

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 167.493



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 10
JULI, 28 SEPTEMBER EN 10 OKTOBER 2001 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

Ontwerpakkord tussen de overheid en de representatieve vakbonden
over de sector Zeewezen.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Patrick Dewael, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Buitenlands Beleid;
3. De heer Steve Stevaert, Vlaams minister van Mobiliteit, Openbare Werken en Energie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heer Hilaire Berckmans

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
de heer Jan François

anderzijds,



Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand document m.b.t. de sector Zeewezen. Dit document maakt integraal deel uit van dit protocol.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten wenst de volgende opmerking te maken. Het verbinden van landingsbanen en bijkomende verlofdagen aan belastende functies (cfr akkoord gemeenschapsinstellingen) is de bevoegdheid van de Vlaamse overheid. Bijgevolg blijft deze afvaardiging er op aan dringen dat deze regeling wordt toegepast voor alle functies die als zwaar en belastend worden erkend in toepassing van de geldende reglementering ter zake.

Brussel, 11 oktober 2001

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID



Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

Hilarie Backmans

Patrick Dewael,
minister-president van de Vlaamse
regering

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare
Diensten

Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en
Buitenlands Beleid

Steve Stevaert
Vlaams minister van Mobiliteit,
Openbare Werken en Energie



AKKOORD TUSSEN DE OVERHEID EN DE REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES OVER DE SECTOR ZEEWEZEN

(dd. 10 oktober 2001)

1. INLEIDING

Dit akkoord is het resultaat van meerdere besprekingen tussen de overheid en de vakbonden van de sector Zeewezen n.a.v. de door de ACOD georganiseerde staking op 17 november 2000 bij de afdelingen Vloot, Loodswezen en Scheepvaartbegeleiding van de administratie Waterwegen en Zeewezen. Daarbij werd een uitgebreide eisenbundel met zeer diverse eisen voorgelegd. De ACV – Transcom voegde hier nog enkel vragen aan toe.

2. ALGEMENE AFSPRAKEN

2.1. PIP/PEP

2.1.1. timing en rapportering

Op 3 september 2001 heeft het COVA van AWZ de diagnosefases van de PIP/PEP-projecten 'Scheepvaartbegeleiding', 'Loodswezen' en 'Vloot' gunstig geadviseerd onder voorbehoud van technisch nazicht.

Ingevolge de zeer recente 'Herziene methodologierichtlijn inzake proces- en personeelsplanning' moeten deze diagnosefases niet alleen inhoudelijk herwerkt/aangevuld worden, maar ook door de functioneel bevoegde minister gevalideerd worden (de zogenaamde resultaatverbintenissen).

Om de vakbonden hieromtrent maximaal te informeren wordt in de schoot van het BOC 6.2. een werkgroep PIP/PEP opgericht.

In deze werkgroep:

- zal een algemene uiteenzetting ('opleiding') gegeven worden over de PIP/PEP-methodologie (onder meer de verschillende stappen)
- zullen de inhoud en de voortgang van de concrete PIP/PEP-projecten 'kort op de bal' besproken worden.

Diagnosefases beschikbaar einde oktober 2001

Hertekeningfases beschikbaar einde december 2001

2.1.2. VTE-norm

Bij de berekening van de personeelsbehoeften (PEP) zal AWZ voor specifieke functies of functiegroepen een specifieke VTE-norm voorstellen. Voor wat betreft de continudiensten wordt daarbij de parameter 1390 uur per VTE in overweging genomen. Deze norm is evenwel slechts één aspect van de PIP/PEP-oefeningen die voor validatie aan de politieke overheid zullen voorgelegd worden.

2.1.3. PEP versus nieuw beloningsbeleid; cascadeprobleem

Uit de PIP/PEP kan blijken dat bepaalde functies, gelet op hun (nieuwe) inhoud en verantwoordelijkheid, niet (meer) correct gewogen zijn in de huidige functieclassificatie (niveau, rang, graad, salaris).

