



Ontwerp van Sectoraal akkoord 2008-2013 van 19 november 2008 voor het personeel van de lokale en provinciale besturen

1. Inleiding

Op 19 november 2008 sloten de gesprekspartners in het comité C1 voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten, onderafdeling Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap het onderstaande sectorale akkoord voor de jaren 2008-2013. Zoals de vorige akkoorden kwam ook dit akkoord, conform de afspraken van de samenwerkingsovereenkomst van 29 februari 2008, tot stand na onderhandelingen tussen de representatieve vakorganisaties, de vertegenwoordigers van de lokale en provinciale werkgevers en de Vlaamse regering, die gevoerd werden tussen februari en november 2008.

Algemene uitgangspunten van het sectorale akkoord

Dit akkoord bestrijkt, zoals het vorige sectorale akkoord, een langere periode. De erin vastgestelde afspraken gelden van 2008 tot het jaar 2013. Inhoudelijk is het akkoord afgestemd op die langere termijn. Dat wil zeggen dat het zowel een aantal kortetermijnmaatregelen bevat, als een aantal afspraken of engagementen op langere termijn. De gesprekspartners in het comité C1 spreken echter af om tussentijds (einde 2010 of begin 2011) een evaluatie van de sectorale afspraken te maken, zodat bijsturing mogelijk is als belangrijke nieuwe ontwikkelingen dat nodig zouden maken.

De langere termijn van de sectorale afspraken moet de vaststelling van de financiële prognoses door gemeenten, OCMW's en provincies vergemakkelijken en hen toelaten de meeruitgaven van sectorale maatregelen te verwerken in de financiële meerjarenplanning. Ook voor de andere lokale besturen is die werkwijze interessant. Daar staat tegenover dat met die langere looptijd een goed gevulde sectorale agenda voor de toekomst verbonden is. Die werkwijze beoogt zodoende ook de sociale vrede. Zoals vastgesteld in hoofdstuk V, artikel 10, van de genoemde samenwerkingsovereenkomst van 29 februari 2008 en rekening houdend met de eventuele kostprijs van de langetermijnengagementen verbinden de werkgevers en de vakorganisaties zich ertoe om geen steun te verlenen aan plaatselijke initiatieven die het sectorale akkoord 2008-2013 doorkruisen of die er een voorafname op zouden zijn.

In het jaar 2008 deden zich drie indexaanpassingen voor. Die hebben een grote budgettaire impact op de lokale overheden. Om die reden gaat de aandacht in de

kortetermijnafspraken (2008) naar het personeel van de lagere niveaus, voor wie het effect van de indexaanpassingen geringer is dan voor het personeel van de hogere niveaus en voor wie bepaalde prijsstijgingen zwaarder doorwegen in het gezinsbudget.

Meeruitgaven voor maatregelen van diverse overheden komen uiteindelijk allemaal ten laste van dezelfde plaatselijke overheid-werkgever. De opsplitsing van personeelsdossiers over verschillende onderhandelingsfora moet daarom zoveel als mogelijk vermeden worden. Op korte termijn worden daarom de tweede pensioenpijler voor de contractanten in de lokale sector en de besteding van de middelen van het financieringsakkoord van 6 juni 2005 voor de periode 2006-2010 voor bepaalde diensten die ressorteren onder de Vlaamse gesubsidieerde welzijnssector ¹, geïntegreerd in dit sectorale akkoord.

Toepassingsgebied van het sectoraal akkoord 2008-2013

Het sectorale akkoord is van toepassing op de volgende lokale overheden:

- de gemeenten en de autonome gemeentebedrijven;
- de OCMW's, de OCMW-ziekenhuizen, de autonome verzorgingsinstellingen (AV) en de andere verenigingen van OCMW's hoofdstuk XII;
- de provincies en de autonome provinciebedrijven;
- de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.

Het akkoord is geenszins van toepassing op :

- de personeelscategorieën waarvoor de federale overheid bevoegd is: de lokale politie en het operationele personeel van de brandweer. Voor het brandweerpersoneel verwijzen we naar het koninklijk besluit van 22 december 2003 betreffende de eindejaarstoelage voor de leden van de openbare brandweerdiensten.
- het gesubsidieerde onderwijspersoneel of personeel van CLB's.

