



Eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront intersectoraal akkoord 2021-2022

We verzoeken de eerste minister, gelet op artikel 3 van de wet van 14 december 1974, de onderhandelingen te willen opstarten over de intersectorale sociale programmatie. We stellen de volgende prioritaire maatregelen voor:

1- Context en stand van zaken: hoog tijd voor een ISA!

Het laatste intersectoraal akkoord dateert al van 2008! Dertien jaar zonder intersectoraal akkoord is ongezien, ongehoord en druist in tegen art. 3 van de wet op het syndicaal statuut dd. 19.12.1974. Hoog tijd dus voor een nieuw elan en een echt intersectoraal akkoord. De openbare diensten bewezen hun levensbelang in de context van de huidige COVID-19 pandemie. Tijd voor de erkenning en waardering van de overheidssector door dit ISA.

2- Verbetering van de sociale dialoog

Comité A wordt helaas niet ernstig genomen door de afgevaardigden van de Overheid. De **herwaardering van het Comité A** conform de wet op het syndicaal statuut is dan ook broodnodig.

Wij hameren op het belang van de sociale dialoog en het Belgische overlegmodel. Dit kan versterkt worden door ervoor te zorgen dat akkoorden die het resultaat zijn van onderhandelingen tussen sociale partners in de overheidssector, volledig worden nageleefd en binnen redelijke termijnen ten uitvoer worden gelegd.

Het secretariaat van Comité A zal worden belast met het bijhouden van een register van deze akkoorden-protocollen en het opstellen van een scorebord om de follow-up ervan te waarborgen.

Jammer genoeg stellen we vast dat het **secretariaat van het Comité A** beperkt is tot slechts 3 personen en het kan derhalve zijn taken niet uitvoeren. Wij vragen de uitbreiding van het personeel van het secretariaat van Comité A om de taken te kunnen vervullen die het in Protocol 170/1 van 19.4.2010 zijn toevertrouwd, conform artikel 3 van de wet van 19.12.1974. Het moet inderdaad een studiecentrum worden, vergelijkbaar met het secretariaat van de NAR. Om alle Europese regelgevingen te kunnen bundelen die in de overheidsdienst moeten worden toegepast. Om op verzoek of op eigen initiatief aan alle betrokken partijen alle statistische en economische informatie te verstrekken nodig voor het overleg. Het secretariaat moet zijn initiatiefrecht daadwerkelijk uitoefenen om de punten te behandelen die in de NAR worden besproken en die in de overheidsdienst aan bod komen.

Bij de laatste onderhandeling van het ISA heeft de overheid publieke **sociale bemiddelaars** aangesteld. Helaas zijn er nog steeds te weinig sociale bemiddelaars in de overheidssector. Daarvoor bestaan bijzondere aanwervingsprocedures. Waarom niet een proefperiode van een jaar in de publieke sector voorzien voor bemiddelaars uit de private sector. Deze periode zou hen in staat stellen zich vertrouwd te maken met de overheidssector en kennis te nemen van de overlegregels zoals die in het vakbondsstatuut zijn neergelegd.

3- Kwalitatief luik

- Waarborgen moeten worden voorzien voor het behoud van de tewerkstelling. Statutaire tewerkstelling moet de regel blijven omdat het statuut:
 - en het algemeen belang hand in hand gaan
 - borg staat voor de onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij een correcte uitvoering van de wetgeving (= legaliteitsbeginsel) en tegelijk politieke inmenging, belangenvermenging en willekeur tegengaat
 - maakt dat een ambtenaar eenzijdig zonder zijn instemming wordt ingezet volgens de veranderlijke vereisten van de openbare dienst, voor het algemeen belang
 - zorgt dat het openbaar ambt op continue en competente wijze wordt uitgevoerd
 - voortvloeit uit de aard en de opdrachten van de werkgever.

De contractuele tewerkstelling moet anderzijds opgewaardeerd worden: verloning, loopbanen en sociale bescherming moeten afgestemd worden op dat van het statutair personeel.

Overheden dienen ook inspanningen te leveren om kansen aan te bieden aan iedereen, zonder onderscheid naar geslacht, leeftijd, overtuiging, beperking of origine.

De kost van de COVID 19-crisis mag niet worden afgewenteld op het overheidspersoneel.

- Een percentage voorzien van de loonmassa voor *permanente opleiding en ontwikkeling*. Zeker als het gaat om de overgang naar digitalisering en de invoering van Artificiële Intelligentie. De nodige investeringen moeten hiervoor voorzien worden, wat neerkomt op minstens een verdubbeling van de huidige inspanningen.
- Het eindeloopbaanbeleid moet worden versterkt: er moeten genoeg kansen worden geboden, die tegelijk een afbouw van de loopbaan toelaten.
- Het gemeenschappelijk vakbondsfront dringt er op aan een daadwerkelijk beleid van re-integratie in te stellen, onder toezicht van de ad hoc bevoegde overlegorganen.
- Optimalisering van het ouderschapsverlof in bepaalde omstandigheden, bv. bij meerlingen, keuze wie het ouderschapsverlof opneemt: moeder of vader.
- Wat de redenen voor het ontslag van contractueel overheidspersoneel betreft: een wettelijke bepaling die de huidige rechtspraak in wetgeving omzet is nodig met minstens dezelfde waarborgen als in de privésector, met inbegrip van een verplichte voorafgaande hoorzitting.
- Uitbreiding van de bescherming van de contractuele afgevaardigden van de vakorganisaties onder meer door een verhoging van de wettelijke quota.