Ook uit algemene maatregelen, inzonderheid de upgradering van niveau E naar D, kunnen 'cascadeproblemen' ontstaan.

Deze specifieke problemen zullen maximaal opgelost worden binnen de mogelijkheden van het huidige beloningsbeleid, bijvoorbeeld door het toekennen van leidinggevende rang 3-functies, die reeds in de PEP's zullen aangegeven worden.

Voor oplossingen 'ten gronde' wordt evenwel verwezen naar het nieuw beloningsbeleid.

Stand van zaken: vanaf mei 2001 start de consultant met de geselecteerde proefprojecten (onder meer de binnenvaartbegeleiders); de eerste oefeningen zullen einde 2001 afgewerkt zijn.

2.2. EINDELOOPBAANPROBLEMATIEK EN ZWARE – BELASTENDE BEROEPEN

2.2.1. Wat betreft de definitie van de zware en belastende beroepen en de mogelijkheid om zich in te schrijven in het federale systeem van pensioensupplementen, spraken overheid en vakorganisaties in Sectorcomité XVIII en in de Onderafdeling van het Comité C1 af om het vastleggen van deze definitie objectief en op gecoördineerde wijze te laten verlopen voor zowel ministerie, VOI's en lokale besturen. Afsproken werd om daartoe bij de AGD en de arbeidsgeneeskundige diensten statistische gegevens op te vragen inzake personeelsleden die om arbeidsredenen vervroegd hun job hebben moeten verlaten. De resultaten die uit dit onderzoek komen zullen na overleg met de vakbonden van de voormelde comités voorgelegd worden aan het federaal kabinet van Pensioenen.

2.2.2. Wat betreft onder meer de landingsbanen en bijkomende verlofdagen, zoals die werden bepaald in het social-profitakkoord en toepasbaar verklaard in de Gemeenschapsinstellingen voor Bijzondere Jeugdzorg, spraken de overheid en de vakbonden in punt 3 van hun desbetreffend akkoord het volgende af:

"Belastende functies – uitbreiding naar alle personeelsleden

De regering kan niet tegemoet komen aan de vraag om de maatregelen (onder punt 1 en 2) uit te breiden naar alle beroepscategorieën die in de gemeenschapsinstellingen werken. De voorgestelde maatregelen zijn immers alleen van toepassing voor de belastende beroepen.

De definitie van "belastende functies" zal uitgewerkt worden in een werkgroep van de federale overheid (minister van Pensioenen en Ambtenarenzaken) en de gemeenschappen en gewesten. Indien na het vastleggen van de "belastende functies" blijkt dat andere personeelscategorieën van de gemeenschapsinstellingen in aanmerking komen, zal de uitbreiding van de voorgestelde maatregelen naar die categorieën bestudeerd worden."

2.3. PRO ACTIEVE WERVING EN VERVANGINGSPROBLEEM

De gevraagde veralgemening van de pro actieve aanwervingen situeert zich in het ruimer vervangingsprobleem.

Voor de vervangingsproblematiek wordt verwezen naar de specifieke werkgroep in de schoot van het Sectorcomité XVIII.

