

Wijziging personeelsstatuut Vlaams overheidspersoneel brengt nieuwe mobiliteitsmaatregelen en tal van andere bepalingen

Nieuws dinsdag 30 april 2019

Op het sectorcomité 18, het Vlaams onderhandelingsplatform tussen regering en vakorganisaties, stond alweer een wijziging van het personeelsstatuut op de agenda, deze keer onder de titel ‘Mobiliteitsmaatregelen en andere bepalingen’. Het is de trend van de laatste jaren dat er één item wordt gekozen voor de titel, maar dat tal van andere bepalingen, zaken die niets met het onderwerp te maken hebben, maar dikwijls een grotere angel bevatten, erin zijn opgenomen. Wat staat er nu in?

Mobiliteit

Fietsvergoeding woon-werkverkeer en de cumul openbaar vervoer

De regeling inzake de fietsvergoeding zoals die nu in het VPS is opgenomen, is niet meer actueel en aan verbetering toe. De ACOD ziet vier belangrijke pijnpunten:

□ *Onduidelijke cumulatieregels*

Het is niet steeds duidelijk wat het gevolg is van het combineren van een abonnement openbaar vervoer met een fietsvergoeding voor hetzelfde traject. Het voorstel is om een onderscheid te maken tussen fietsende personeelsleden met een gebruik van minimaal 80 procent woon-werktraject per jaar en fietsende personeelsleden die deze 80 procent niet halen.

- De eerste categorie kan de fietsvergoeding niet cumuleren met een abonnement openbaar vervoer *voor hetzelfde traject* de tweede categorie kan dit wel. De eerste categorie van personeelsleden, de overgrote meerderheid, zijn trouwe fietsgebruikers.
- De tweede categorie van personeelsleden zijn minder regelmatige fietsgebruikers of nieuwe fietsgebruikers. Deze zullen bij fietsgebruik steeds het abonnement voor het openbaar vervoer behouden voor hetzelfde traject. De aanvullende fietsvergoeding werkt motiverend.

□ *Speed pedelec*

Het gebruik ervan voor woon-werkverkeer geeft momenteel geen recht op een fietsvergoeding, dit in tegenstelling tot de (elektrische) fiets. Uit bevraging is gebleken dat ongeveer 1 procent van het bevroegde personeelsbestand, ongeveer 25 procent van het totaal personeel binnen het toepassingsgebied van het VPS, voor het afleggen van (een gedeelte van) het woon-werktraject thans reeds gebruik maakt van een speed pedelec of overweegt om dit te doen. Het niet toekennen van een fietsvergoeding voor de speed pedelec kan

de personeelsleden die overwegen om de speed pedelec te gebruiken ervoor laten kiezen om helemaal geen fiets of speed pedelec te gebruiken. Het voorstel is om de gebruiker van de speed pedelec eveneens recht te geven op een fietsvergoeding, naar analogie met het onderwijspersoneel. Dit stelt geen bezwaar voor de fiscus en de RSZ indien zij ook van een fietsvergoeding kunnen genieten.

□ *Fietsvergoeding met terugwerkende kracht*

Het is zowel voor het personeelslid als voor de werkgever niet eenvoudig om maanden of jaren nadien het werkelijke fietsgebruik nog te bepalen. De nieuwe bepaling lost deze onduidelijkheid op en geeft het personeelslid ruim voldoende tijd om de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in te dienen door het bepalen van een termijn.

□ *Aanvraagprocedure*

Momenteel gebeurt de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in principe jaarlijks in december voor het daaropvolgende jaar. Personeelsleden moeten hierbij inschatten hoe vaak zij de fiets gaan gebruiken en eventuele wijzigingen in de loop van het jaar doorgeven. Dit leidt tot zeer veel rechtzettingen (administratieve lasten), zeker in de context van een toenemende flexibiliteit (thuiswerk en dergelijke meer). In het voorstel wordt er opnieuw een onderscheid gemaakt tussen fietsende personeelsleden die de fiets gebruiken op 80 procent of meer van de dagen dat ze het woon-werktraject naar het werk afleggen en fietsende personeelsleden die de 80 procent niet halen. De eerste categorie zal een eenmalige online-aanvraag kunnen indienen die in principe onbeperkt geldig is in duur. De tweede categorie (diegenen die de 80 procent niet halen) zal maandelijks een online-aanvraag moeten indienen.

