



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 389. 1238

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
10 FEBRUARI 2020 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN  
VLAAMS GEWEST

Over

VRT : Het re-integratieproces

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw.
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media;
6. de heer Leo Hellemans, gedelegeerd bestuurder ad interim van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :  
  - de heer Jan Van Wesemael
  - de heer Wies Descheemaeker
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door :  
  - de heer Carlos Van Hoeymissen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :  
  - de heer Francis Van Lindt
  - mevrouw Lut Gouwy

anderzijds,

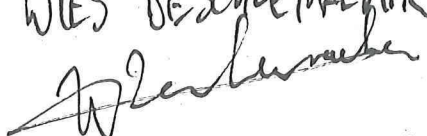
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande tekst van het re-integratieproces en de invoering ervan binnen de VRT.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **21-02-2020**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten



WIES DESCHÉE MAEKER  
  
SECRETARIS ACOD-VRT.

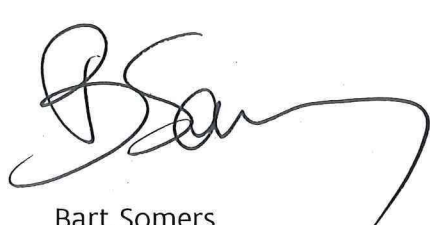
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

  
Jan Jambon  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

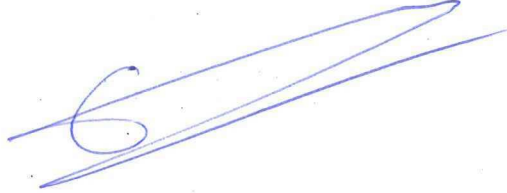
  
  
Afv.-Trouw van VAST

  
Bart Somers  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Binnenlands  
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en  
Gelijke Kansen

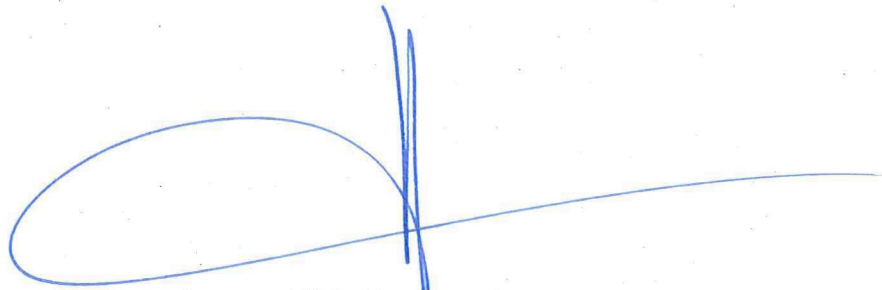
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



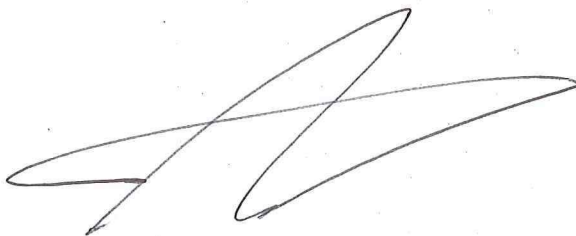
Francis Van Lindt



Matthias Diependaele  
Vlaams minister van Financiën en Begroting,  
Wonen en Onroerend Erfgoed



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van Economie,  
Innovatie, Werk, Sociale Economie en  
Landbouw



Benjamin Dalle  
Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, positioned above the printed name.

Leo Hellemans  
Gedelegeerd bestuurder ad interim van de  
Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

## Het Re-integratieproces

### 1) Doel en scope van het re-integratieproces;

Het re-integratieproces heeft als doel medewerkers te begeleiden bij hun re-integratie bij terugkeer na een (meestal langdurige) ziekte

De VRT streeft er naar om op een verantwoorde wijze om te gaan met de mensen die er zijn tewerkgesteld. In dat kader past het om voor medewerkers die om medische redenen problemen hebben om hun functie uit te oefenen, een werkbare oplossing te voorzien. Vanuit dit oogpunt en met toepassing van het wettelijk kader zoals opgenomen in de Codex op het welzijn heeft de VRT het re-integratieproces uitgewerkt.

