
ONDERHANDELINGSKADER SECTORAAL AKKOORD 2014-2015

21.03.2013

I. INLEIDING

Het huidige sectoraal akkoord dat in 2008 werd afgesloten verloopt eind 2013.

Om te verhinderen dat er bij het volgend sectoraal akkoord retroactief zou gewerkt worden, is het noodzakelijk om nog dit jaar de sectorale onderhandelingen te beginnen. Hopelijk wordt op korte termijn een nieuw akkoord afgesloten.

Door een eisenbundel nu in te dienen met betrekking tot 2014-2015 is er een maximale gelijklopendheid met het intersectoraal memorandum dat recentelijk werd ingediend door de intersectorale vakbonden.

De 3 vakorganisaties (ACOD LRB, ACV OD en VSOA LRB) wensen een akkoord af te sluiten voor de komende periode van 2 jaar, zijnde 2014-2015. Dit gezien de huidige financiële situatie en mogelijke toekomstige ontwikkelingen hiervan. Gelet op de korte looptijd zijn de vakorganisaties er zich van bewust dat een aantal kwalitatieve eisen niet volledig gerealiseerd kunnen worden en de looptijd van het sectoraal akkoord zullen overstijgen.

De vakorganisaties wensen te komen tot bindende afspraken. Hiertoe dient de Vlaamse overheid zich te engageren om de gemaakte afspraken algemeen bindend te maken door ze om te zetten in wetgeving.

II. UITGANGSPUNT

a) LOKALE DIENSTVERLENING VERSTERKEN

Lokale besturen bouwen mee aan een bloeiende samenleving. Zij spelen in op de vele lokale noden. Van lokale besturen wordt verwacht dat ze meer dan ooit een waaier aan goed werkende dienstverlening bieden aan de burger, zelfstandigen, kmo's, bedrijven,...

Die lokale dienstverlening is het werk van bijna tweehonderdduizend medewerkers. Zij vormen het kapitaal van de besturen. Lokale besturen die hun dienstverlening willen optimaliseren, zijn aangewezen om een modern HR-beleid te voeren, afgestemd op arbeid, gezin en zorg, en rekening houdende met de vergrijzing en de uitstroom van kennis en ervaring.

De lokale en regionale besturen staan neutraal ten dienste van de gehele bevolking, zowel naar de burger als naar verenigingen, kmo's, bedrijven.

De lokale en regionale besturen moeten een aantrekkelijke werkgever zijn. Personeelsleden binnen een bestuur moeten zich ten volle kunnen ontplooiën en groeien in hun job, waarbij werkzekerheid prioritair is.

In tijden van bezuinigingen kan het niet dat besturen de dienstverlening naar de burger toe verminderen. Sommige zaken worden nu al kostenbesparend uitgevoerd doch naar dienstverlening kan en mag er niet worden ingeboet. Er dient daarentegen te worden ingezet op een versterking van de dienstverlening van de lokale besturen.

b) FINANCIËLE GEZONDHEID BEWAKEN

Bij de aanvang van de nieuwe legislatuur is de globale financiële situatie van de lokale besturen gezond, maar belangrijke uitdagingen kondigen zich aan. De maatregelen in het komende sectoraal akkoord zullen enerzijds de financiële gezondheid van de besturen niet mogen hypothekeren. Anderzijds dienen de lokale besturen als werkgever voldoende aantrekkelijk te blijven en mag niet verzuimd worden om de competenties van het personeel verder aan te spreken en te ontwikkelen.

De besturen beschikken over een arsenaal aan middelen om deze financiële uitdagingen aan te gaan. De jaarlijkse groei van het gemeentefonds blijft gewaarborgd. De afgelopen legislatuur werd er werk gemaakt van de vermindering van de plan- en rapporteringslasten.

Ook werden er nieuwe mogelijkheden tot verregaande samenwerking tussen gemeentebestuur en OCMW ingevoerd. Die gaan van personeelsmobiliteit, tot stroomlijning van de beleidsplanning en boekhouding via BBC, tot het inzetten van eenzelfde secretaris en financieel beheerder. Ook bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van de raamcontracten van de Vlaamse overheid voor ICT. Het agentschap voor binnenlands bestuur biedt een waaier van ondersteuning aan de besturen.

