

DE MINISTER-PRESIDENT VAN DE VLAAMSE REGERING, VLAAMS MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN,
CULTUUR, DIGITALISERING EN FACILITAIR MANAGEMENT

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft:

- Besluit van de Vlaamse Regering tot goedkeuring van de wijziging van het organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake personeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en van de personeelsformatie
- Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Bij dit besluit worden wijzigingen aan het personeelsstatuut van de SERV goedgekeurd. De wijzigingen hebben tot doel uitvoering te geven aan het sectoraal akkoord 2020 – 2022. Daarnaast zijn er een aantal diverse wijzigingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de verlofregeling.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kanselarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Ondersteuning van de Vlaamse Regering

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

De wijziging van het organiek reglement/personeelsstatuut is binnen de SERV behandeld door het EOC (Entiteitsoverlegcomité) op 6 februari 2023 en op 5 juli 2023 en goedgekeurd door de Raad op 13 maart 2023 en 6 juli 2023.

Aangezien het voorliggende ontwerp van besluit meer dan eens in dezelfde vorm voorkomt, is met toepassing van aanwijzing 297, eerste alinea, van de Omzendbrief VR 2019/4 betreffende Wetgevingstechniek, geen wetgevingstechnisch- en taalkundig advies vereist.

Het voorliggende ontwerp van besluit werd principieel goedgekeurd door de Vlaamse Regering op 14 juli 2023 (VR 2023 1407 DOC.1013/1).

Het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest heeft protocol nr. 421.1334 gesloten op 29 september 2023 en eenparig akkoord afgesloten over de wijziging van het organiek reglement

tot vaststelling van de regeling inzake personeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en van de personeelsformatie.

Het advies van de Raad van State is niet vereist omdat het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering een handeling van administratief toezicht betreft en dus geen reglementair karakter heeft.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het decreet van 7 mei 2004 inzake de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) bepaalt dat de SERV voorziet in “de regeling inzake het personeel” (cf. artikel 7, §3, eerste lid, 6°bis). Dit gebeurt onder de vorm van een “organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake het personeel van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen en van de personeelsformatie”; dat organiek reglement, en alle wijzigingen die de Raad van de SERV daaraan aanbrengt, worden goedgekeurd bij besluit van de Vlaamse Regering .

Het huidige personeelsstatuut (organiek reglement) van de SERV dateert van 1995; de Raad van de SERV bracht reeds enkele malen wijzigingen aan, die werden goedgekeurd bij besluiten van de Vlaamse Regering van 27 mei 1997, 22 juni 2001, 4 september 2009, 7 oktober 2011, 3 maart 2016, 9 februari 2018, 5 april 2019 en 7 mei 2021.

De voorliggende wijziging van het personeelsstatuut van de SERV heeft tot doel uitvoering te geven aan het sectoraal akkoord 2020-2022. Daarnaast zijn er een aantal diverse wijzigingen, bijvoorbeeld met betrekking tot de verlofregeling .

B. TOELICHTING BIJ DE WIJZIGING VAN HET ORGANIEK REGLEMENT TOT VASTSTELLING VAN DE REGELING INZAKE HET PERSONEEL VAN DE SERV EN VAN DE PERSONEELSFORMATIE

Artikel 1.

De termen “pleegkind” en “pleegvader en – moeder” worden toegelicht.

Artikel 2.

De term “integratieprotocol” wordt toegelicht.

Artikel 3.

De beroepscommissie betreft een adviserende raad van beroep doch met deze afwijking dat in geval van eenparigheid in de beraadslaging, aan de raad een beslissende bevoegdheid wordt toegekend. Er dient derhalve geen uitdrukkelijke beslissing meer genomen te worden door de tot beslissen bevoegde instantie na beroep. De raad neemt desgevallend onmiddellijk een nieuwe beslissing bv. wanneer inzake tucht een straf te zwaar bevonden wordt in verhouding tot de feiten.

Aan de afwijking in geval van eenparigheid in de beraadslaging, wordt uitdrukkelijk het geval toegevoegd waarin de raad van beroep bij meerderheid beslist tot de onontvankelijkheid van het beroep. In deze situatie spreekt de raad zich immers niet uit over de (on)gegrondheid van de

bestreden beslissing. De uitspraak van de raad van beroep houdt geen advies in aan de tot beslissen bevoegde instantie. De bestreden beslissing wordt als definitief beschouwd na het verstrijken van de beroepstermijn. De entiteit moet geen bijkomende beslissing meer nemen.