Forfaitaire vergoeding thuis opladen

Voor het toekennen van een forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig en het ten laste nemen door de werkgever van de kosten voor de installatie en het onderhoud van een thuislaadpunt heeft de FOD Financiën beslist dat de forfaitaire vergoeding als een niet belastbare terugbetaling van 'kosten eigen aan de werkgever' kan worden beschouwd.

De financiering door de Vlaamse overheid van de oplaadinfrastructuur (schouwing, voorbereidende elektrische werken, fysieke apparatuur, levering en plaatsing, technisch onderhoud), geeft geen aanleiding tot een bijkomend 'voordeel van alle aard' in hoofde van de werknemer, naast het 'voordeel van alle aard' wegens het kosteloos persoonlijk gebruik van de elektrische wagen.

Verduurzaming buitenlandse dienstreizen

Er wordt voor alle diensten van de Vlaamse overheid – naast reeds bestaande criteria als kostprijs, snelheid en veiligheid – ook duurzaamheid als criterium opgenomen bij de keuze van het meest verantwoorde vervoermiddel voor een buitenlandse dienstreis. Niet meer met het vliegtuig als de bestemming op minder dan 500 kilometer ligt of de reis over land minder dan zes uur in beslag neemt, tenzij wordt aangetoond dat de verplaatsing met een ander vervoermiddel een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht.

De volledige regeling over de vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen, thans vastgesteld bij omzendbrief, zal in het VPS worden verankerd, zoals ook reeds gebeurd is met de regeling voor de binnenlandse

dienstreizen.

Uitbreiding doelgroep vergoeding woon-werkverplaatsingen met de wagen

De doelgroep die een vergoeding krijgt, gelijk aan de kostprijs van een treinkaart 1^{ste} klasse, voor de woon-werkverplaatsing met de wagen, wordt uitgebreid naar alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte waarbij de maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

Andere bepalingen

Woondervingstoelage

Er wordt voorgesteld de betaling van de woondervingstoelage niet naar rata van de te verrichten prestaties te laten gebeuren. Dit omdat deze wordt toegekend ter vervanging van het niet over een woning kunnen beschikken. Ook het ter beschikking hebben van een woning is niet gebonden aan het prestatieregime van het personeelslid, zodat het logisch is dat het toekennen van de woondervingstoelage niet pro rata wordt berekend bij deeltijdse prestaties.

Opheffing van het terugkeerrecht naar een betrekking voor het topkader

De overgangsbepaling dat houders van een topkaderfunctie die met verlof zijn voor de uitoefening van een ambt op een kabinet, een terugkeerrecht hebben naar hun oorspronkelijke betrekking wordt opgeheven. De mogelijkheid voor het topkader om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet werd reeds afgeschaft in oktober. Voor de toen lopende detacheringen werd afgesproken dat ze nog mochten voortduren tot het einde van de regeerperiode. Vanaf deze regeerperiode geldt de nieuwe regeling en zijn dus geen detacheringen meer mogelijk.

Jeugdzorgtoelage

Op voorstel van de functioneel bevoegde minister wordt de jeugdzorgtoelage vanaf 1 januari 2019 uitgebreid:

- Tot de personeelsleden van niveau C en D met een administratieve functie.
- Waarbij het bemannen van het onthaal uitdrukkelijk in hun functiebeschrijving is opgenomen (=baliefunctie).
- Werkzaam binnen de afdelingen Continuïteit en Toegang (ACT) en Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtbank (OSD) van het agentschap Jongerenwelzijn, omdat deze personeelsleden in hun baliefunctie in toenemende mate geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten.

Hierbij eist de ACOD echter dat deze toelage er komt voor iedereen, gezien ook zij geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten en ook deels baliefunctie hebben.

Het bedrag van de toelage wordt vastgesteld op:

- 439 euro (= 50 procent van 877 euro) à 100 procent per jaar voor de administratieve medewerkers die 1 tot 9 volledige dagen per maand aan het onthaal werken.
- 877 euro à 100 procent per jaar voor de administratieve medewerkers die 10 volledige dagen of meer per maand aan het onthaal werken.