3. CONCRETE AFSPRAKEN

3.1. PERSONEELSBEZETTING

3.1.1. Zeewezen algemeen

- Er komt een betere administratieve ondersteuning voor de afdelingen van het Zeewezen.
 - Met de begrotingscontrole werd de aanwerving voorzien van 3 medewerkers, 1 technicus, 1 assistent en 1 technisch assistent voor de locaties Antwerpen en Oostende van de afdeling Vloot.
Een medewerker, een assistent en een technisch assistent traden reeds in dienst. Een tweede medewerker treedt in dienst op 15 november 2001. De wervingsprocedure voor een derde medewerker en een scheepstechnicus lopen.
 - De afdelingen Scheepvaartbegeleiding en Vloot kregen reeds een nieuwe personeelsverantwoordelijke. Ook voor de DAB-Loodswezen zal een personeelsverantwoordelijke aangeworven worden.
 - De verdere administratieve ondersteuning zal deel uitmaken van de personeelsplannen (hertekeningfase).
- Een pro-actieve werving bestaat reeds gedeeltelijk, maar wordt de regel voor het personeel dat deel uitmaakt van een goedgekeurd personeelsplan.
Dergelijke pro-actieve werving zal voor de afdelingen Vloot en Scheepvaartbegeleiding, naar analogie van de DAB-Loodswezen, gebaseerd op een zogenaamde 'ondergrens'.
- De vacatures voor het Zeewezen te Vlissingen zullen eveneens bekend gemaakt worden in Nederland (met inbegrip van publicatie in Nederlandse kranten).
- Er werd een terugkeerprocedure uitgewerkt voor de kapiteins en de stuurliu van de loodsboot die op 1 juni 2001 overgedragen werden van de DAB-Loodswezen naar de afdeling Vloot. Het opleidingsplan voor de terugkerende loodsen is volledig uitgewerkt. Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen dezen die reeds loods algemene functie waren en dezen die nooit loods algemene functie geweest zijn. Dit zal uiterlijk eind 2002 uitgevoerd zijn.

Een probleem is dat met de oprichting van de DAB-Loodswezen ook een budgettaire afsluiting gecreëerd werd tussen de DAB en de andere organisatie-entiteiten. Dit betekent dat personeelsoverdrachten tweemaal per jaar mogelijk zijn, namelijk n.a.v. het opstellen van de begroting en n.a.v. de begrotingscontrole.

- Inzake het probleem van de tijdige vervanging van personeelsleden die een vakbondsmandaat uitoefenen (bijvoorbeeld in de VZW Sociale Dienst) wordt verwezen naar het ruimere vervangingsproblematiek (punt 2.3.; specifieke werkgroep Sectorcomité XVIII).
- Om een oplossing te vinden voor de problemen tussen de afdelingen Loodswezen en Vloot te Vlissingen wordt er momenteel een HR audit met externe begeleiding uitgevoerd

3.1.2. Specifiek voor de afdeling Vloot

- De vraag om 3 man in de redebotten en snelle redebotten te hebben zal worden afgetoetst aan de principes van de "safe manning list" die voor elk vaartuig en per type-opdracht zal worden opgesteld met als ondergrens de risicoanalyses die door de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk zullen worden uitgevoerd. In de testfase of in afwachting van de voormelde analyses is de overheid bereid om op de snelle redebotten 3 mensen in te zetten. Deze problematiek wordt geïntegreerd in het PIP/PEP Vloot.
- De veerdiensten Langerbrugge en Terdonk zullen slechts overgeheveld worden naar de afdeling Vloot nadat de vereiste ondersteuning in de afdeling Vloot beschikbaar is.

- De dienstverlening via de klassieke kotter- en tenderdienst is de huidige situatie die geen afbreuk doet aan eventuele nieuwe en betere regelingen (= volwaardige alternatieven) in de toekomstige situatie.
Op termijn wordt de tenderdienst afgebouwd, rekening houdend met alle veiligheidsaspecten.
- Er zullen 3 loodsen/functie stuurman geworven worden. Aldus wordt de insprong van de schelde-
mondloodsen beperkt tot 3.
De coëfficiënt van 0,8 voor insprong stuurman (art. XIII 106 duodecies van het Vlaams personeels-
statuut) zal jaarlijks (zowel opwaarts als neerwaarts) herzien worden op basis van de effectieve
verdiensten van de operationele zeeloodsen en zal met ingang van 1 juli 2001 aangepast worden
aan de eerste herziening. Uitgangspunt hierbij blijft dat de inspringende loodsen geen daadwerke-
lijk loonsverlies zouden lijden. Dit kan evenwel niet als precedent voor andere functies aanzien
worden.
- In Vlissingen werden op 1 juni 2001 2 hoofdschippers aangesteld (laureaten van het loopbaan-
examen).
- Rekening houdend met de acute nood aan hoofdscheepstechnici werden in afwachting van een
statutaire werving twee contractuele hoofdscheepstechnicus aangeworven.