De beslissingen waartegen beroep mogelijk is door de ambtenaar, zijn:

- evaluatiebeslissing met een eindvermelding waaraan het statuut rechtsgevolgen verbindt: in casu onvoldoende en vertraging in de functionele loopbaan
- tuchtzaken
- schorsing in het belang van de dienst

Artikel 4.

In kader van de valorisatie van adviezen en onderzoeken en de verdere digitaliseren wordt er vanuit de SERV-entiteiten steeds meer belang gehecht aan zowel de functie van attaché communicatiedienst als de informatiedeskundige. Indien de functiehouders positief geëvalueerd worden, dan was tot op heden eenzelfde functionele loopbaan niet mogelijk. Aangezien de beide functies even belangrijk zijn voor de instelling, wordt dit nu gewijzigd.

Artikel 5.

Er wordt toegevoegd dat het jaarlijkse vakantieverlof niet evenredig wordt verminderd in geval van onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.

Artikel 6.

Het mantelzorgverlof wordt uitgebreid: de voltijdse onderbreking van de loopbaan bedraagt maximaal drie maanden per zorgbehoevend persoon in plaats van één maand. De vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde bedraagt maximaal zes maanden per zorgbehoevend persoon in plaats van twee maanden.

Artikel 7.

Het omstandigheidsverlof in kader van het overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, een bloed of aanverwant in de eerste graad van de ambtenaar, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner wordt aangepast van 4 naar 10 dagen.

Het omstandigheidsverlof naar aanleiding van het overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van de ambtenaar in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden blijft behouden op vier dagen.

Er wordt een omstandigheidsverlof toegevoegd, nl. één dag naar aanleiding van het overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.

Artikel 8.

Het contingent van vijf jaar onbetaald verlof wordt vervangen door een recht op één jaar onbetaald verlof dat gedurende de volledige loopbaan kan worden opgenomen en een recht op een bijkomend jaar onbetaald verlof dat vanaf de leeftijd van 55 jaar kan worden opgenomen. Beide jaren moeten met volle maanden worden opgenomen en worden met dienstactiviteit gelijkgesteld. De opname van onbetaald verlof kan gedurende met aaneengesloten periode, maar ook met losse volle maanden. Indien een personeelslid uit dienst treedt en nadien terug in dienst treedt, dan worden beide verloftellers niet op nul gezet. Bij terug indiensttreding heeft het personeelslid aldus recht op het gedeelte van het contingent dat het nog niet heeft opgenomen.

Met volle maanden opgenomen onbetaald verlof dat in het verleden werd opgenomen, wordt wel aangerekend op het jaar dat een personeelslid gedurende de volledige loopbaan kan opnemen en wordt niet aangerekend op het jaar dat een personeelslid vanaf de leeftijd van 55 jaar kan opnemen.

Het personeelslid op proef is van beide jaren uitgesloten. Een voltijdse langdurige afwezigheid past immers niet bij de intensieve begeleiding die aan een proeftijd gekoppeld is.

Artikel 9.

Dit artikel is in het geval er bij de instelling personeelsleden zijn die voor defensie regelmatig prestaties verrichten als militairen van het reservekader. Defensie vraagt aan deze 'reservisten' op regelmatige basis om zowel opdrachten uit te voeren alsook de vereiste opleiding en training te volbrengen. Deze inzet is nodig om hun competenties te behouden die nodig zijn voor het uitvoeren van hun functie bij de "de operationele reserve". Volgens de wet van 16 mei 2001 – artikel 77, geldt voor medewerkers van alle openbare besturen, dat wederoproepingsdagen dienstactiviteit zijn en dat betrokkenen geen verlof hoeven te nemen. Het artikel voorziet geen beperking van het aantal.

Artikel 10.

Voorbehoedend verlof of profylactisch verlof is preventief verlof ter voorkoming van ziekte. Men opteert voor dergelijk verlof in geval van besmettingsgevaar. De ambtenaar en de ambtenaar op proef hebben geen recht meer op voorbehoedend verlof omdat in die omstandigheden thuiswerk mogelijk is.

