

COMITE C1

AKKOORD

Overwegende dat het wenselijk is dat er sectorale akkoorden worden opgemaakt over meerdere jaren en best voor een hele gemeentelijke legislatuur zodat de lokale besturen hun financiële prognoses beter kunnen opmaken (financiële meerjarenplanning). Dit betekent concreet dat er nu afspraken worden gemaakt tot en met het jaar 2012, met het engagement om tussentijds (tweede helft 2010) een evaluatie te maken zodat bijsturing mogelijk is indien er belangrijke nieuwe ontwikkelingen plaatsgrijpen. Het jaar 2013 wordt dan gebruikt om afspraken te maken voor de nieuwe gemeentelijke legislatuur met uiteraard ook dan een tussentijds moment voor evaluatie en eventuele bijsturing.

De gesprekspartners gaan akkoord over volgende maatregelen:

1. Voor het jaar 2008:

Overwegende dat de koopkrachtproblematiek in principe wordt opgevangen door het indexmechanisme maar dat er nog een reëel probleem van koopkrachtverlies blijft voor de lagere inkomenscategorieën, wordt voor de niveaus E, D en C het forfaitair gedeelte van de eindejaarspremie verhoogd met 250 euro. De personeelsleden van de federaal gefinancierde welzijnsvoorzieningen die een attractiviteitspremie genieten, hebben geen recht op deze verhoging.

2. Voor het jaar 2009:

- a) Verhoging van het forfaitaire gedeelte van de eindejaarspremie met 250 euro voor de niveaus B, A en decretale graden.
- b) Decretale graden. Vermindering van het aantal klassen tot 9. Verhoging van het salaris van de gemeente- en OCMW-secretarissen vanaf de klasse van 15.000 inwoners met 3,5% (vanaf 1.1.2009). **Onmiddellijke start** van een **geactualiseerde functieweging** voor alle **decretale graden** zodat een herijking van de klassenindeling en de salarissen van secretarissen en ontvangers ten gronde kan gebeuren (de beslissingen op basis van de functieweging moeten ten laatste genomen worden in de eerste jaarhelft van 2009).
- c) Mogelijkheid tot invoering D4/D5 schaal voor ploegbazen (in bijlage salarisschaal).
- d) **Flexibiliteit inzake personeel tussen gemeenten en OCMW** structureel mogelijk maken.

3. Voor de periode 2010-2013

In 2009 worden de volgende afspraken concreet gemaakt:

- a) **Start van de tweede pensioenpijler voor contractanten.** Met als streefdatum januari 2010 wordt gestart met een aanvullend pensioen voor alle contractanten van de lokale besturen. Dit aanvullend pensioen moet in principe gebaseerd zijn op minimum 2% werkgeversbijdrage op de lonen van de contractanten. Lokale besturen kunnen bovenop deze minimumsokkel voor iedereen nog iets extra doen b.v. het verschil tussen een contractueel pensioen en een statutair pensioen nog verkleinen (b.v. met reserves die ze hebben aangelegd). In ieder geval moet de tweede pensioenpijler voor contractanten geleidelijk ingevoerd worden.

De praktische uitwerking wordt toevertrouwd aan een collectief systeem of een pensioenfonds dat:

- maximaal in beheer is van de Vlaamse lokale besturen (in paritair beheer met de vakbondsorganisaties);
- de kans geeft aan ieder lokaal bestuur volgens eigen kracht boven deze minimumsokkel uit te groeien;
- er voor zorgt dat elk lokaal bestuur financieel verantwoordelijk is voor de pensioenen van zijn contractanten.

- b) Onderzoek naar de haalbaarheid van de **integratie van de haard- en standplaatsvergoeding** in de lonen (vooral E, D en C-niveau) waardoor er een grote vereenvoudiging in de loonadministratie kan gerealiseerd worden en mogelijk een aanpassing van de lonen kan gebeuren. De resultaten van dit onderzoek worden besproken op het tussentijds evaluatiemoment.
- c) Geleidelijke en gefaseerde groei van de **eindejaarstoelage**. Met de verhoging in 2008 (C, D en E-niveau) en 2009 (B, A niveau en decretale graden) halen deze personeelsleden het niveau van de eindejaarspremie van toepassing op het Vlaamse niveau. Akkoord om in de jaren 2010, 2011, 2012 en 2013 telkens de eindejaarspremie te verhogen met 100 euro (tot op het moment dat men het niveau behaalt van de dertiende maand). Hierdoor zullen een aantal personeelsleden (vooral de lagere niveaus) in de loop van deze vierjarige periode een volwaardige dertiende maand bekomen. Verdere engagementen naar de opbouw van een volwaardige dertiende maand (ten minste tot op het niveau C in 2013) zijn slechts mogelijk als er bijkomende financiële engagementen komen vanuit de Vlaamse overheid in de periode 2009-2013.
- d) Onderzoek naar de mogelijkheid om de **flexibiliteit in de functionele loopbanen** in te voeren (b.v. C3/C4/C5; C5/B1/B2; enz.).
- e) In het kader van de uitwerking van de specifieke rechtspositieregeling voor het OCMW-personeel (in 2009) zal bepaald worden onder welke voorwaarden en op welk tijdstip de C3 schaal **voor verzorgenden** (na achttien jaar) kan gerealiseerd worden.
- f) De beperkte bijkomende middelen die in de periode 2006-2010 voor de **VIA-sectoren** (welzijnssector) worden betaald aan de lokale besturen, moeten dienen om de verhoging van de eindejaarspremie te betalen en de tweede pensioenpijler te financieren voor die sector.

