2.1.4 Verhoging minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler contractueel personeel

Vanaf 1 januari 2020 wordt de sectoraal afgesproken minimale bijdragevoet tweede pensioenpijler van het contractuele VIA-personeel opgetrokken naar 2,5% (nu 1%) of een gelijkwaardige dekking voor lokale en provinciale besturen die niet werken met een bijdragevoet, maar met een kloofdichting.

Die verhoging ligt in de lijn van het nieuwe kader voor aanvullende pensioenen in de publieke sector.

2.1.4.1 Eenmalige correctie voor de periode van 1 januari 2020 tot verhoging van de minimale bijdragevoet

Voor de periode vanaf 1 januari 2020 tot de realisatie van een minimumbijdrage van 2,5% betalen de lokale en provinciale besturen een inhaaltoelage.

Als er met een groepsverzekering gewerkt wordt, moet de organisator (en in het VVSG-RSZPPO-pensioenstelsel ook de groepsverzekeraar, want dat risico wordt door hem afgedekt) minstens 1,75% garanderen (artikel 24 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid). De groepsverzekeraar moet een rendement bieden met middelen die hij zelf niet heeft kunnen beheren. De

lokale en provinciale besturen zullen dus een extra vergoeding aan de groepsverzekeraars moeten betalen voor die meerkosten, aangezien de marktrente ver onder 1,75% ligt.

2.1.5 VIA-financiering

2.1.5.1 Samenvoeging van de koopkrachtmiddelen uit vorige VIA-akkoorden (VIA3 en VIA4) en de VIA5-middelen

Alle koopkrachtmiddelen van de lopende VIA-akkoorden worden jaarlijks samengevoegd.

Concreet gaat het om de recurrente middelen van het VIA3-akkoord, het VIA4-akkoord - luik koopkracht, de opstappen 2018 en 2019 van het VIA5-akkoord en de recurrente VIA5-middelen vanaf 2020.

2.1.5.2 Verdelingsprincipes

De lokale en provinciale besturen krijgen voor de maatregelen opgesomd in 2.1. financiering voor hun VIA-personeel volgens deze verdelingsprincipes:

- Besturen die tussen 1 januari 2013 (startdatum VIA4) en 31 december 2018 voor hun VIA-personeel en met VIA4-middelen de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques verhoogd hebben en/of de bijdragevoet voor de tweede pensioenpijler verhoogd hebben of een gelijkwaardige dekking ingevoerd hebben, krijgen daarvoor verder VIA-financiering.
- Besturen die via de bijlage aan het VIA4-akkoord koopkrachtmaatregelen voor het niet-VIA-personeel met VIA4-middelen gefinancierd hebben, krijgen daarvoor verder VIA-financiering.
- Besturen die sinds 1 januari 2019 een lokaal akkoord afgesloten hebben om de koopkracht van hun VIA-personeel te verhogen, ontvangen daarvoor VIA-financiering.
- Besturen die ter uitvoering van dit sectoraal akkoord de koopkracht van hun VIA-personeel verhogen, ontvangen daarvoor VIA-financiering.

Na de verrekening van de eerste twee verdelingsprincipes worden de resterende VIA-middelen over alle besturen verdeeld naar rato van het aantal vte VIA-personeel op 1 januari 2019.

2.2 Een verhoging van de koopkracht voor het niet-VIA-personeel vanaf 2020

2.2.1 Toepassingsgebied

De onderstaande regeling geldt voor de personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord voor de lokale en regionale besturen vallen: gemeenten, autonome gemeentebedrijven (met uitzondering van de havenbedrijven), intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, OCMW's, welzijnsverenigingen, provincies en autonome provinciebedrijven.

De volgende personeelsleden worden bijgevolg uitgesloten: het personeel van autonome verzorgingsinstellingen, het personeel van verenigingen of vennootschappen voor maatschappelijk welzijn in privaatrechtelijke vorm, het gesubsidieerd en niet-gesubsidieerd personeel van het gemeentelijk en provinciaal onderwijs dat zijn salaris rechtstreeks van het Departement Onderwijs en Vorming ontvangt, het personeel van de lokale politiezones, het personeel van de hulpverleningszones en het personeel van de havenbedrijven.