Artikel 11.

De termijnen van de ontslagregeling worden verduidelijkt in geval van onontvankelijkheid van het beroep.

Artikel 12.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 komt elk personeelslid in aanmerking voor eenzelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar (index september 2022, liquidatiecoëfficiënt 1,9222). Dit bedrag wordt toegekend via een verhoging van elke salarisschaal met 250 euro à 100% volgens onderstaande formule op basis van 0 jaar geldelijke anciënniteit van de salarisschaal

D111:

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

De grensbedragen voor het in aanmerking komen voor een salarisbonus bij deeltijdse prestaties worden met hetzelfde bedrag verhoogd.

Artikel 13.

Vanaf 2022 wordt het loon van december in december uitbetaald en niet, zoals voorheen, in januari van het daarop volgende jaar.

Artikel 14.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 komt elk personeelslid in aanmerking voor eenzelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar (index september 2022, liquidatiecoëfficiënt 1,9222). Dit bedrag wordt toegekend via een verhoging van elke salarisschaal met 250 euro à 100% volgens onderstaande formule op basis van 0 jaar geldelijke anciënniteit van de salarisschaal D111:

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

De grensbedragen van de haard- en standplaatstoelage worden met hetzelfde bedrag verhoogd, zodat de verhoging van de salarisschalen zijn volledige uitwerking kent, en de verhoging van de salarisschalen niet deels wordt teniet gedaan door een vermindering van de haard- en standplaatstoelage.

Artikel 15.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 komt elk personeelslid in aanmerking voor eenzelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar (index september 2022, liquidatiecoëfficiënt 1,9222). Deze baremieke verhoging geeft ook aanleiding tot een aanpassing van de gewaarborgde bezoldiging zoals opgenomen in artikel XIII 5, §1 van het organiek reglement.

Artikel 16.

Om op termijn te komen tot een eindejaarstoelage op het niveau van een volledige dertiende maand, wordt de eindejaarstoelage vanaf 2023 opgetrokken als volgt:

	Tot en met 2022 % van het brutosalaris van de maand november	Vanaf 2023 % van het brutosalaris van de maand november
Rang A2 en hoger	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%)

Artikel 17.

Dit artikel voorziet dat de eindejaarstoelage niet enkel in contanten kan worden uitbetaald, maar ook geheel of gedeeltelijk kan omgezet worden in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing. Het personeelslid maakt deze keuze vrijwillig, en vóórdat het personeelslid gedurende de referteperiode (januari tot en met september van elk jaar) het recht op de eindejaarstoelage begint op te bouwen. In afwijking van bovenstaande wordt voor het eerste werkingsjaar van de fietsleasing (2022) voorzien in de mogelijkheid om ook in de loop van de referteperiode het gedeelte van de eindejaarstoelage waarop nog geen recht is ontstaan, geheel of gedeeltelijk aan te wenden om budget te creëren voor fietslease. Het personeelslid dat er voor kiest om de eindejaarstoelage volledig of gedeeltelijk om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing, doet voor de periode waarop de fietsleasing betrekking heeft, definitief afstand van het recht op de gehele of gedeeltelijke eindejaarstoelage. Op die manier verliest de in het kader van fietsleasing geflexibiliseerde (geheel of gedeeltelijke) eindejaarstoelage de fiscale kwalificatie als een tegen het exceptioneel tarief belastbare bezoldiging van werknemers, waardoor het personeelslid m.a.w. niet zal belast worden op (het deel van) de eindejaarstoelage die/dat aldus werd afgestaan. De ter beschikking gestelde bedrijfsfiets geeft evenmin aanleiding tot het belasten van een voordeel van alle aard bij het personeelslid wanneer de bedrijfsfiets daadwerkelijk wordt gebruikt voor de verplaatsing tussen de woonplaats en de plaats van tewerkstelling. Wanneer het personeelslid slechts een gedeelte van de eindejaarstoelage omzet of wanneer de uiteindelijke leaseprijs lager uitvalt dan de geheel of gedeeltelijk ingeruilde eindejaarstoelage, wordt het saldo vereffend door middel van betaling van een toelage (met volledige inhouding van RSZ en toepassing van het exceptioneel tarief

van bedrijfsvoorheffing). Die vereffening vindt jaarlijks plaats. Er kunnen geen middelen opgespaard worden naar een volgend jaar.