De re-integratieprocessen binnen de VRT zijn er op gericht om medewerkers bij voorkeur te laten terugkeren in hun bestaande functie, eventueel mits de nodige aanpassingen aan de werkpost.

Binnen de VRT wordt dit proces zowel op informele wijze (het informeel traject) als op formele wijze (het formeel traject) ingevuld.

### 2) Resultaat van het re-integratieproces

Het re-integratieproces leidt tot

- Een hervatting van een medewerker in zijn oorspronkelijke functie, eventueel met de nodige aanpassingen zodat deze functie beantwoordt aan de medische toestand van de betrokken medewerker
- Een tewerkstelling van een medewerker in een andere functie die beantwoordt aan de medische toestand van de betrokken medewerker, met structurele inzet op een gebudgetteerde plaats (daarom niet noodzakelijk een gepubliceerde vacature)
- Tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking
- Utdiensttreding

### 3) Verloop van het re-integratieproces

Het re-integratieproces binnen de VRT bestaat uit een informeel en een formeel luik. Het formeel luik is de toepassing binnen de VRT van de relevante bepalingen uit de Codex op het welzijn. Hierna wordt de terminologie van de Codex toegepast op zowel het informele als het formele luik. Er wordt daarom gesproken over het informeel "traject" en het formeel "traject".

Zowel over de verschillende vormen van de informele als van de formele trajecten zal er periodiek gerapporteerd worden op het BOC PBW.

#### I. Informeel traject

Het informeel traject verloopt buiten het wettelijk kader, zoals uitgewerkt in de codex op het welzijn.

##### a) Procedure

Dit traject wordt toegepast voor medewerkers voor wie de uitoefening van hun functie tijdelijk moeilijk of onmogelijk is maar waarvoor het, op basis van het advies van een geneesheer, duidelijk is dat ze op een (redelijke) termijn kunnen terugkeren naar hun functie of naar een andere volwaardige functie.

Tijdens het informeel traject wordt er gezocht naar mogelijkheden om de tewerkstelling van de betrokken medewerker op langere termijn te kunnen invullen. Dit kan onder andere gebeuren door middel van kortere tussentijdse oplossingen die genomen worden in afwachting van een structurele oplossing. De medewerker wordt hierbij begeleid door zijn leidinggevende, de HR Business Partner en de dienst Welzijn. De vakorganisaties kunnen hierbij betrokken worden.

Mogelijke oplossingen zijn

- Aanpassing aan de functie die door de betrokken medewerker wordt uitgeoefend
- Tewerkstelling binnen een andere functie die beantwoordt aan de competenties en aan de medische toestand van de betrokken medewerker

De afdeling, waar de medewerker tewerkgesteld was, blijft gedurende het informeel traject voor een periode van maximaal 12 maanden financieel verantwoordelijk voor de tewerkstelling van de betrokken medewerker. De financiële impact hiervan voor de afdeling mag op zich geen reden zijn om een realistisch haalbare oplossing niet toe te passen, tenzij deze impact onevenredig zwaar blijkt.

b) Tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking

Wanneer er tijdens het informele traject geen oplossing gevonden wordt voor de betrokken medewerker, bestaat er na afloop van een termijn van maximaal 12 maanden na aanvang van het informele traject een mogelijkheid tot tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking.

Binnen het centrale HR budget wordt er een contingent van 4 FTE's op jaarbasis voorzien voor de tewerkstelling binnen de voorbehouden betrekkingen. Binnen het kader van het beschikbare budget wordt er voor medewerkers, die hier voor in aanmerking komen, tijdelijk een tewerkstelling gegarandeerd aangepast aan hun specifieke situatie.

