



SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 80.192

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 15 JULI 1997 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

het voorontwerp van kwalitatief sociaal akkoord 1996 voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Luc Van den Brande, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie, voorzitter ;
2. de heer Luc Van den Bossche, minister vice-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter ;
3. mevr. Wivina Demeester - De Meyer, Vlaams minister van Financiën, Begroting en Gezondheidsbeleid;
4. de heer Theo Kelchtermans, Vlaams minister van Leefmilieu en Tewerkstelling

enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heer Richard De Winter
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de Christelijke Vakbond van Communicatiemiddelen en Cultuur groepeert, vertegenwoordigd door :
mevrouw Ann Vermorgen

anderzijds,

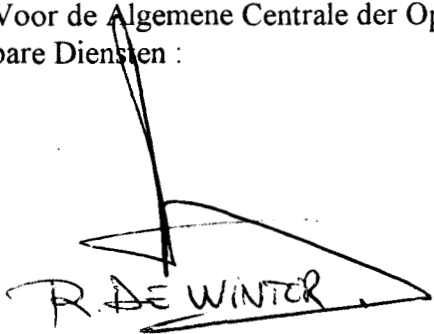
Werd een akkoord bereikt over bijgaand voorontwerp van kwalitatief sociaal akkoord 1996 voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Bijgaande tekst maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 15-07-1997

DE AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES :

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten :



R. DE WINTER

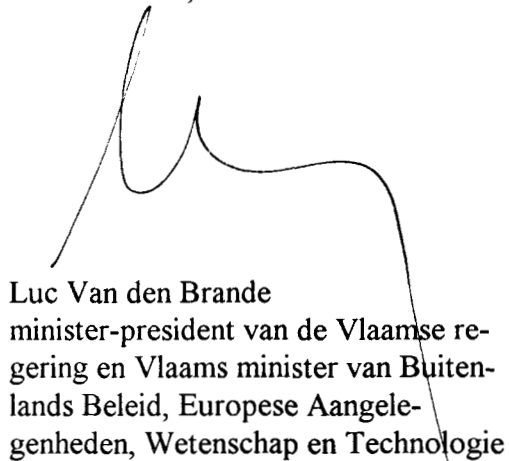
Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten



R. VERMORGEN

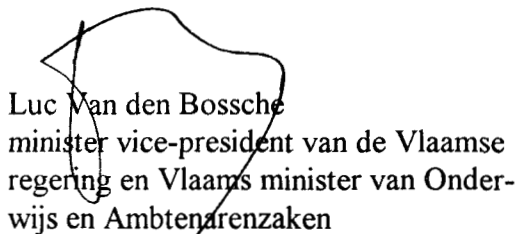
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



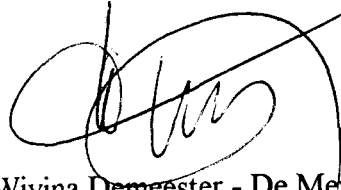
Luc Van den Brande
minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid, Europese Aangelegenheden, Wetenschap en Technologie

DE ONDERVOORZITTER,

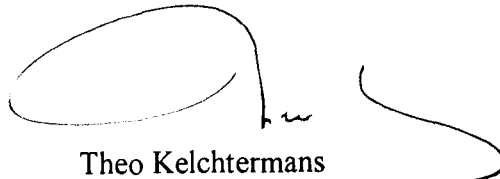


Luc Van den Bossche
minister vice-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Onderwijs en Ambtenarenzaken

LEDEN :



Wivina Demeester - De Meyer
Vlaams minister van Financiën, Begro-
ting en Gezondheidsbeleid



Theo Kelchtermans
~~Vlaams~~ minister van Leefmilieu en Te-
werkstelling

Kwalitatief sociaal akkoord 1996

Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Voorakkoord

I. Situering en duurtijd

Onderhavig voorakkoord van sociaal akkoord sluit aan bij de vroeger afgesloten sociale akkoorden voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening en kadert binnen de sectorale akkoorden, die afgesloten zijn op federaal niveau of op niveau van de Vlaamse Gemeenschap.

1. de federale akkoorden

Op 8 mei 1996 werd het protocol nr. 88/2 van de onderhandelingen, die gevoerd werden in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten (Comité A) over het kwalitatief intersectoraal akkoord 1995-1996, ondertekend.

Dit akkoord omvat een aantal kwalitatieve maatregelen voor de jaren 1995-1996 met als grote krachtlijn de arbeidsherverdeling en arbeidsduurvermindering.