Artikel 18.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 wordt de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen verhoogd van 0,21 euro/kilometer tot 0,25 euro/kilometer.

Artikel 19.

Door de toevoeging van bijkomende hoofdstukken in deel XIII, titel 4 bis “sociale voordelen” wordt de nummering van hoofdstukken en een artikel gewijzigd.

Artikel 20.

Naast de fiets wordt ook een vergoeding gegeven voor het woon- werkverkeer met de speedpedelec. Er wordt geen vaste fietsvergoeding op maandbasis meer gegeven, maar een vergoeding volgens de dagen dat er effectief gefietst wordt.

Een volledige fietsvergoeding is niet cumuleerbaar met de betaling van een abonnement op het openbaar vervoer.

Artikel 21.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 wordt de werkgeversbijdrage in een maaltijdcheque verhoogd van 5,91 euro tot 6,91 euro.

Artikel 22.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 worden ecocheques toegekend voor het kalenderjaar 2022 en het kalenderjaar 2023.

Voor elk kalenderjaar bedraagt de waarde van de ecocheques 250 euro, en dit ongeacht het prestatieregime.

De ecocheques worden toegekend aan de personeelsleden in dienst op 30/11/2022 (voor de ecocheques kalenderjaar 2022) en op 31/12/2022 (voor de ecocheques kalenderjaar 2023).

Het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten is uitgesloten van het recht op ecocheques:

Het personeelslid dat in dienst is op 30/11/2022, respectievelijk 31/12/2022 ontvangt geen ecocheques als hij op die vermelde datum gedurende één jaar of meer één van volgende verlofvormen opneemt:

1° één jaar onbetaald verlof;

3° één jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van vijfenvijftig jaar.

3° gestandaardiseerd gunstverlof gedurende een jaar of meer.

Elke ambtenaar die in dienst is op 31 december 2022, ontvangt voor het kalenderjaar 2023 sport- en cultuurcheques ter waarde van 30 euro.

Artikel 23.

§ 1. Personeelsleden ontvangen een tussenkomst in de internetfactuur van 20 euro op maandbasis via een forfaitaire vergoeding.

§ 2. De personeelsleden die op maandbasis gemiddeld één dag per week thuiswerken, ontvangen een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand.

§ 3. De leidend ambtenaar kan beslissingen nemen m.b.t. terbeschikkingstelling van materiaal in het kader van het hybride werken.

§4. Persoonlijk gebruik van de terbeschikkinggestelde arbeidsmiddelen is toegestaan.

§5. Alleen het personeelslid dat structureel en op regelmatige basis aan thuiswerk doet, krijgt de vergoedingen en de terugbetalingen, vermeld in dit artikel.

In het eerste lid wordt verstaan onder structureel en op regelmatige basis thuiswerken: het equivalent van één werkdag per week, te beoordelen op maand bas is.

In het kader van hybride werken heeft het personeelslid geen recht op andere vergoedingen of op de terugbetaling van andere kosten dan de vergoedingen of de terugbetaling, vermeld in dit artikel.

Artikel 24.

Dit artikel bepaalt dat het personeelslid, eens de keuze gemaakt om de eindejaarstoelage (geheel of gedeeltelijk) om te zetten in een theoretisch budget waarbinnen het personeelslid vervolgens kan kiezen voor voordelen in het kader van fietsleasing gedurende de referteperiode (januari tot en met september) budget opbouwt ter financiering van de gekozen voordelen; met voormelde keuze verklaart het personeelslid deze voordelen te zullen aanwenden volgens de voorwaarden bepaald in het fietsbeleid. Personeelsleden die niet onder de Belgische sociale zekerheid vallen, worden uitgesloten van deze voordelen. De leidend ambtenaar heeft recht op een jaarlijks mobiliteitskrediet in toepassing van artikel XIII 53 en kan dit niet cumuleren met voordelen in het kader van fietsleasing.

Artikel 25.

Deze overgangsartikels zijn niet meer relevant en worden daarom geschrapt.

Artikel 26.