Om in aanmerking te komen moeten de medewerkers zich in een kwetsbare situatie bevinden. Deze beoordeling wordt gedaan door het sociaal-medisch team in samenspraak met de HR Business Partner.

Enkel medewerkers met een tewerkstelling van onbepaalde duur (als contractueel of statutair medewerker) komen in aanmerking voor een voorbehouden betrekking.

Tewerkstelling binnen een voorbehouden betrekking is mogelijk voor een periode van maximaal 12 maanden. Tijdens deze periode wordt er door de leidinggevende in samenspraak met de HR Business Partner en de dienst welzijn verder gezocht naar mogelijkheden tot re-integratie van de betrokken medewerker. De vakorganisaties kunnen hierbij betrokken worden.

## II. Formeel re-integratietraject

De toepassing van het formeel re-integratietraject vindt plaats binnen het wettelijk kader zoals opgenomen in de codex op het welzijn (Boek I - Titel 4 - Hoofdstuk VI).

Het formeel traject is gericht op de re-integratie van medewerkers voor wie het op grond van medische redenen tijdelijk of definitief onmogelijk is om hun bestaande functie uit te oefenen.

### a) Stap 1 : Aanvang

Het formeel traject neemt officieel een aanvang van zodra een aanvraag tot het opstarten van een re-integratietraject gericht wordt aan de arbeidsgeneesheer. Dit kan gebeuren op initiatief van

- De medewerker
- De mutualiteit van de betrokken medewerker
- De VRT

De VRT zal in regel niet uit eigen beweging een formeel re-integratietraject opstarten. Dit blijft echter wel mogelijk in specifieke gevallen (o.a. wanneer het duidelijk is dat een verdere tewerkstelling van een medewerker in een bepaalde functie medisch niet verantwoord is (in voorkomend geval nadat een informeel traject doorlopen is), indien een medewerker geen medewerking verleent in het kader van een opgestart informeel traject, ...)

## b) Stap 2 : Beslissing arbeidsgeneesheer

Wanneer de arbeidsgeneesheer de vraag tot opstart van het re-integratietraject heeft ontvangen, nodigt hij de medewerker uit voor een re-integratieonderzoek

Na afloop van het re-integratieonderzoek neemt de arbeidsgeneesheer één van de volgende beslissingen

- A-beoordeling
- B-Beoordeling
- C-beoordeling
- D-beoordeling
- E-beoordeling

### A-beoordeling

De medewerker is tijdelijk ongeschikt voor zijn of haar bestaande functie. In afwachting van een terugkeer naar de bestaande functie is aangepast werk mogelijk

Het formeel re-integratietraject loopt verder

- Bij de contractuele medewerkers is in afwachting van een beslissing door de VRT (stap 3) de tewerkstelling van de medewerker geschorst. De medewerker ontvangt uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk
- Voor de statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT

### B-beoordeling

De medewerker is tijdelijk ongeschikt voor zijn of haar bestaande functie. In afwachting van een terugkeer is er geen aangepast werk mogelijk

Het formeel re-integratietraject wordt opgeschort en wordt vervolgens periodiek geevalueerd

In afwachting van het hervatten van de functie is de tewerkstelling van de medewerker geschorst

- Bij de contractuele medewerkers, ontvangt de medewerker uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk
- Voor de statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT

### C-beoordeling

De medewerker is definitief ongeschikt voor zijn of haar bestaande functie, maar is in staat om een aangepaste of een andere functie uit te oefenen

Het formeel re-integratietraject loopt verder

In afwachting van een beslissing door de VRT (stap 3) is de tewerkstelling van de medewerker geschorst



- Bij de contractuele medewerkers ontvangt de medewerker uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk.
- Voor de statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT.

#### **D-beoordeling**

De medewerker is definitief ongeschikt voor zijn of haar bestaande functie, maar is niet in staat om een aangepaste of een andere functie uit te oefenen.

