

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLANDS BESTUUR, BESTUURSZAKEN,
INBURGERING EN GELIJKE KANSEN

Sectoraal akkoord 2020-2022

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).

In 2023 worden sport- en cultuurcheques ter waarde van 30 euro uitbetaald aan alle personeelsleden in dienst op 31 december 2022.

Volgende personeelsgroepen worden uitgesloten:

- Jobstudenten;
- Buitenlandpersoneel van lokaal recht;
- AOP Sport Vlaanderen;

¹ Volgens de rapporteringsdefinitie 'personeelsaantal'

² Volgens de rapporteringsdefinitie 'personeelsaantal'

- 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.

3.2 RECURRENTE MAATREGELLEN

3.2.1 Baremieke verhoging van 550 euro bruto per jaar

Elk personeelslid komt in aanmerking voor eenzelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar (index september 2022, coëfficiënt 1,9222). Dit bedrag wordt toegekend via een verhoging van elke salarisschaal met 250 euro (spilindex 138,01) volgens onderstaande formule op basis van jaar 0 van de salarisschaal D111. Personeelsleden met een puntverloning (een salaris dat niet afgeleid werd uit een reguliere salarisschaal) ontvangen eenzelfde nominale bruto salarisverhoging.

$(550/1,9222/13,7612)*12 = 249,51$ afgerond in de salarisschalen naar het hogere tienvoud = 250 euro

Deze afronding zorgt ervoor dat de werkelijke verhoging op jaarbasis zich bevindt in een vork van 543,31 euro bruto (hoogste inkomens) tot 551,08 euro bruto (voor de laagste inkomens).

De grensbedragen voor de haard- en standplaatstoelage worden mee verhoogd zodat deze maatregel zijn volledige uitwerking kent en de verhoging van de salarisschaal niet deels teniet wordt gedaan door een afname van de haard- en standplaatstoelage.

Overeenkomstig art. VII 64 §2 en art. VII 65 §5 van het Vlaams Personeelsstatuut worden het zeegeld en de loodsentoelage verhoogd in geval van een baremieke verhoging.

3.2.2 Maaltijdcheques

Een personeelslid heeft per effectieve werkdag recht op één maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties (cfr. Vlaams Personeelstatuut VII 109bis). Op dit moment bedraagt de nominale waarde 7 euro per maaltijdcheque, waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage en 5,91 euro werkgeversbijdrage. De nominale waarde van de maaltijdcheques wordt via verhoging van de werkgeversbijdrage verhoogd tot 8 euro.

De operationele loods ontvangen geen maaltijdcheques. Ter compensatie wordt het forfaitair bedrag van de reis- en maaltijkosten voor het loodsenspersoneel 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

3.2.3 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.

3.2.4 Groeipad eindejaarstoelage

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.

Groeipad eindejaarstoelage	Tot en met 2022 % van het brutosalarijs van de maand november	Vanaf 2023 % van het brutosalarijs 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.

3.2.5 Fietsvergoeding

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 leermateriaal. 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 werkplekleren 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.

Om verder in te zetten op instroom van verschillende kansengroepen is het voorstel om IBO-taal toe te voegen als instroommaatregel. IBO-taal is een individuele beroepsopleiding voor personen die onvoldoende het Nederlands beheersen. De kandidaat wordt ondersteund door taalcoaches van de VDAB.

Daarnaast is er een grote opportuniteit om individuele beroepsopleidingen (IBO) in zijn geheel in te zetten als instroommaatregel binnen de Vlaamse overheid. Met deze tewerkstellingsmaatregel van de VDAB leidt een entiteit een werkzoekende op gedurende maximaal 6 maanden. De entiteit betaalt geen loon of RSZ, enkel een vast maandelijks bedrag.

De overheid engageert zich tot grondige inspanningen op vlak van de inzet van deze instroommaatregelen, met bijhorende engagementen en rapportering hierover.

4.6 SYNDICALE LOOPBAAN

In het sectoraal akkoord 2008-2009 werd volgende passage opgenomen:

“Vastgesteld wordt dat de uitvoering van artikel 77 van het koninklijk besluit van 28 september 1984 m.b.t. de administratieve loopbaan van de vaste afgevaardigden, ten gevolge van de invoering van het Vlaams Personeelsstatuut de facto geen toepassing meer kan vinden.

Vanuit de oorspronkelijke bedoeling van het artikel 77 (een syndicaal vrijgestelde mag geen voordeel maar ook geen nadeel ondervinden van de aanstelling als vaste afgevaardigde), zal onderzocht worden op welke wijze binnen de principes van het Vlaams Personeelsstatuut hiervoor een oplossing kan uitgewerkt worden. Het resultaat van dit onderzoek zal in de loop van 2009 aan de volgende Vlaamse Regering worden voorgelegd.”

In uitvoering van deze afspraak wordt een onderzoek uitgevoerd om een oplossing te zoeken binnen de contouren van het Vlaams Personeelsstatuut, waarbij een syndicaal vrijgestelde noch nadelen, noch voordelen ondervindt van de aanstelling. Indien dit onderzoek tot werkbare oplossingen leidt, zal dit voorstel in onderling akkoord in een werkgroep worden uitgewerkt voor het zomerreces 2023, en zal dit worden voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

5. OVERZICHT RAMING INDEX SEPTEMBER 2022

Beschikbaar budget	
Middelen 2022	15.304.000
Middelen vanaf 2023	29.997.000
Raming kostprijs kwantitatieve maatregelen	
Eenmalig	
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 maaltijkosten 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
Groeipad 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.