Bovendien kunnen lokale en provinciale besturen personeelsleden uitsluiten die aan de slag zijn via tijdelijke werkgelegenheidsmaatregelen (bijvoorbeeld tijdelijke werkervaring, het vroegere artikel 60, §7, OCMW-wet).

Die uitsluitingen hangen af van wat op dit ogenblik geregeld is in de plaatselijke rechtspositieregeling. Ook personeelsleden die occasionele prestaties verrichten, kunnen worden uitgesloten als de plaatselijke rechtspositieregeling op vandaag die tewerkstellingsvormen geheel of gedeeltelijk uitsluit.²

2.2.2 Koopkrachtverhogende maatregelen

Aan het niet-VIA-personeel worden dezelfde koopkrachtverhogende maatregelen toegekend als aan het VIA-personeel, zoals bepaald in punt 2.1 (punt 2.1.2 tot en met punt 2.1.4.1).

3 VERREKENING VAN DE INSPANNINGEN DIE DE LOKALE BESTUREN EN PROVINCIES IN 2019 EN 2020 AL GELEVERD HEBBEN

Het sectoraal akkoord bepaalt onder punt 2.3.: ‘De bepalingen van dit sectoraal akkoord zijn afdwingbaar, de lokale en provinciale besturen kunnen hier niet van afwijken.’

Als een lokaal of provinciaal bestuur in de loop van het jaar 2019 of 2020³ met de vakorganisaties een lokaal akkoord met koopkrachtmaatregelen heeft afgesloten over effectieve en directe koopkrachtverhogende maatregelen (maaltijd-, eco-, sport- en cultuurcheques, enzoverder) of een (verhoging van) de tweede pensioenpijler én dat akkoord wordt uitgevoerd in 2020, zullen de sociale partners hun lokaal sociaal akkoord assimileren met het sectoraal akkoord. Het bestuur krijgt daarvoor de tijd tot 1 januari 2021 om het lokaal akkoord met ingang van 1 januari 2020 in overeenstemming te brengen met het sectoraal akkoord. Het lokaal akkoord wordt niet als aanvullend beschouwd.

² Lokale en provinciale besturen moeten daarbij het beginsel van non-discriminatie eerbiedigen (cf. de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdswerkers en tot omzetting van de richtlijn 97/81/EG). Dat beginsel houdt in dat op het vlak van de arbeidsvoorwaarden de deeltijdse werknemers op gelijke wijze behandeld moeten worden als hun voltijdse collega's.

³ Tot en met 8 april 2020. Vanaf die datum moeten lokale akkoorden sowieso afgestemd zijn op het sectoraal akkoord.

Dat houdt dus het volgende in:

- Als een lokaal of provinciaal bestuur al in de loop van het jaar 2019 of 2020⁴ met de vakorganisaties een lokaal akkoord met koopkrachtmaatregelen zoals hierboven gespecificeerd heeft afgesloten dat in 2020 wordt toegepast op het niet-VIA-personeel, zullen de financiële middelen die opgenomen zijn in dat lokaal akkoord respectievelijk voor enerzijds de directe koopkrachtverhoging (maaltijd-, eco-, sport- en cultuurcheques, enzoverder) en anderzijds de verhoging van de tweede pensioenpijler, vanaf 2020 aangewend worden voor de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020.
- Als een lokaal of provinciaal bestuur al in de loop van het jaar 2019 of 2020⁵ met de vakorganisaties een lokaal akkoord met koopkrachtmaatregelen zoals hierboven gespecificeerd heeft afgesloten dat in 2020 wordt toegepast op het VIA-personeel, zullen de financiële middelen die opgenomen zijn in dat lokaal akkoord respectievelijk enerzijds de directe koopkrachtverhoging (maaltijd-, eco-, sport- en cultuurcheques, enzoverder) en anderzijds de verhoging van de tweede pensioenpijler, vanaf 2020 aangewend worden voor de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020.

4 SLOTBEPALINGEN

Het sectoraal akkoord wordt afgesloten voor een periode van één jaar (2020).

Het sectoraal akkoord 2020 is onmiddellijk uitvoerbaar binnen de huidige klijtlijnen die de Vlaamse Regering heeft vastgelegd in de besluiten houdende minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

BIJLAGEN

- I. Goedgekeurd sectoraal akkoord 2020
- II. Sjabloon

⁴ Idem.

⁵ Idem.