4. Algemene afspraken

- a) Het is zeer moeilijk werkbaar voor de lokale besturen dat er op **verschillende overheidsniveaus** akkoorden over personeelsaangelegenheden worden gemaakt terwijl de financiële consequenties wel telkens op dezelfde lokale besturen terecht komen. Het uitsplitsen van verschillende personeelsdossiers over verschillende onderhandelingsechelons moet in de toekomst absoluut vermeden worden. Dit betekent op korte termijn dat ook de tweede pensioenpijler voor contractanten en de resultaten van het VIA-akkoord mee moeten opgenomen worden in de sectorale akkoorden.
- b) **De werkgevers en de vakbonden** vragen aan de Vlaamse overheid om op korte termijn het beleidsdossier "herfinanciering van de gemeenten" samen met hen op te starten zodat de concrete maatregelen in de periode 2009-2013 (zie punt 3) financieel mogelijk

worden gemaakt. Dit beleidsdossier moet tot concrete engagementen leiden in het nieuwe Vlaamse regeerakkoord.

- c) Een aantal nieuwe (nog te onderzoeken) maatregelen ten gunste van de lokale personeelsleden zijn immers voor de lokale besturen maar haalbaar als er voor de periode 2009-2013 een gunstig perspectief is voor de herfinanciering van de lokale besturen (verhoging Gemeentefonds; verhoging gesco-premies; evaluatie fiscaal lokaal pact; aandeel vennootschapsbelasting; ...). De Vlaamse overheid kan bijvoorbeeld het totale Vlaamse subsidiebedrag voor de premies van de gesco's (200 miljoen euro) verhogen met minstens 10 miljoen euro en vervolgens dit globale bedrag indexeren met 3,5%.

In de mate dat hierin vooruitgang wordt gemaakt, kunnen bijkomende maatregelen uit punt 3 geleidelijk gerealiseerd worden.

- d) Werkgevers en vakbonden maken samen werk van een **Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst** (V-GSD) voor de lokale besturen zodat via die weg:
- Extra voordelen voor het personeel kunnen verworven worden (premies; andere ondersteuning; vormingstoelagen; uitbouw van een sectoraal fonds; ...).
 - Een gemeenschappelijk studiesecretariaat kan uitgebouwd worden (werkgevers/werknemers) om de sectorale akkoorden grondig financieel en juridisch voor te bereiden en te onderbouwen

Dit vergt geen extra kostprijs want deze Sociale Dienst kan gefinancierd worden door de huidige **werkgeversbijdrage** van 0,15 % op de lonen van het personeel. Wel kan deze bijdrage veel gericht en op een modernere wijze ingezet worden voor het personeel van de lokale besturen. Uiteraard in een paritair beheer tussen werkgevers en werknemers.

19 november 2008

VVSG

VVP

ACV-OD

	D4	D5
min	16900	17000
max	21950	22800
verhogingen	1x1x350	1x1x300
	1x2x350	2x2x500
	1x2x300	2x2x300
	10x2x350	1x2x350
	1x2x500	1x2x250
		2x2x350
		2x2x300
		1x2x550
		1x2x600
		1x2x850
0	16900	17000
1	17250	17300
2	17250	17300
3	17600	17800
4	17600	17800
5	17900	18300
6	17900	18300
7	18250	18600
8	18250	18600
9	18600	18900
10	18600	18900
11	18950	19250
12	18950	19250
13	19300	19500
14	19300	19500
15	19650	19850
16	19650	19850
17	20000	20200
18	20000	20200
19	20350	20500
20	20350	20500
21	20700	20800
22	20700	20800
23	21050	21350
24	21050	21350
25	21400	21950
26	21400	21950
27	21950	22800