Algemeen is men het eens over de verlenging van de loopbaanonderbreking, voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking, vormen van halftijdse vervroegde uittreding, beperking van de overuren, prioriteit van de statutaire tewerkstelling, de invoering van de eerste werkervaringscontracten,...

Het akkoord biedt het kader aan binnen dewelke elke overheidsdienst specifieke formules tot arbeidsduurvermindering en arbeidsherverdeling kan uitwerken.

2. het kwalitatief akkoord 1995-1996 voor het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, de Wetenschappelijke instellingen en de Vlaamse instellingen van Openbaar nut.

De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening is, samen met de BRTN en de VLOPERA, uitdrukkelijk uit het toepassingsgebied van dit akkoord gesloten. Dit betekent dat de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening een eigen invulling kan geven van de kwalitatieve maatregelen zoals overeengekomen op niveau van het Comité A. Dit belet niet dat een deel van de voorstellen die ter invulling op niveau van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap werden geformuleerd, ook door de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening ter invulling kunnen overgenomen worden.

3. de sectorale overeenkomsten van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Tot op heden werden voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening reeds twee sociale overeenkomsten afgesloten nl. de CAO 1990-1992 en de CAO 1993-1995. Deze laatste CAO week qua duurtijd af van het sectoraal akkoord voor het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (1993-1994).

II. Kwalitatief akkoord 1996 - Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening

Kwantitatieve maatregelen met een directe financiële impact voor het personeel van de Vlaamse zullen het voorwerp uitmaken van een eventueel sociaal akkoord voor 1997-1998, waarvan de concrete invulling zal kunnen bepaald worden in het kader van de evaluatie van het nieuwe personeelsstatuut.

1. tewerkstelling : een kwalitatief aanwervingsbeleid

* Algemeen

Conform de afspraken binnen het intersectoraal protocol nr. 88/2 van Comité A wordt binnen de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening de prioriteit van de statutaire tewerkstelling bevestigd. Zoals overeengekomen in Comité A sluit dit de contractuele tewerkstelling op functionele basis niet uit.

De personeelsleden die contractueel aangeworven worden binnen de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, moeten een vergelijkend aanwervingsexamen afleggen teneinde in aanmerking te komen voor een statutaire tewerkstelling.

Bij de opstelling van de nieuwe personeelsformatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt hiermede rekening gehouden, derwijze dat een aantal functionele behoeften, die normaliter ingevuld worden door statutaire personeelsleden, maar tot op heden ingevuld zijn door contractueel personeel, in de opstelling van de nieuwe personeelsformatie zullen opgenomen worden.

De inspanningen om de aanwervingen zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de noden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zullen worden verder gezet.

De techniek bij de opmaak van de aanwervingsplannen en - naar de toekomst toe - ook van de bevorderingsplannen door de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, zal verder verfijnd worden waarbij rekening gehouden wordt met de reële noden van de organisatorische eenheden van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening.

De bevorderingsplannen, net zoals de aanwervingsplannen, zullen voor overleg in het Tussenoverlegcomité, voorgelegd worden.

De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zal er tevens naar streven om geen dusdanig grote wervingsreserves aan te leggen dat enerzijds een groot deel van de laureaten geen reële kans heeft op tewerkstelling en dat anderzijds de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening - rekening houdend met de normale duur van de wervingsreserves - niet steeds uit de, op dat moment, beste krachten kan kiezen.

Wat betreft de problematiek van het niveau W kan gesteld worden dat er nog steeds functionele behoefte is om een zeker aantal ongeschoold arbeiders in dienst te hebben bij de Vlaamse

Maatschappij voor Watervoorziening. Bij aanwerving in het niveau U worden steeds een aantal communicatieve (schriftelijke) vaardigheden vereist, wat meebrengt dat aan ongeschoolde arbeiders, zonder de vereiste communicatieve vaardigheden, een kans op tewerkstelling ontnomen wordt.

Daarom wordt er naar de toekomst toe, na goedkeuring van de personeelsformatie, aangeworven in het niveau U. Daartoe wordt 1/3 van de technische betrekkingen in het niveau U voorbehouden voor ongeschoolde arbeiders. Die krijgen binnen het niveau U de graad van fonteinier, waaraan aparte salarisschalen verbonden zijn, die overeenstemmen met de huidige salarisschalen, verbonden aan de graad van fonteinier nl. salarisschaal W 101, W 102 en W 103.