Het formeel re-integratietraject neemt definitief een einde. De tewerkstelling kan een einde nemen conform de regeling voorzien in stap 4.

- Bij de contractuele medewerkers ontvangt de medewerker uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk zolang de tewerkstelling geen einde genomen heeft.
- Voor de statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT.

#### **E-beoordeling**

De arbeidsgeneesheer oordeelt dat het om medische redenen niet opportuun is om een re-integratietraject op te starten.

Het formeel re-integratietraject wordt tijdelijk geschorst en er wordt vervolgens periodiek geëvalueerd of een herstart van het re-integratietraject opportuun is.

- Bij de contractuele medewerkers is, in afwachting van het hervatten van een nieuwe beslissing van de arbeidsgeneesheer, de tewerkstelling van de medewerker geschorst. De medewerker ontvangt uitkeringen vanwege de mutualiteit. Betaalt de mutualiteit geen uitkeringen, dan is, conform de wettelijke voorwaarden, tijdelijke werkloosheid mogelijk.
- Voor statutaire medewerkers verlopen betalingen volgens de bepalingen van het administratief personeelsstatuut van de VRT.

### **c) Stap 3 : Beslissing VRT**

Na ontvangst van een re-integratiebeoordeling A of C beschikt de VRT over een vastgestelde termijn waarbinnen er voor de betrokken medewerker een beslissing genomen moet worden aangaande de verdere re-integratie van de betrokken medewerker.

Bij een A-beoordeling bedraagt deze termijn 55 werkdagen.

Bij een C-beoordeling bedraagt deze termijn 12 maanden.

Er stellen zich twee mogelijkheden.

1. Aangepast of ander werk is mogelijk. Er wordt een re-integratieplan opgemaakt.

De VRT maakt een re-integratieplan op. Dit gebeurt in overleg met de medewerker, de arbeidsgeneesheer en eventueel andere personen of afdelingen die kunnen helpen bij de re-integratie van de medewerker.

In dit re-integratieplan wordt het volgende opgenomen (naargelang wat er concreet van toepassing is)

- Omschrijving van de aanpassingen aan de werkpost
- Omschrijving van het aangepast werk
- Omschrijving van het ander werk
- Aard van de opleiding die voorgesteld wordt die het de medewerker mogelijk maken om een ander of aangepast werk uit te voeren
- Geldigheidsduur van het re-integratieplan

Een geldigheidsduur zal in principe enkel vermeld worden in geval van een tijdelijke ongeschiktheid van de medewerker. Bij een definitieve ongeschiktheid zal er enkel een geldigheidsduur vermeld worden wanneer er tijdelijk specifieke maatregelen voorzien worden met het oog op een structurele hertewerkstelling van de medewerker.

Het re-integratieplan wordt vervolgens aan de medewerker bezorgd. Gaat de medewerker niet akkoord met de inhoud van het re-integratieplan, dan moet hij zijn redenen van weigering schriftelijk meedelen.

Als dit het geval is, zijn er 2 opties mogelijk

- in geval van een tijdelijke ongeschiktheid blijft de medewerker arbeidsongeschikt in afwachting van verdere evolutie van zijn medische toestand
  - in geval van een definitieve ongeschiktheid stopt het re-integratietraject. Een einde van de tewerkstelling bij de VRT wegens definitieve medische overmacht is mogelijk (stap 4)
- ii Aangepast werk is niet mogelijk er wordt geen re-integratieplan opgemaakt met schriftelijke motivatie waarom dit niet mogelijk is

Wanneer de VRT oordeelt dat een aangepast of ander werk technisch, medisch of om een gegronde reden redelijkerwijze niet mogelijk is, dan maakt de VRT hiervan een gemotiveerd verslag op en bezorgt dit aan de medewerker en de arbeidsgeneesheer.