3.1.3. Specifiek voor de afdeling/DAB-Loodswezen

- Om tegemoet te komen aan de vraag van de vakbonden i.v.m. de loodsdienstregelaars (7 → 14
personeelsleden) te Vlissingen werd de volgende regeling uitgewerkt.
De verhuis heeft plaatsgevonden op 3 september 2001. De loodsdienstregelaars bevinden zich
reeds op de tweede verdieping. De rededienstcoördinatoren verhuizen in de loop van 2002 ook
naar de tweede verdieping, na de herinrichting van die verdieping. Wanneer de LIS-kamer op de
BLvd2 volledig is ingericht, zal er ook een herverdeling van de taken plaatsgrijpen op het SCC zo-
dat de werkdruk zal verminderen.
In de overgangsperiode zal de cheffloods Scheepvaartbegeleiding van Vlissingen inspringen waar
nodig. De Directeur-generaal van AWZ zal hiertoe onmiddellijk instructies geven.
- Aanwerving van 4 kustloodsen en 1 cheffloods voor het station Zeebrugge:
De cheffloods Zeebrugge trad in dienst op 1 april 2001.
Ten gevolge van de gestegen werkdruk zullen 4 kustloodsen aangeworven worden.

3.1.4. Specifiek voor de afdeling Scheepvaartbegeleiding

Wat de vraag tot uitbreiding van het personeelsbestand van de radarwaarnemers te Zeebrugge
betreft, verwijzen we naar punt 2.1.2. (betreffende de VTE-norm) van dit akkoord :

“Bij de berekening van de personeelsbehoeften (PEP) zal AWZ voor specifieke functies of functiegroe-
pen een specifieke VTE-norm voorstellen. Voor wat betreft de continudiensten wordt daarbij de para-
meter 1390 uur per VTE in overweging genomen.”

In het kader van het gepland opstarten van een VTS-Vlaamse Kust in 2003 is één bijkomende
continu stoel in de Maritieme Verkeersleiding te Oostende, waar een subcentrale van Zeebrugge
zal opgericht worden, noodzakelijk. De personeelsuitbreiding wordt opgenomen in het PIP/PEP
van de afdeling Scheepvaartbegeleiding. Eerst moet evenwel een principiële beslissing genomen
worden door de Vlaamse regering over het realiseren van de VTS – Vlaamse Kust.

- De overheid is akkoord met het principe van het aanhouden van een benodigd effectief voor het
waarborgen van de dienstverlening van één continu – stoel. Hiertoe zal de werkelijke beschik-
baarheid van een personeelslid in uren per stoel nagegaan worden. De werkelijke uren zullen als
basis dienen voor de berekening van het aantal VTE's. De afronding gebeurt op basis van alle
stoelen tezamen.
- Het noodzakelijk aantal personeelsleden per continu stoel zal functiespecifiek berekend worden
(zie punt 2.1.2.).