Andere uitzonderingen

Voor de personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen is de toekenning van de verhoging van de eindejaarstoelage niet cumuleerbaar met de zogenaamde attractiviteitspremie die de federale overheid in het "protocol 148/2 van 18 juli 2005 houdende het sectoraal akkoord voor de federaal gefinancierde gezondheidssectoren – publieke sector", in het comité A heeft afgesproken. Die attractiviteitspremie vervangt voor hen de verhogingen van de eindejaarstoelage.

De verhoging van de eindejaarstoelage is van toepassing op de personeelsleden van de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, tenzij er plaatselijk al een regeling bestaat die gelijk is aan, of gunstiger is dan de regeling die hier afgesproken wordt.

¹ Zogenaamde VIA-akkoord van 6 juni 2005 voor de jaren 2006-2010 voor bepaalde diensten in de door de Vlaamse overheid gesubsidieerde welzijnssector. Bedoeld worden: gehandicaptenzorg, instellingen bijzondere jeugdbijstand, gezinszorg en thuiszorg, kinderopvang, opvoedingsondersteuning, geestelijke gezondheidszorg, sociale werkplaatsen.

2. Sectorale maatregelen

2.1. Periode 2008-2009

2.1.1. Eerste verhogingen eindejaarstoelage:

- In **december 2008** wordt het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die op 1 december 2008 behoren tot het niveau E, D en C verhoogd met 250 euro.
- In **december 2009** wordt het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage voor de personeelsleden die op 1 december 2009 behoren tot het niveau A en B of die functiehouders zijn van de graden van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, provinciegriffier en financieel beheerder van de provincie verhoogd met 250 euro. De personeelsleden van de federaal gefinancierde gezondheidsinstellingen die recht hebben op een attractiviteitspremie, hebben geen recht op de verhoging van de eindejaarstoelage.

Voor de personeelsleden in door de Vlaamse overheid gefinancierde welzijnsdiensten die een verhoging van de financiering hebben ontvangen als gevolg van het genoemde VIA-akkoord wordt die extra financiering aangewend voor de verhoging van de eindejaarstoelage.

2.1.2. **Afspraak over de salarisschalen voor de functiehouders in de decretale graden van gemeente en OCMW vanaf 1 januari 2009:**

- Vanaf 1 januari 2009 worden de minimum- en de maximumgrenzen per inwoneraantal van de salarisschalen van de graden van gemeentesecretaris verhoogd zoals vastgesteld in bijlage I. Daarbij wordt gekozen voor een nieuwe organieke indeling in 9 klassen op basis van het inwoneraantal. In de nieuwe organieke salarisschalen is, vanaf klasse 3, een verhoging verwerkt van 3,5%, te rekenen vanaf de 0^{de} trap. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan ook op evenredige wijze gespreid over 15 jaar. Dat sluit aan bij de bestaande toestand. De keuzemogelijkheid tussen 23 en 15 jaar, vervalt daarmee.
- De samendrukking van het aantal klassen tot 9 geldt ook voor de financieel beheerder van de gemeente, maar met het behoud van de salarisschalen die werden vastgesteld in artikel 124 van het BVR rechtspositieregeling van 7 december 2007. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan eveneens op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.
- De OCMW-secretarissen hebben met ingang van 1 januari 2009 recht op de bijgevoegde klassenindeling en salarisschalen, waarbij een organieke opslag van 3,5% gegarandeerd is. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan ook op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.
- De samendrukking van het aantal klassen tot 9 geldt ook voor de financieel beheerder van het OCMW, maar met de salarisschalen die werden bepaald in artikel 219, §2 van het BVR rechtspositieregeling van 7 december 2007. De periodieke salarisverhogingen worden vanaf dan eveneens op evenredige wijze gespreid over 15 jaar.

- De salarisverhoging voor de gemeentesecretaris en de OCMW-secretaris in dit sectorale akkoord sluit aan bij het gewijzigde profiel van die functies in de organieke decreten. Er wordt op korte termijn een project functieweging gestart, waarbij de zwaarte van de functies van gemeentesecretaris, adjunct-gemeentesecretaris, financieel beheerder van de gemeente, OCMW-secretaris en financieel beheerder van het OCMW aan de hand van vaststaande wegingscriteria onderzocht wordt en op basis waarvan het toekomstige beloningsbeleid zal uitgestippeld worden.

2.1.3. Functionele loopbaan D4-D5

Er wordt met ingang van 1 januari 2009 een **functionele loopbaan** mogelijk gemaakt voor de **ploegbaas** van niveau D met salarisschaal D4 op voorwaarde dat die op grond van de functiebeschrijving ook effectief de leiding voert over een ploeg medewerkers. Daartoe wordt een salarisschaal D5 ingevoerd als vastgesteld in bijlage II.