#### d) Stap 4 : Einde van het formeel re-integratietraject.

Er zijn drie situaties waarbij het traject een einde neemt

i De medewerker hervat zijn originele functie

In het geval van een tijdelijke ongeschiktheid (A-beoordeling of B-beoordeling) dan zal de medewerker, eventueel na het tijdelijk uitvoeren van een aangepaste functie, zijn oorspronkelijke functie opnieuw uitoefenen.

ii De medewerker hervat structureel in een aangepaste of andere functie

In het geval van een definitieve medische ongeschiktheid (C-beoordeling) zal de medewerker na opmaak van het re-integratieplan structureel het door de VRT voorziene aangepaste of andere werk uitoefenen.

Een tijdelijke medische ongeschiktheid waarbij aangepast werk mogelijk is (A-beoordeling), kan er in de praktijk ook toe leiden dat de betrokken medewerker structureel een aangepaste of andere functie gaat uitoefenen. In dat geval neemt het formeel traject eveneens een einde.

De impact op het loon als gevolg van de inzet in een andere functie wordt geregeld conform de bepalingen van de Sectoraal Akkoord Contractuele Werknemers (voor

medewerkers met een arbeidsovereenkomst) en het Administratief Personeelsstatuut (voor statutaire medewerkers)

iii De medewerker gaat uit dienst (definitieve medische overmacht)

In het geval van een definitieve medische ongeschiktheid waarbij het niet mogelijk blijkt om structureel aangepast werk aan de medewerker aan te bieden (in geval van een C-beoordeling met motivatie waarom aangepast werk niet mogelijk is of in geval van een D-beoordeling) kan de VRT beslissen dat de medewerker uit dienst gaat wegens definitieve medische overmacht

- Heeft de medewerker een contractuele tewerkstelling dan heeft de medewerker na uitdiensttreding recht op mutualiteitsuitkeringen of werkloosheidsuitkeringen (in het geval dat de mutualiteit van oordeel is dat de medewerker niet langer arbeidsongeschikt is in het kader van de ZIV-wetgeving en de medewerker bijgevolg niet langer betaald wordt via de mutualiteit)

De VRT zal in deze situatie gedurende een bepaalde periode, waarvan de duur gelijk is aan de periode overeenstemmend met de theoretische opzegtermijn van de betrokken medewerker, een forfaitaire aanvulling betalen gelijk aan 205,05 euro bruto\* per maand (spil 138,1) (bovenop de mutualiteits- of werkloosheidsuitkeringen die de betrokken medewerker ontvangt) Indien de betrokken medewerker een nieuwe functie vindt voor afloop van deze periode brengt hij de VRT hiervan op de hoogte en wordt de betaling stopgezet Om die reden dient de betrokken medewerker elk kwartaal aan de VRT een bewijs te bezorgen dat hij of zij mutualiteits- of werkloosheidsuitkeringen ontvangt Indien de medewerker na overhandiging van een C- of D- beoordeling uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangt wordt de aanvullende uitkering ook tijdens de periode van de tijdelijke werkloosheid toegekend De aldus uitbetaalde vergoedingen worden aangerekend aan het totaal aan aanvullende uitkeringen waarop de medewerker volgens punt iii recht heeft

\* Stand oktober 2019 is gelijk aan 350 euro en geldt voor voltijdse tewerkstelde medewerkers Deeltijdse medewerkers ontvangen het bedrag pro rata

- Heeft de medewerker een statutaire tewerkstelling Dan zijn de regels van het administratief personeelsstatuut van toepassing Volgens de van toepassing zijnde voorwaarden is er sprake van ambtshalve ontslag uit het ambt en gaat de medewerker desgevallend in vervroegd rustpensioen wegens gezondheidsredenen of medische ongeschiktheid (medisch rustpensioen) Naargelang het geval zal de medewerker eerst zijn contingent ziektedagen en disponibiliteit hebben uitgeput