Verloning jobstudenten tewerkgesteld als consultatiebureau-arts Kind en Gezin

De bezoldiging voor een jobstudent bedraagt momenteel 80 procent van de salarisschaal D111. Voor de vakantiewerkers tewerkgesteld als consultatiebureau-arts bij Kind en Gezin wordt voorgesteld een verloning vast te stellen van 80 procent van de salarisschaal A111. Omdat de huidige verloning van de jobstudenten voor deze te laag is, in verhouding tot de verantwoordelijkheid die de jobstudent draagt. Op basis van de huidige verloning kan Kind en Gezin geen pas afgestudeerde artsen aantrekken, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt. ACOD stelt zich vragen dat er tijdens de zomer een beroep wordt gedaan op pas afgestudeerde artsen om als jobstudenten aan de slag te gaan.

De ACOD vraagt zich af waarom geen contract van bepaalde duur en verloning aan 100 procent mogelijk is.

Opvang- en pleegouderverlof

Het opvangverlof dat wordt toegekend bij de adoptie van een kind wordt hervormd. Onder andere het onderscheid naargelang van de leeftijd van het geadopteerde kind verdwijnt en het aantal weken verlof wordt stelselmatig opgetrokken. Een pleegouderverlof wordt ingevoerd. Dit verlof wordt toegekend indien een personeelslid langdurige pleegzorg op zich neemt.

Politiek verlof

Door de verregaande integratie van het OCMW in de gemeente verandert de rol van sommige politieke mandaten binnen de gemeente en het OCMW. Dit heeft een impact op het recht op politiek verlof:

- De specifieke regeling die thans geldt voor de voorzitter van de OCMW-raad wordt vervangen door een algemene regeling die geldt voor alle OCMW-raadsleden, dit omdat de voorzitter van de OCMW-raad zijn huidige uitvoerende functie volledig verliest.
- Een gemeenteraadslid dat ook het mandaat als OCMW-raadslid

uitoefent, krijgt thans politiek verlof omwille van beide mandaten. Nu zal men enkel nog verlof krijgen omwille van het mandaat van gemeenteraadslid. Het verlof voor het mandaat van OCMW-raadslid zit vervat in het verlof voor het mandaat als gemeenteraadslid.

- De specifieke regeling voor de leden van het vast bureau van het OCMW wordt opgeheven omdat dit gevormd zal worden door het college van burgemeester en schepenen.

Overgangsmaatregel voor onderdanen van het Verenigd Koninkrijk in het kader van de Brexit

Bij een volledige uitstap van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie zullen ambtenaren die enkel onderdaan zijn van het Verenigd Koninkrijk niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste. Op basis van het VPS komt ambtshalve een einde aan de hoedanigheid van ambtenaar wanneer men niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste. Daarom wordt tijdelijk van 29 maart 2019 tot 31 december 2020 een ambtenaar die onderdaan is van het Verenigd Koninkrijk gelijkgesteld met een onderdaan van de Europese Unie, zodat zijn vaste benoeming tot die datum gevrijwaard blijft. Daardoor wordt tijdelijk de vaste benoeming behouden blijft of men kan, wanneer men reeds ambtenaar op proef is, nog vastbenoemd worden. Voor nieuwe indiensttredingen of statutariseringen geldt de overgangsmaatregel niet. *Dit gaat over twee personeelsleden met een regeling tot 2020!*

Besluit

Het is duidelijk dat deze Vlaamse regering aan het uitbollen is, maar dat ze toch nog enkele zaken wil 'regelen'. We vinden de mobiliteitsmaatregelen evenwel wat magertjes. De leidend ambtenaar krijgt een gefinancierde laadpaal thuis. Zijn chauffeur daarentegen, die meestal zijn 'baas' thuis deponeert, krijgt die niet. Waar zit de logica?

De fietsvergoeding mag gaan tot 0,23 euro per kilometer. De werkgever kan dit bedrag echter zelf bepalen en er een maximum op plaatsen per maand. Op zijn website zet de Vlaamse overheid een voorbeeld van bijvoorbeeld 50 euro per maand. Een treinabonnement kost al gauw het dubbele. Is dit de stimulans om de fiets te gebruiken?

Het wordt tijd dat er een andere regering komt die de openbare diensten en hun personeel nauw in het hart draagt, zodanig dat er eens orde op zaken wordt gesteld qua verloning, al dan niet met een nieuw verloningsbeleid, maar ook qua arbeidsvoorwaarden. Deze regering(en) hebben reeds genoeg gestolen van ons.

Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme

Dit artikel verscheen in Tribune 75.05