2.1.4. Personeelsmobiliteit gemeente – OCMW

De Vlaamse Regering zal, in samenhang met de uitvoering van het OCMW-decreet, vorm geven aan de bepalingen over de **externe personeelsmobiliteit** in het gemeentedecreet en het OCMW-decreet voor het gemeente- en OCMW-personeel met het oog op een soepele inzet van het personeel, waarbij:

- personeelsleden van de gemeente zich kandidaat kunnen stellen voor interne vacatures bij het OCMW of omgekeerd via deelname aan de procedure van interne personeelsmobiliteit of van bevordering;
- gemeentebestuur en het OCMW van die gemeente gezamenlijk aanwervingsprocedures kunnen opzetten en gemeenschappelijke wervingsreserves kunnen aanleggen.

2.1.5. Werkgroep herfinanciering

De Vlaamse Regering zal, mede op verzoek van de lokale werkgevers en van de vakorganisaties op korte termijn een werkgroep “herfinanciering van de lokale besturen” opstarten.

2.2. Periode 2010-2013

2.2.1. Verdere verhoging van de eindejaarstoelage vanaf 2010

Met de verhogingen van de eindejaarstoelage in respectievelijk 2008 (niveau E, D en C) en in 2009 (niveau B en A en decretale graden) bereiken de personeelsleden van de lokale besturen het niveau van de eindejaarstoelage van het personeel van de Vlaamse overheidsdiensten.

Voor de jaren 2010 tot en met 2013 wordt het volgende aanvullende scenario voor de verhoging van de eindejaarstoelage afgesproken: in de jaren 2010, 2011, 2012 en 2013 wordt het forfaitaire gedeelte van de eindejaarstoelage telkens met 100 euro verhoogd. De berekeningswijze van de eindejaarstoelage, met een forfaitair en een

veranderlijk gedeelte verandert echter niet. De verhogingen mogen in het totaal nooit hoger zijn dan een twaalfde van het jaarsalaris.

2.2.2. Functionele loopbaan verzorgende C1- C2

In samenhang met de uitvoering van het OCMW-decreet aangaande de rechtspositieregeling van bepaalde personeelscategorieën, wordt bekeken onder welke voorwaarden en op elk tijdstip de functionele loopbaan van de verzorgende (C1-C2) kan uitgebreid worden met een schaal C3 na 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit.

2.2.3. Andere engagements

In 2009 starten de gesprekken om de volgende concrete afspraken hard te maken tijdens de periode 2010-2013.

2.2.3.1. Start tweede pensioenpijler voor de contractanten.

Het personeel van de lokale sector bestaat voor om en bij de helft uit contractuele personeelsleden, waaronder ook de gesubsidieerde contractuelen. Voor een belangrijk deel gaat het om laaggeschoolden of om personeelsleden in lagere niveaus. Ze hebben nu een werknemerspensioen, dat rekening houdend met hun loonniveau en met de vervangingsratio ten opzichte van het loon, laag of erg laag ligt. De gesprekspartners beschouwen dat als een onrechtvaardigheid waaraan zij op sectoraal niveau willen verhelpen door de geleidelijke uitbouw van een tweede pensioenpijler.

Met als streefdatum januari 2010 wordt gestart met een aanvullende pensioenregeling voor alle contractanten van de lokale besturen, waarbij een gemeenschappelijke minimumsokkel zal afgesproken worden. Lokale besturen die dat wensen kunnen, eventueel met de reserves die ze hebben aangelegd, die algemeen geldende minimumsokkel nog aanvullen met een extra voordeel, waarbij ze het verschil tussen het werknemerspensioen van de contractanten en het pensioen van de vast aangestelde statutaire personeelsleden overbruggen.

Voor de praktische uitvoering van de tweede pensioenpijler voor contractanten bij de lokale besturen wordt geopteerd voor een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

- maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen;
- de kans geeft aan ieder lokaal bestuur om eraan deel te nemen en, naar eigen draagkracht en vermogen, uit te groeien boven de afgesproken minimumsokkel;
- inhoudt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de aanvullende pensioenen van zijn contractanten.