Al deze instrumenten kunnen worden ingezet om de financiële ruimte te creëren voor de broodnodige investeringen in het personeel.

c) EVOLUTIE NAAR EEN HEDENDAAGS PERSONEELSBELEID IN DE LOKALE BESTUREN

Het verder ontwikkelen van het personeelsbeleid in de lokale besturen moet de competenties van de medewerkers verder optimaliseren. Elk lokaal bestuur dient stappen te zetten in de richting van een leeftijdsbewust en divers HRM-beleid. Op die manier kunnen de besturen een antwoord bieden op de aankomende vergrijzing. Oudere werknemers kunnen zo gemotiveerd worden om langer actief te blijven; er dient een systeem te komen van kennisborging; de besturen dienen zich aantrekkelijk te positioneren voor nieuwe medewerkers; eens in dienst dienen deze nieuwe medewerkers goed onthaald te worden zodat ze snel hun plaats in de organisatie kunnen innemen.

d) RECHTSPOSITIEREGELING

Tijdens de vorige legislatuur onderging het kader voor het personeelsbeleid in de lokale besturen een metamorfose. In navolging van de nieuwe organieke decreten werden de krachtlijnen vervangen door de besluiten op de rechtspositieregeling. Die bevatten een kader

met een gamma aan personeelsinstrumenten die essentieel zijn voor de ontwikkeling van een HRM-beleid en betekenden dan ook een sterke stimulans voor de ontwikkeling van een hedendaags personeelsbeleid in de lokale besturen. De implementatie van de besluiten is in de meeste besturen afgerond en begint stilaan zijn vruchten af te werpen, al blijven nog veel mogelijkheden onderbenut. Veel lokale besturen kozen in eerste instantie voor uniformiteit en gingen het maatwerk uit de weg dat de nieuwe rechtspositieregeling mogelijk maakte.

Recent werden de rechtspositiebesluiten geëvalueerd en geactualiseerd om zodoende alle ruimte te bieden voor de flexibele uitbouw van het personeelsbeleid. Voortaan stelt de minister erkende diploma's vast; kan men de diplomavereiste laten vallen zodat competenties de doorslag geven; bestaat de mogelijkheid tot ontslag van de statutair op proef voor langdurige afwezigheid wegens ziekte of invaliditeit; kan een salarissupplement worden voorzien van maximaal 30 % van het jaarsalaris in geval van cumulatie, op basis van een beheersovereenkomst tussen het OCMW en de gemeente, van het ambt van secretaris en een analoge regeling voor het ambt van financieel beheerder; zijn er wijzigingen met betrekking tot de toelage voor opdrachthouderschap; wordt de fietsvergoeding verplicht en worden de dienstvrijstellingen voor donatie beperkt.

De rechtspositieregeling is dus geen star gegeven, maar een flexibel kader dat ruimte laat aan de besturen om hun eigen personeelsbeleid vorm te geven. De recente aanpassingen aan het besluit waarborgen dat besturen in de toekomst beter zullen kunnen inspelen op de actuele noden. De besturen zijn nu aan zet, om meer dan in het verleden het geval was, gebruik te maken van die mogelijkheden.

III. KWALITATIEVE EISEN

a) WERKZEKERHEID

We kunnen ons niet verzoenen met een ontslagronde in de lokale besturen. Binnenkort gaan heel wat personeelsleden op pensioen, de komende 10 jaar zal één derde van het personeel vertrekken. Dit zijn natuurlijke afvloeiingen. Ontslagen zijn nu dan ook niet nodig. De lokale besturen kunnen beter anticiperen op die uitstroom door te investeren in hun personeelsbeleid.

Onrust over de toekomst steekt de kop op bij het personeel van de lokale besturen. Er moet dan ook een krachtig signaal komen naar het personeel dat hen laat voelen dat hun job niet op het spel zal worden gezet. Dat signaal moet bestaan uit het engagement van de werkgevers in de sector om geen collectieve ontslagen door te voeren. Daarbij horen zowel het collectief ontslaan van werknemers met een overeenkomst van onbepaalde duur, als het niet verlengen van overeenkomst voor bepaalde duur of voor vervanging. Lokale besturen moeten hun medewerkers die zekerheid geven zodat in vertrouwen verder gewerkt kan worden ten dienste van de bevolking.