3.2. UPGRADING – VERLONING - VERGOEDINGEN

- De upgradering van de statutaire scheepsbeambten van niveau E naar D zal gebeuren zonder examens of proeven maar met een verplicht vormingsprogramma:
 - hetzij op 1.1.2002 voor wie over 2000 een gunstige evaluatie kreeg;
 - hetzij op 1 januari van het jaar volgend op de eerste gunstige evaluatie voor wie over 2000 geen gunstige evaluatie kreeg'Geen gunstige evaluatie' = evaluatie 'onvoldoende' of loopbaanvertraging.
- De overheid zal ten gronde de mogelijkheid onderzoeken volgens welke modaliteiten, die het gelijkheidsbeginsel bij werving en bevordering niet in het gedrang brengen, contractuele personeelsleden die reeds jarenlang goed presteren kunnen overgaan naar een statutaire arbeidsplaats.
In afwachting daarvan zullen de goed presterende contractuele scheepsbeambten die niet slagen in het lopende aanwervingsexamen voor speciaal assistent niet ontslagen worden.
- De voorgenomen opwaardering van de scheepsbeambten (functie "tijseiner") bij de Maritieme Verkeersleiding / Kustwacht Oostende van niveau E naar niveau D (speciaal assistent, functie "maritiem assistent") wordt opgenomen in het personeelsplan van de afdeling Scheepvaartbegeleiding. Zie ook punt 2.1.3.
- In het personeelsplan zullen de nieuwe koks in niveau C voorgesteld worden. De analoge upgradering van de huidige koks is het voorwerp van het PIP/PEP (implementatiefase).
- In het personeelsplan zal de D3-functie voorgesteld worden voor alle hoofdschippers, hoofdmotoren en schippers die effectief leiding geven aan meer dan 10 mensen of verantwoordelijk zijn voor een operationele entiteit.
- De verloning en de loopbaanperspectieven van het varend personeel zullen herbekeken worden in het licht van de huidige upgradering van scheepsbeambten van niveau E naar D. Hierbij zal worden uitgegaan van een meer optimale inzet van het personeel zodat de kostprijs van de werking kan worden beheerst en er marktconform kan worden gewerkt.
Overwegingen daarbij zijn dat:
 - de upgradering van dek- en machinepersoneel samen wordt bekeken met deze van de groep van scheepstechnici en hoofdscheepstechnici.;
 - een aangepaste verloning wordt overwogen om de discrepantie tussen de aanwezige gezagvoerder (hoofdschipper) als verantwoordelijke van het vaartuig en de hoofdscheepstechnicus als verantwoordelijke van het machinepersoneel te reduceren.Zie ook het cascadeprobleem sub punt 2.1.3.
- De personeelsleden die ingeschakeld zijn in een continudienst aan wal (Kust en Antwerpen) kunnen vanaf 1 september 2001 onder bepaalde voorwaarden een tussenkomst krijgen voor de aankoop van vacuümmaaltijden. Voor de personeelsleden in Vlissingen wordt door de dienstleiding ter plaatse een aangepaste regeling uitgewerkt (ingevolge de aankoop in guldens). Een werkgroep met vertegenwoordigers van de Vloot, DAB Catering en Ambtenarenzaken, samen met de vakorganisaties, zal een eigentijdse regeling voor de maaltijden aan boord op zee uitwerken.
- Voor de vraag naar verduidelijking van het ploegstelsel kan verwezen worden naar de besprekingen in het BOC 6.2. van 1 februari 2001 waar door de afdeling Vloot het volgende voorstel werd gedaan:
'De ploegtoelagen worden toegekend aan de volgende personeelsleden:
 - De redden dienst in de kusthavens (schipper en matroos) in Vlissingen (schipper, motorist en matroos).
 - De bemanningsleden van de Zeehond en de Zeearend (wanneer deze de Zeehond in continudienst vervangt).
 - De bemanningsleden van de loodsboten kotter en tender.
 - De bemanningsleden van de snelle redebotten wanneer deze vaartuigen continu worden ingezet.

- De bemanningsleden van de vaartuigen in Antwerpen die in continudienst varen dat wil zeggen waarbij voortdurend een vaarklare bemanning aan boord moet zijn.
- Alle personeelsleden die hoewel ze gewoonlijk in dagdienst werken tijdelijk ingezet worden in een continudienst pro rata van hun inzet in de continudienst.'

De bespreking van dit voorstel dient in het BOC 6.2. verder te worden gevoerd, hetzij in het TOC op het niveau van het departement.