Ook voor het administratief personeel worden de nodige uitvoeringsfuncties in niveau U voorzien.

Bij de opstelling van de nieuwe personeelsformatie voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, zullen derhalve geen functies meer voorzien worden in het niveau W en zullen de nodige overgangsmaatregelen getroffen worden teneinde de huidige titularissen in niveau W toegang te verlenen tot niveau U, waarbij rekening zal worden gehouden met het feit of er aan deze overgang al dan niet een andere salarisschaal gekoppeld is.

* Voorkomen van verdringingseffect bij aanwerving.

Er wordt niet ontkend dat de huidige formulering van de diplomavooraarden bij aanwerving een aantal ongewenste effecten met zich kan meebrengen en dat door overkwalificatie dikwijls een verdringingseffect van hoger gediplomeerden ten aanzien van de lagergeschoolden ontstaat.

Hierdoor is het moeilijk om bij aanwerving het principe "de juiste man/vrouw op de juiste plaats" correct toe te passen en ontstaat tevens een te groot personeelsverloop of demotivatie door ondergebruik van capaciteiten.

De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zal naar de toekomst toe specifieke diplomavereisten stellen en o.m. door het inrichten van aangepaste en adequate aanwervingsproeven, die gericht zijn op de in concreto uit te voeren taken, hogere diploma's weren.

Daarnaast zal bij de deelnemingsvoorwaarden uitdrukkelijk bepaald worden dat de kandidaten verplicht zijn om, op straffe van nietigheid, hun hoogste diploma mede te delen en zullen de volgende diplomavooraarden gelden:

- niveau U : behoudens de in de functiebeschrijving opgenomen specifieke vereisten, zijn er algemeen gesproken geen diplomavooraarden, wat betekent dat gediplomeerden van het hoger secundair onderwijs, richting ASO en TSO, of hoger onderwijs niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau Mb: diploma van hoger secundair onderwijs, wat betekent dat gediplomeerden van het hoger onderwijs niet meer kunnen deelnemen aan deze examens;
- niveau Ma: diploma van hoger onderwijs van één cyclus (het zogenaamde HOKT of kandidaatsdiploma), wat betekent dat gediplomeerden van het hoger onderwijs van minstens twee cycli (= universitaire onderwijs en hoger onderwijs van het lange type) niet meer kunnen

deelnemen aan deze examens;

- niveau K : diploma van het hoger onderwijs van minstens twee cycli (= universitair onderwijs of hoger onderwijs van het lange type).

* tewerkstelling van stagiairs en EWE'ers

Bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening blijft de regelgeving inzake tewerkstelling van stagiairs en EWE'ers van toepassing.

In de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt eerder gebruik gemaakt van de mogelijkheid van EWE'ers, geboden door de Vlaamse Gemeenschap in het kader van het VESOC-akkoord van 14 december 1995 .

De stagiairs en de EWE'ers worden niet ingeschakeld in kerntaken, tenzij in gevallen van overmacht. Deze personeelsleden zullen projectmatig ingeschakeld worden.

2. arbeidsherverdelende maatregelen - de loopbaanonderbreking

* algemeen

Bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening worden de volgende aanvullingen op de reglementering op de loopbaanonderbreking behouden :

- de inkorting van de minimumduur van de periode waarvoor het verlof voor loopbaanonderbreking kan gevraagd worden tot 12 weken indien een personeelslid het aanvraagt naar aanleiding van de geboorte van zijn of haar kind, conform de regeling vastgesteld bij het koninklijk besluit van 14 oktober 1994;
- de vaststelling van de minimumduur van de periode waarvoor het verlof voor loopbaanonderbreking kan aangevraagd worden op één maand, eventueel verlengbaar met één maand, om het personeelslid in staat te stellen palliatieve zorgen te verstrekken aan een persoon conform de regeling vastgesteld bij het koninklijk besluit van 7 april 1995;
- de verlenging van de totale duur waarvoor een verlof voor loopbaanonderbreking kan worden toegestaan, met één jaar (72 maanden in totaal).

* halftijdse loopbaanonderbreking

Bij Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt de gewone halftijdse loopbaanonderbreking ingevoerd met ingang van 1 september 1997, behalve voor die personeelsgroepen die van de voltijdse loopbaanonderbreking zijn uitgesloten. Het gaat om een recht of een gunst naar analogie van de voltijdse loopbaanonderbreking.