De manier bij uitstek om het personeel de nodige werkzekerheid te bieden is door ze in vast dienstverband aan te stellen. De vakorganisaties dringen aan op een nieuwe benoemingsronde in de lokale besturen. De nieuwe pensioenwet van 24 oktober 2011 maakt een benoemingspolitiek opnieuw aantrekkelijk. De benoeming kan zo opnieuw de basis worden van het personeelsbeleid in de lokale besturen.

b) NAAR FLEXIBELE LOOPBANEN: COMBINATIE ARBEID, GEZIN EN ZORG.

De werkdruk in de lokale sector neemt gestaag toe en mensen weten intussen ook dat ze langer zullen moeten doorwerken. We staan dan ook een flexibel loopbaanmodel voor waarbij medewerkers van de lokale besturen hun arbeidsvolume kunnen aanpassen aan hun persoonlijke levenssituatie. Vaders en moeders moeten de kans krijgen een periode wat meer tijd te besteden aan hun kinderen of de zorg voor hun ouders. Ook wie een opleiding wil volgen om z'n carrière een nieuwe wending te geven moet daar de ruimte voor krijgen. Aan het einde van de loopbaan moet het verder mogelijk zijn om minder te werken.

We pleiten dan ook voor een recht op deeltijdse arbeid. Daarnaast dient de federale regeling van gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan met één vijfde ook in de lokale besturen mogelijk te maken en we willen ook de implementatie van de federale regeling van de 4DW.

c) VERHOOGING SOCIALE DIALOOG

In het kader van de kwaliteit van de sociale dialoog worden binnen de verschillende sectoren van het Openbaar Ambt in België en in Vlaanderen een aantal faciliteiten voorzien voor de representatieve vakbonden c.q. ter beschikking stelling van personeelsleden.

Het opzet van deze faciliteiten is de sociale dialoog tussen de werkgevers en de vakbonden structureel te verbeteren.

Specifiek in Vlaanderen stellen wij vast dat de sector LRB de enige sector is waar dat dit soort van mogelijkheden niet wordt voorzien.

Naar aanleiding van het debat over het afsluiten van een sectoraal akkoord over de periode 2003-2004, werd dienaangaande door het secretariaat van het Comité C1 een sluitende analyse gemaakt (nota d.d. 2/10/2003).

Omwille van allerlei redenen werd er in dit dossier echter nooit geconcludeerd.

Ondertussen stellen wij vast dat er binnen de sector in het Waals Gewest en in Brussel wel oplossingen werden gevonden.

Wij wensen dan ook een effectieve invulling van de nota van 2 oktober 2003.

d) 100% ACTIVITEITSWEDDE BIJ ERNSTIGE EN LANGDURIGE ZIEKTE

Voor een statutair personeelslid wordt conform art. 197 §1 BVR RPR het wachtgeld vastgesteld op 60% van de activiteitswedde bij uitputting van de ziektedagen. De financiële kosten zijn echter groot in een periode van langdurige en ernstige ziekte.

Het besluit van de Vlaamse Regering voorziet niet meer dat het personeelslid aan 100% kan worden doorbetaald. Vraag is om de 100% regel terug in te voeren, zowel voor statutaire als contractuele personeelsleden (de ziekte zelf maakt hierin ook geen onderscheid).

e) SECTORAAL FONDS

We stellen voor dat we de mogelijkheden voor een sociaal fonds in de lokale sector laten onderzoeken. We willen laten nagaan wat een sectoraal fonds voor de lokale besturen zou kunnen betekenen en op welke manier een sectorfonds zou kunnen worden uitgebouwd. Bedoeling is om in het sectorfonds een studiedienst onder te brengen. Deze zou zich onder aansturing van werkgevers en werknemers moeten bezig houden met de belangrijke thema's voor de sector. We denken bijvoorbeeld aan een studie over een meer uniforme ziekteregeling.