- De overheid zal met ingang van 1 juli 2001 de vergoeding voor gevaarlijk werk -bediening kraan post 64- uitbreiden tot alle personeelsleden die de werkjolkraan op de boten (dus niet alleen de loodsboot) bedienen.
- De vraag om aan de loodsen een kilometervergoeding van 10 fr. toe te kennen i.p.v. de huidige forfaitaire vergoeding (art. XIII 120bis VPS) zal onderzocht worden in een technische werkgroep.
- De loonstroken en vergoedingsstaten voor de personeelsleden afdeling LW (DABL) verblijvend te Vlissingen worden sinds 1 januari 2001 individueel opgemaakt.
- Om in de toekomst problemen met tijdige uitbetalingen van de vergoedingen van de personeelsleden van de afdeling Loodswezen (DABL) te Vlissingen te vermijden, worden de nodige maatregelen genomen.
- Inzake de problematiek van de loodstoelagen wordt alles wat niet valt onder de samenstellende delen van de loodstoelage volgens protocol 18.46 doorverwezen naar de besprekingen over het nieuw beloningsbeleid (m.a.w. permanentie- en ploegenpremie). Wat de overige punten betreft wordt het volgende afgesproken :

1. Nachttoelage operationele loodsen (vanaf 1 januari 1999)

Verhoging van de loodstoelage als volgt (à 100%):

rivierloodsen: + 110
 kanaalloodsen: + 104
 Scheldemonden: + 57
 kustloodsen: + 76

de verhoging is berekend op basis van de in de loodstoelagen geïntegreerde component nachtwerk, omgezet volgens de norm "werkdruk" aangezien door stijging van de werkdruk vaker nachtprestaties moeten verricht worden (uurtoelage), en herleid naar 1/3 (cf. protocol 18.46).

2. Heli (vanaf 1 juli 2000)

helitoelage per winching van 1.000 F (100%), individueel toe te kennen (niet via groepsfonds).

3. Premie voor ploegenwerk en permanentie voor de operationele loodsen

wordt verschoven naar de besprekingen vernieuwd beloningsbeleid

4. Chefloodsen, kapiteins en stuurmannen (vanaf 1 juli 2000)

Voor de componenten ploegwerk, permanentie en nachtwerk wordt voorgesteld de toelage voor extraprestaties globaal te verhogen als volgt:

- * + 25.000 F à 100% (jaarbasis) voor kapitein en cheffloods (continu + hoofd v/h station);
- * + 20.000 F à 100% (jaarbasis) voor cheffloods - dagdienst).
- * de stuurman blijft 80% van het verhoogde bedrag van de kapitein genieten (dus +20.000).

De verhoging werd berekend op basis van de regelingen voor de andere personeelsleden en herleid à 1/3 gelet op protocol 18.46 en VPS.

5. Conclusie

nieuwe loodstoelagen à 100% vanaf 1.1.1999

	Rivier	Kanaal	SM	Kust
LT1	5.510	5.510	2.130	3.520
LT2	6.610	6.610	3.060	4.800
LT3	7.860	7.860	3.580	6.490
LT4	9.360	9.360	5.290	7.860

Nieuwe toelagen à 100% vanaf 1.7.2000 voor de niet operationele loodsen:		
chefloods continu	205.000	(ipv 180.000)
kapitein	525.000	(ipv 500.000)
chefloods dagdienst	92.000	(ipv 72.000)
chefloods hoofd van een station	205.000	(ipv 180.000)
stuurman	420.000	(ipv 400.000)

6. Koppeling aan de algemene baremaherziening

De verhoogde toelagen worden voor 2/3 automatisch gekoppeld aan een algemene baremaherziening. Bij de invoering vernieuwd beloningsbeleid vervalt de regel van 1/3 – 2/3 (weging van functie)