* halftijdse loopbaanonderbreking voorafgaand aan het rustpensioen.

Bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt, in het kader van de arbeidsherverdeling enerzijds en de einde-loopbaanproblematiek anderzijds, de halftijdse loopbaanonderbreking, voorafgaand aan het rustpensioen ingevoerd, voor zover het akkoord van de federale overheid bekomen wordt.

Deze vorm van loopbaanonderbreking kan genomen worden vanaf de leeftijd van 50 jaar en dit zonder beperking van duur, ook indien voordien in de loopbaan de maximumduur voor de gewone

loopbaanonderbreking werd uitgeput.

Voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zal tevens het akkoord gevraagd worden aan de federale overheid opdat, ingeval het statutair personeelslid van meer dan 50 jaar onomkeerbaar kiest voor de halftijdse loopbaanonderbreking voorafgaand aan het rustpensioen en daarbij de verbintenis aangaat om op de leeftijd van 60 jaar met rustpensioen te gaan, dit statutair personeelslid de voltijdse onderbrekingsvergoeding zou bekomen. Er zal tevens het akkoord gevraagd worden om per twee van dergelijke loopbaanonderbrekers één voltijds statutaire aanwerving te doen in plaats van één contractuele vervanging.

* cumulatie van voltijdse en halftijdse loopbaanonderbreking

Voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening zal het akkoord van de federale regering gevraagd worden om de mogelijkheid tot 6 jaar voltijdse en daarnaast 6 jaar halftijdse loopbaanonderbreking in te voeren.

* rechthebbenden

Voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening worden de nodige maatregelen genomen teneinde alle personeelsleden de gelegenheid te bieden steeds een beroep te doen op deze systemen van loopbaanonderbreking, met uitzondering van de personeelsleden met een leidinggevende functie (niveau K en de hoofden van een sectoraal dienstencentrum) voor wie de systemen een gunst zijn.

De weigering van verlof op loopbaanonderbreking moet steeds gemotiveerd worden en er zal bij de bestaande beroepsinstanties van de Vlaamse Gemeenschap, de mogelijkheid te voorzien worden om beroep aan te tekenen tegen een weigering van bovengenoemde vormen van loopbaanonderbreking.

* contractuele personeelsleden

De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening behoudt de mogelijkheid tot halftijdse loopbaanonderbreking voor de contractuele personeelsleden.

In uitvoering van de Europese richtlijn nr. 96/34 inzake ouderschapsverlof (bij geboorte of bij adoptie) kan aan alle contractuele personeelsleden een recht op loopbaanonderbreking worden toegekend voor een periode van 3 maanden.

* Vlaamse aanmoedigingspremies loopbaanonderbreking

De Vlaamse regering heeft stelsels van aanmoedigingspremies voor loopbaanonderbreking ingevoerd. De Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening houdt rekening met deze maatregelen en zal de nodige acties ondernemen naar de personeelsleden toe, teneinde hen te informeren over deze aanmoedigingspremies.

3. arbeidsherverdelende maatregelen - de vervroegde uitstapregeling

Bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt een voltijdse vervroegde

uitstapregeling ingevoerd.

Deze voltijdse vervroegde uitstap kan slechts worden toegekend op aanvraag van het personeelslid.

De binnen de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening beoogde doelgroep is in eerste instantie het overtalig en overtollig personeel evenals de personeelsleden, waarvoor in feite een herplaatsing aangewezen is, maar waar deze om functionele redenen niet mogelijk is (vb. de te herplaatsen werknemers voldoen niet aan het vereiste profiel). De herplaatsing, eventueel na herscholing, primeert steeds op de voltijdse vervroegde uitstapregeling.

De toepassing van de uitstapregeling op de categorie van personeelsleden die belastend werk uitoefenen, zal besproken worden in het kader van het sociaal akkoord 1997-1998, nadat de omschrijving van belastend werk binnen de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening is vastgesteld.

De vaststelling van deze omschrijving wordt gepland voor einde 1997.

In het personeelsstatuut wordt het principe van de voltijdse vervroegde uitstapregeling evenals de modaliteiten inzake vergoeding en leeftijd, ingeschreven.

Jaarlijks wordt met de representatieve vakorganisaties onderhandeld over de categorieën waarop deze uitstapregeling van toepassing is.