IV. VERDERE UITVOERING VORIG SECTORAAL AKKOORD

De engagementen die werden opgenomen in het vorige sectoraal akkoord, maar nog niet werden afgewerkt, dienen verder te worden opgenomen.

a) INTEGRATIE VAN DE HAARD- EN STANDPLAATSTOELAGE

In het vorig sectoraal akkoord werd afgesproken te onderzoeken hoe de haard- en standplaatstoelage de weddenschalen van de niveaus E, D en C kunnen verrekend worden. Intussen werden in het kader van dit onderzoek de eerste conclusies neergelegd. Aan een eenmalige integratie bleek een kostprijs verbonden van 40 miljoen euro. Dit is een grote kost voor de besturen. We stellen dan ook voor te onderzoeken of er een oplossing mogelijk is met een beperkter kostenplaatje, zodoende dat er een aanvang kan worden genomen met de integratie van de haard- en standplaatstoelage.

b) EINDEJAARSTOELAGE

Het afgelopen sectoraal akkoord zorgde voor een evolutie van de eindejaarstoelage naar een volwaardig maandsalaris. Deze doelstelling werd echter slechts voor een minderheid van het personeel van de lokale besturen gerealiseerd. Wij stellen vast dat deze eindejaarstoelage vandaag ongeveer 75% procent bedraagt van een maandsalaris. Wij wensen de budgettaire ruimte van dit akkoord te gebruiken om verder te evolueren naar een eindejaarstoelage die overeenstemt met een volledig maandsalaris.

V. GELDELIJKE EISEN

De vakorganisaties zijn bij de opmaak van de geldelijke eisen uitgegaan van de noodzaak van het vrijwaren van de financiële gezondheid van de lokale besturen. We nemen hierbij de loonblokkering die werd afgekondigd door de federale regering als uitgangspunt. We schuiven dan ook geen lineaire financiële eisen naar voor. We vragen wel dat een aantal financiële hiaten wordt weggewerkt die een struikelblok vormen voor een duurzame tewerkstelling in de lokale besturen.

a) AANPASSING E-NIVEAU

Het is algemeen geweten dat de armoede de laatste decennia méér dan toegenomen is. 14,6% van de Belgische bevolking leeft inmiddels onder de armoedegrens.

Alhoewel in ons land slechts 4,5% van de werkende personen onder de armoedegrens valt, is het evenzeer zo dat één op de vijf mensen onder de armoedegrens werkt. Dit laatste heeft voornamelijk te maken met de stijgende levensduurte (gas, elektriciteit e.d.m).

Het personeel van de lokale en regionale besturen, tewerkgesteld in het niveau E, ondervindt dagdagelijks de pijnlijke punten van de crisis.

Daarom vragen we het volgende:

- behoud van het E-niveau, in kader van sociale tewerkstelling;
- schrapping van trap 0 en 1 van de weddenschaal E1 – nieuwe personeelsleden worden direct bezoldigd volgens trap 2 van weddenschaal E1;
- loon naar werken: personeelsleden op het E-niveau krijgen taken toebedeeld van een hoger niveau; dit moet stoppen. Wanneer personeelsleden taken uitvoeren van een hoger niveau, moet dit ook gehonoreerd worden door personeelsleden in te schalen in een hoger niveau;
- een bijkomende weddenschaal naast de weddenscalen E1-E2-E3, zodat personeelsleden met voldoende anciënniteit en verworven competenties (eventueel via bijkomende vorming) recht hebben op een betere verloning.

b) CONSOLIDATIE AANVULLEND PENSIOENSTELSEL

Het vorige sectoraal akkoord betekende de start van een sectoraal pensioenstelsel voor de contractanten in de lokale sector. Intussen is een ruime meerderheid van de besturen ingestapt in het systeem. Het gemiddelde premiebedrag ligt bijna op het dubbele van het minimumbedrag. Daarbij springen vooral de verschillen tussen de besturen in het oog. De vakorganisaties wensen dan ook dat er een consolidatiebeweging wordt ingezet. Die moet tot doel hebben om een gemeenschappelijke minimumbescherming te waarborgen aan elke contractueel tewerkgesteld in de Vlaamse lokale besturen.

Het stelsel dient geconsolideerd te worden door het op te nemen in de besluiten over de rechtspositieregeling. Daarbij moet de keuzevrijheid van de besturen gegarandeerd blijven en de minimumbijdrage overgenomen worden. Op die manier kan aan elke contractueel een aanvullend pensioen gewaarborgd worden.

Verder dient de minimumbijdrage opgetrokken te worden, zodat de beschermingsniveaus in de verschillende besturen meer op gelijke hoogte komen te liggen.