- De offertes voor de veiligheidsuitrusting heli werden geopend op 25 september 2001. De persoonlijke veiligheidsuitrustingen zullen dus wellicht tegen 1 januari 2002 beschikbaar. De politieke overheid zal erop toezien dat de afgesproken veiligheidsprocedures effectief in werking treden.
- De vragen om meer duidelijkheid i.v.m. de verzekeringspolissen voor helibeloodsing worden opgevolgd in een ad hoc werkgroep, met vertegenwoordigers van de loodsen.
- Het probleem van de burgerlijke aansprakelijkheid van de personeelsleden bij gebruik van niet zeewaardig materiaal zal ten gronde onderzocht worden want is ruimer dan alleen de burgerlijke aansprakelijkheid en de zeewaardigheid. Een zeewaardigheidsonderzoek door een externe instantie kan een element zijn.
- De problematiek van de verloning van de radarwaarnemer – hoofd van wacht wordt opgenomen in het PIP/PEP van de afdeling Scheepvaartbegeleiding (zie ook punt 2.1.3.).
- Radarwaarnemers: De bijkomende salarisschaal werd volledig onderhandeld met de vakorganisaties in het sectoraal akkoord. Verdere loonswijzigingen kunnen slechts gebeuren naar aanleiding van de uitwerking van het nieuw beloningsbeleid. (zie ook punt 2.1.3.)

3.3.. TOEKOMST VLOOT

- Over de toekomst van 'de Vloot' wordt op korte termijn een principiële beslissing verwacht van de Vlaamse regering.
- De afdeling Vloot streeft op een actieve wijze de optimalisering van het onderhoud van de schepen na. Daartoe werd onder meer het beheerssysteem I.S.M. (International Safety Management)/ISO 9002 uitgewerkt, dat binnenkort zal opgestart worden. In afwachting dat een kwaliteitsmanager kan worden aangeworven werd een nauticus hiervoor deeltijds vrijgesteld. De aanwerving van een kwaliteitsmanager is voorzien in het wervingsplan 2001.

De kosten voor het jaarlijks en meerjaarlijks onderhoud werden in 2000 in een onderhoudsplan vastgelegd. Bij de begrotingsopmaak 2002 werd, op grond van dit plan, een voorstel ingediend voor een verhoging van de onderhoudskredieten teneinde dit onderhoudsplan te kunnen uitvoeren. Concreet werd een bedrag van 238 miljoen BEF gevraagd, waardoor het krediet terug op het niveau van 2000 komt.

Tevens wil de afdeling Vloot in 2001 op grond van een professionele doorlichting het totale concept van onderhoud der schepen verder optimaliseren waarbij tevens de uitbouw van een onderhoudsploeg zal overwogen worden. Het dienstencontract is klaar voor aanbesteding.

Teneinde de doelmatigheid van het onderhoud, en de klantvriendelijke dienstverlening te bevorderen wordt ook de werking van de in 2000 opgestarte verbeterteams en het structureel overleg dienstleiding Loodswezen-Vloot, verder geoptimaliseerd.

- Via de budgetcontrole werden voor 30.8 miljoen bijkomende onderhoudsbudgetten in 2001 toegerekend. Hierdoor is het onderhoudsbudget terug op het niveau 2000.

- De overheid stemt ermee in dat de dienst- en beurtregeling slechts mag aangepast en / of bijgestuurd worden na overleg, voor zover het een inhoudelijke aanpassing betreft.
- De exploitatie van de Zuiderveren door de afdeling Vloot vanaf 1 mei 2001 is het voorwerp van een afzonderlijk protocol.

4. CONCLUSIE

De representatieve vakorganisaties verbinden er zich toe om, voor de sector Zeewezen, bij ondertekening van het protocol van akkoord met betrekking tot onderhavig akkoord, constructief mee te werken aan de uitvoering ervan en aldus actief mee te ijveren voor het behoud van de sociale vrede in deze legislatuur.