4- Kwantitatief luik

- Verhoging van de **vakbondspremie** tot op het niveau in de private sector en indexering van de syndicale premie. Administratieve werkingskosten hiervan verhogen naar 5 euro.

- **arbeidsongevallen:**
 - Vermindering van de persoonlijke bijdragen voor werknemers die een uitkering wegens arbeidsongeval of beroepsziekte combineren met hun pensioen (IPA 2015-2016), cf. privésector.
 - Verhoging van de financiële tegemoetkoming aan slachtoffers van arbeidsongevallen die de hulp van een derde nodig hebben vóór de definitieve vaststelling van de arbeidsongeschiktheid (AIP 2015-2016), cf. privésector.
 - Verhoging van het jaarlijkse vergoedingsplafond voor de berekening van de uitkeringen bij arbeidsongevallen.

- Algemene herwaardering van de **lonen** van de openbare sector, na een lange periode van stagnatie. De lonen moeten aansluiting vinden bij de globale loonevolutie in ons land.

- **Pensioenen**
 - We pleiten voor degelijke wettelijke pensioenen voor alle medewerkers in de publieke sector: ambtenaren én werknemers. De principes die aan de basis liggen van de overheidspensioenen kunnen daarbij inspirerend werken. Een sterke eerste pensioenpijler, gebaseerd op het repartitiestelsel, moet de basis blijven van het pensioen van het personeel van de overheidssector, met eerbiediging van de specificiteit ervan. Recent werd een wettelijk kader verwezenlijkt voor het aanvullend pensioen voor de federale contractuele overheidspersoneelsleden, op grond van verschillende principes die leidden tot dergelijke consensus. Alle andere overheidssectoren moeten daadwerkelijk aangezet worden tot het nemen van gelijkaardige initiatieven om een aanvullend pensioen, die naam waardig, uit te werken. We vragen, gelet op het gemengd pensioen ingesteld door de wet van 30 maart 2018, een verdere verbreding, verbetering en verdieping van de aanvullende stelsels, zodat de pensioenkloof met de statutairen gedicht wordt. In het bijzonder verzoeken we een intersectoraal minimum bijdrageniveau vast te stellen, met het oog op een algemene dekking voor het gehele overheidspersoneel.
 - Na twee legislaturen van pensioenhervormingen hebben we nood aan een stabiliserend beleid dat het vertrouwen in de pensioenstelsels herbevestigt. We pleiten er daarbij voor om de drie pensioenstelsels te behouden en te actualiseren.
 - Hoewel recent een goede inspanning werd geleverd, vragen we een verdere verhoging van de minimumpensioenen (met inachtneming van het onderscheid van de algemene regeling, en de situatie van de minima wegens lichamelijke ongeschiktheid):
 - Er moet een eind gesteld worden aan de discriminatie van gehuwden in de pensioenregeling: de verrekening van het inkomen van de partner bij de berekening van het minimumpensioen mag er nooit toe leiden dat het pensioen lager is dan dat van een alleenstaande in identieke omstandigheden (art. 125 §2 wet van 26.06.1992).
 - Het basisminimumsupplement dient te worden opgetrokken tot het niveau van het minimumpensioen voor een alleenstaande (art. 127 wet 26.06.1992).
 - De inactiviteitsval voor wie een minimumpensioen geniet moet worden weggewerkt door de afschaffing van de bijzondere cumulatiegrens voor het minimumsupplement.

- Verhoging van het vakantiegeld voor gepensioneerden (2%).
- Een wetgevend initiatief om ervoor te zorgen dat perioden van arbeid onder *nepstatuten* (TWW ...) in aanmerking worden genomen voor het overheidspensioen van personeelsleden die later recht kregen op dergelijk overheidspensioen.
- Artikel 16 van de wet van 6 januari 2014 beperkt de aanneembaarheid van onbetaalde verloven gelijkgesteld met dienstactiviteit. We vragen om het artikel 16 te schrappen.

5- Welzijn

- *Burn-out* is het kwaad van de eeuw aan het worden. Een welzijnsbeleid en de erkenning van burn-out als beroepsziekte moeten een absolute prioriteit zijn.
- Covid-19 wijzigde de samenleving grondig en ook de arbeidsorganisatie. Een passend en volledig uitgewerkt rechtskader voor telewerken is noodzakelijk, met aandacht voor welzijn, erkenning van het recht op deconnectie en een fatsoenlijke vergoeding van de onkosten. Ook wie niet kan telewerken moet op gelijkwaardige wijze gewaardeerd worden.
- Daadwerkelijke erkenning voor de essentiële sectoren van door Covid -19 veroorzaakte ziekten of arbeidsongevallen.

6- Gender

Elke maatregel van de Overheid met betrekking tot het personeel moet worden onderzocht in het licht van de genderdimensie.

7- Vereenvoudiging van de procedure vakbondspremie

- Wijziging van de omzendbrief zodat het origineel papieren aanvraagformulier niet langer de enige manier is om in aanmerking te komen voor een vakbondspremie. We vragen de digitalisering van deze procedure met elektronische handtekening, zoals gevraagd en gemotiveerd in ons gezamenlijk schrijven aan de eerste minister dd. 28.04.2020
- Automatische opname van het rijksregisternummer in vak A van het aanvraagformulier van de vakbondspremie, zoals gevraagd en gemotiveerd in hetzelfde gezamenlijk schrijven van 28.04.2020.

François Fernandez-Corrales
Algemeen Voorzitter VSOA



Bea Foubert
Secretaris-generaal VSOA



Michel Meyer
Federaal Voorzitter ACOD

Chris Reniers
Federaal Vicevoorzitter ACOD



Koen De Mey
Voorzitter FCSOD