De finale doelstelling van het stelsel blijft het overbruggen van de pensioenkloof tussen contractuelen en statutairen. Om die doelstelling voor de meeste personeelsleden te bereiken moet het bijdrageniveau op 6% gebracht worden. Om de geloofwaardigheid van de finale doelstelling niet in het gedrang te brengen, dienen de lokale besturen binnen een redelijke tijdshorizon dit bijdrageniveau te bereiken. De vakorganisaties dringen er op aan dat dit bijdrageniveau behaald wordt aan het einde van de huidige legislatuur.

c) SPECIALISATIEJAAR = C1-C2

Het onderwijslandschap in Vlaanderen werd in de afgelopen jaren fundamenteel gewijzigd. Ook het beroepsonderwijs dat heel wat werknemers aflevert binnen onze diensten op het lokale en regionale vlak kende een zekere evolutie.

De invoer van een zevende jaar (specialisatiejaar) van de 3^o graad in het BSO is hier een voorbeeld van. Dit zevende jaar leidt immers tot het afleveren van een diploma van secundair onderwijs. Het betreft hier personeelsleden tewerkgesteld in de kinder-, bejaarden -en thuiszorg. Deze personeelscategorieën kunnen maximaal doorgroeien tot de weddenschaal D3.

We wensen dat deze personeelsleden uitbetaald worden binnen het C-niveau in de weddenschalen C1-C2.

d) VERHOOGING WEDDENSCHALEN C1-C2

Recentelijk werd er voor 2013 een federaal zorgakkoord afgesloten voor het personeel tewerkgesteld in de Federale Gezondheidsdiensten.

Eén van de punten in dit sectoraal akkoord stelt dat er aan de geregistreerde zorgkundigen minstens een weddenschaal dient toegekend te worden overeenkomstig de weddenschaal 1.35 privé. Dit stemt ongeveer overeen met de weddenschaal C1-C2 in de lokale sector. We dringen er bij de lokale besturen op aan om hun geregistreerde zorgkundigen daadwerkelijk in de schaal C1-C2 te verlonen. De woon-zorgcentra en ziekenhuizen ontvangen hiervoor immers de nodige federale financiering.

Een vergelijking met het in Vlaanderen toegekende barema, met name de salarisschaal C1-C2 toont aan dat tot het 8ste jaar de weddenschaal 1.35 hoger is.

e) AANPASSING DOORLOOPTIJD FUNCTIONELE LOOPBAAN

De huidige Rechtspositieregelingen bepalen de functionele loopbaan van de personeelsleden in de lokale en regionale besturen. De meeste functies hebben een functionele loopbaan met een doorlooptijd die zich situeert op 4 jaar schaalanciënniteit, 9 jaar schaalanciënniteit en 18 jaar gecumuleerde schaalanciënniteit. We vragen om een verkorting van die doorlooptijd, zodat personeelsleden vlugger kunnen doorstromen naar een hogere weddenschaal.

f) MAALTIJDCHEQUES

Wij stellen vast dat men op een aantal plaatsen het maximum toelaatbare bedrag (7 EUR) aan maaltijdcheques geeft. Wij wensen dit te veralgemenen, zonder hierbij het huidig persoonlijk aandeel te verhogen.

g) TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

Het rechtspositiebesluit voorziet op een facultatieve manier verschillende vergoedingen voor buitengewone prestaties. We wensen het facultatieve karakter te schrappen. Tegelijk stellen we vast dat er hoe langer hoe meer flexibiliteit van het personeel wordt gevraagd, zonder dat hier een vergoeding tegenover staat. Wanneer personeelsleden werken buiten de normale werkuren, moet hier een vergoeding tegenover staan die in alle besturen op een uniforme manier wordt toegepast.

Ook stellen we op het terrein vast dat bepaalde toelagen zoals opgenomen in de Rechtspositiebesluiten niet worden uitbetaald, ook al heeft het personeelslid er recht op. We denken hier voornamelijk aan de gevarentoelage, de toelage voor het waarnemen van een hogere functie en de permanentietoelage. Personeelsleden hebben in voorkomend geval recht op de toelage. Het kan niet zijn dat besturen deze toelagen niet uitbetalen aan de betrokken personeelsleden. We wensen dat de overheid het facultatief karakter van deze toelage opheft en er op toeziet dat deze worden ingeschreven in de lokale Rechtspositieregelingen.