4. arbeidsherverdelende maatregelen - verminderde prestaties

Binnen de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening worden de bestaande systemen van verminderde prestaties behouden nl. het verlof voorzien in artikel XI 20 nl. het verlof om dwingende redenen van familiaal belang (45 werkdagen per jaar), het verlof voor verminderde prestaties nl. artikelen XI 27 tot XI 36. Dit voorziet in prestaties van 50 %, 75 %, 80 % en 90 % behouden en wordt de voorgestelde uitbreiding tot 60 % goedgekeurd.

5. het administratief statuut - het jaarlijks vakantieverlof

Bij de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt met ingang van 1997 het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof verhoogd van 24 dagen tot 26 dagen per jaar en dit voor ieder personeelslid.

In compensatie wordt het sociaal verlof, zoals voorzien in artikel XI 15, gereduceerd van 4 naar 2 werkdagen per jaar.

6. Geldelijk statuut - anomalieën uit het personeelsstatuut

De voorgestelde rechtzetting van de anomalie in de salarisschaal Mb 201 wordt definitief goedgekeurd en opgenomen in het personeelsstatuut van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening, waardoor bij deze salarisschaal een bijkomende periodieke salarisverhoging van 20 000 BF ingevoerd wordt op 30 jaar geldelijke anciënniteit, met ingang van 1 januari 1995.

Wat betreft de door het Gemeenschappelijk Vakbondsfront aangehaalde anomalieën betreffende de situatie van de personeelsleden met de rang 22, zal verholpen worden door middel van de opstelling van de nieuwe personeelsformatie van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening. Op basis van de nieuwe organisatiestructuur, worden organogrammen opgesteld, waarin de verschillende soorten functies, waaronder de functies in een bevorderingsgraad, en de nodige aantallen per functie bepaald worden.

7. Toelagen - vergoedingen : woon-werkverkeer

Voor de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt met ingang van 1 september 1997 de mogelijkheid geschapen om tussen te komen in het woon-werkverkeer naar niet of moeilijk met het openbaar vervoer te bereiken plaatsen. Dit zijn ofwel de werkplaatsen, die te ver gelegen zijn van een halte van het openbaar vervoer ofwel de werkplaatsen, die in functie van de opgelegde arbeidstijdsregeling niet met het openbaar vervoer te bereiken zijn.

In concreto zijn dit werkplaatsen waar :

- de dichtstbijzijnde halte van het openbaar vervoer zich op minstens 3 km van de werkplaats bevindt of waar de bediening van de dichtstbijzijnde halte niet om het uur verzekerd is tijdens de normale arbeidstijdsregeling;
- het begin- en/of einduur van de opgelegde arbeidstijdsregeling buiten de bedieningsuren van het openbaar vervoer valt of noopt tot een combinatie van eigen vervoer en openbaar vervoer, omdat men anders niet tijdig de werkplaats kan bereiken of (vanaf een bepaald punt) de woonplaats niet meer kan bereiken.

De lijst van de werkplaatsen binnen het ambtsgebied van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt vastgesteld na overleg in het Tussenoverlegcomité.

De tussenkomst van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening wordt, uitgaande van de afstand tussen de woonplaats en de werkplaats, vastgesteld op het equivalent van 56 % van een spoorabonnement 2° klasse voor die tariefafstand.

8. kilometervergoeding

In navolging van het protocol nr 88/2 van Comité A en het ontwerp van protocol van Sectorcomité XVIII, zal de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening met ingang van 1 januari 1997 inzake

de kilometervergoedingen een inhaalverhoging toekennen van 5 % en worden deze vergoedingen vanaf die datum gekoppeld aan de index, zoals die wordt toegepast inzake de salarisschalen. Deze vergoeding is een kostenvergoeding en is kwalitatief omwille van de inhaaloperatie.

III. Kwantitatieve eisen

Kwantitatieve eisen, zoals de aanpassing van de salarisschalen of uitbreiding van het verlof of de vermindering van de arbeidsduur met loonbehoud, zullen besproken worden in het kader van een sociaal akkoord 1997-1998, waarvan de concrete invulling zal bepaald worden in het kader van de evaluatie van het nieuwe personeelsstatuut.

Minstens volgende aspecten zullen besproken worden :

- aanpassing van de salarisschalen, met voorrang voor de salarisschalen die in het kader van de sectorale overeenkomst 1993 - 1996, hetzij globaal hetzij voor het eindsalaris geen netto-verhoging van 3,5 % kregen toegekend;
- herziening en/of herschikking van de getrouwheidspremie;
- de premie ongevalvrij rijden;