2.2.3.2. Onderzoek integratie haard- en standplaatstoelage in de lonen

Er wordt een onderzoek uitgevoerd naar de kostprijs van de integratie van de haard- en standplaatstoelage in de lonen (cfr. niveaus E, D en C) met het oog op een eventuele integratie in de salarisschalen. Een eventuele integratie van de genoemde toelagen in de lonen zou een grote vereenvoudiging van de loonadministratie

betekenen en kan eventueel gepaard gaan met een aanpassing van de salarisschalen. De resultaten van dat onderzoek worden besproken in 2011 bij gelegenheid van de evaluatie van dit sectorale akkoord.

2.2.3.3. Mogelijke flexibilisering in de functionele loopbanen

De mogelijke flexibilisering van de functionele loopbanen (bv. C3-C4-C5 e.d.) zal het voorwerp zijn van onderzoek.

2.2.3.4. Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de lokale besturen

De werkgeversorganisaties en de vakorganisaties zullen samen werk maken van een paritair beheerde Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de lokale besturen, zodat via die weg:

- extra voordelen voor het personeel kunnen worden verworven (premies, andere vormen van ondersteuning, vormingstoelagen, uitbouw sectoraal fonds);
- een gemeenschappelijk studiesecretariaat met werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging kan uitgebouwd worden van met het oog op beleidsvoorbereiding inzake personeel.

Die Vlaamse Sociale Dienst kan gefinancierd worden door de huidige werkgeversbijdrage van 0,15 % op de lonen van het personeel

2.2.4. Uitvoeringsmaatregelen door de Vlaamse Regering in het jaar 2008.

De bovenstaande sectorale afspraken bevatten, wat het personeel van gemeenten en provincies betreft, een aantal elementen die wijzigingen aanbrengen aan het genoemde besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn. Dat geldt ook voor de salarisschalen van OCMW-secretaris en -ontvanger.

Die elementen zijn:

- mogelijkheid tot de invoering van een functionele loopbaan voor de hogere technische graad met rang Dx, salarisschaal D4 met een schaal D5;
- een verhoging van de eindejaarstoelage met 250 euro in december 2008 voor de personeelsleden in de niveaus E, D en C en in 2009 voor de personeelsleden in de niveaus A en B en voor de functiehouders in de decretale graden; de gefaseerde verhoging met telkens 100 euro tussen 2010 en 2013;
- de aanpassing van de salarisschalen, respectievelijk de inwonerklassen, met ingang van 1 januari 2009, voor de gemeentesecretaris, de financieel beheerder van de gemeente, de OCMW-secretaris en de OCMW-ontvanger.

De Vlaamse regering verbindt zich ertoe die bepalingen nog in 2008 op te nemen in bovengenoemd besluit rechtspositieregeling van 7 december 2007 voor het gemeente- en provinciepersoneel en voor de OCMW-secretaris en -ontvanger.

Bijlage I bij het sectorale akkoord 2009-2013 van 19 november 2008

Klassenindeling gemeentesecretarissen met de minimum- en maximumgrenzen voor de salarisschalen vanaf 1 januari 2009.

9 klassen

Trap	klasse 1 gemeenten tot 6.000 inwoners	Klasse 2 6.001 tot 15.000 inwoners	Klasse 3 gemeenten van 15.001 tot 20.000 inwoners	Klasse 4 gemeenten van 20.001 tot 25.000 inwoners	Klasse 5 gemeenten van 25.001 tot 35.000 inwoners	klasse 6 gemeenten van 35.001 tot 50.000	Klasse 7 gemeente van 50.001 tot 80.000 inwoners	Klasse 8 gemeenten van 80.001 tot 150.000 inwoners	Klasse 9 gemeenten met meer dan 150.001 inwoners
aantal gemeenten	20	154	49	30	28	15	8	2	2
min	23.450	30.226,21	32.771,33	34.646,71	36.806,76	39.050,47	41.746,30	44.207,70	47.941,69
max	38.500	44.643,33	47.824,74	51.006,35	54.355,03	57.536,15	61.052,77	64.401,60	69.424,53

Bijlage II bij het sectorale akkoord 2009-2013 van 19 november 2008

D5
17.000
23.800

1x1x300
2x2x500
1x2x300
1x2x800
1x2x500
4x2x400
1x2x500
3x2x600
17.000
17.300
17.300
17.800
17.800
18.300
18.300
18.600
18.600
19.400
19.400
19.900
19.900
20.300
20.300
20.700
20.700
21.100
21.100
21.500
21.500
22.000
22.000
22.600
22.600
23.200
23.200
23.800