In overeenstemming met artikel 5 wordt voor contractuele medewerkers het jaarlijkse vakantieverlof niet evenredig verminderd in geval van onbetaald verlof wegens een prestatie als militair van het reservekader bij de krijgsmacht.

Artikel 27.

Het onbetaald verlof vermeld in artikel XI 67, paragraaf 1, 2° en 3° geldt ook voor het contractueel personeel, tenzij ze worden tewerkgesteld met een overeenkomst voor bepaalde duur of met een vervangingsovereenkomst. Voor hen zijn beide jaren een gunst, tenzij ze twee jaar ononderbroken in dienst zijn bij de diensten van de instelling.

Artikel 28.

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 komt elk personeelslid in aanmerking voor eenzelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar (index september 2022, liquidatiecoëfficiënt 1,9222). Dit bedrag wordt toegekend via een verhoging van elke salarisschaal met 250 euro à 100% volgens onderstaande formule op basis van 0 jaar geldelijke anciënniteit van de salarisschaal D111:

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

Artikel 29.

Dit artikel regelt de data van inwerkingtreding.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Volgende maatregelen in kader van het sectoraal akkoord 2020 – 2022 hebben een budgettaire impact:

- een nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar: 48 k€.
- een verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2023: 13 k€.
- een verhoging van de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen van 0,21 cent/kilometer naar 0,25 cent/kilometer: 1 k€.
- een verhoging van de maaltijdcheques van 7 euro naar 8 euro waarbij de werkgeversbijdrage wordt verhoogd van 5,91 euro naar 6,91 euro: 12 k€.
- de toekenning van ecocheques van 250 euro in de kalenderjaren 2022 en 2023 (33 k€) en sport- en cultuurcheques van 30 euro in 2023: 2 k€.
- de toekenning van een tussenkomst in de internetfactuur van 20 euro op maandbasis via een forfaitaire vergoeding: 16 k€.
- de toekenning van een thuiswerkvergoeding van 20 euro per maand aan personeelsleden die op maandbasis gemiddeld één dag per week thuiswerken: 16 k€.

De personeelsuitgaven van de SERV worden aangerekend op de dotatie ten laste van het begrotingskrediet SA0-1SAA2ZY-IS van het Departement Kanselarij en Buitenlandse Zaken. De kostprijs voor deze aanpassingen werd meegenomen bij de budgettaire berekeningen voor het sectoraal akkoord 2020-2022. De dotatie aan de SERV werd daartoe verhoogd met 34 Keuro bij BVR van 9 december 2022 (VR2022 0912.Doc.1405).

Het gunstig advies van de Inspectie van Financiën werd verleend op 16 mei 2023.

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor het budgettair beleid, werd verleend op 19 juni 2023.

(zie dossier principiële goedkeuring)

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Overeenkomstig artikel 5 van het BVR van 27 maart 2020 tot vaststelling van de regels voor het algemene personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, de Vlaamse openbare instellingen en de strategische adviesraad SERV en voor het specifieke personeelsbeleid in de diensten van de Vlaamse overheid, werd het ontwerp voor akkoord voorgelegd aan de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken.

Het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, werd verleend op 14 juni 2023. Aan alle opmerkingen van de Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, werd gevolg gegeven. De aangepaste versie van het organiek reglement werd voorgelegd aan het EOC van de SERV op 5 juli 2023 en aan de SERV-raad op 6 juli 2023.

(zie dossier principiële goedkeuring)

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Het voorstel heeft geen weerslag op de gemeenten, de OCMW's, de intercommunales of de provincies voor wat betreft hun personeel, de werkingsuitgaven, de investeringen en schulden of de ontvangsten.

4. VERDER TRAJECT

- Het besluit hoeft niet gepubliceerd te worden in het Belgisch Staatsblad. Het zal ter kennisgeving aan de SERV bezorgd worden.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

haar goedkeuring te geven aan het bijgaande ontwerpbesluit van de Vlaamse Regering tot goedkeuring van de wijziging van het organiek reglement tot vaststelling van de regeling inzake het personeel van de SERV en van de personeelsformatie;

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

Jan JAMBON

Bijlagen:

- Ontwerp besluit van de Vlaamse Regering met bijlage
- Protocol nr. 421.1334 gesloten op 29 september 2023 in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap - Vlaams Gewest