

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 185.562



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
9 DECEMBER 2002 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

ontwerp sectoraal akkoord 2001 - 2002 - 2003 voor de Vlaamse Opera.

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, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Innovatie, Media en Ruimtelijke Ordening.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
mevrouw Laurette Muylaert
- 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 groepeerst, vertegenwoordigd door:
de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,



Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp sectoraal akkoord 2001 - 2002 - 2003 voor de Vlaamse Opera.

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

09 DEC. 2002

Brussel,

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,



[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

Patrick Dewael
minister-president van de Vlaamse
regering

Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare
Diensten

[Handwritten signature]
JP VAN DER MAEST

[Handwritten signature]

Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd
en Ambtenarenzaken

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

[Handwritten signature]

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Innovatie, Media en
Ruimtelijke Ordening

Sectoraal Akkoord 2001-2002-2003 voor de Vlaamse Opera.

1. INLEIDING

Dit sectoraal akkoord is opgesteld volgens de principes die de Vlaamse Opera in zijn voorstellen naar voren heeft geschoven en die deels voortbouwen op de eisenbundel, ingediend door de representatieve vakorganisaties.

Directie en vakbonden stellen vast dat de onderhandelingen in het B.O.C. op een constructieve en serene wijze zijn verlopen met een groot wederzijds respect.

2. TOEPASSINGSGEBIED

De bepalingen van dit sectoraal akkoord gelden voor het personeel dat bij de Vlopera in dienst is of wordt genomen hetzij in statutair verband hetzij overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met uitzondering van het personeel dat per dienst wordt betaald.

Wat de extra koor- en orkestleden uit laatstgenoemde groep betreft, wordt de intentie uitgedrukt om vanaf 01/09/2003 de bedragen van de verloning en de onkostenvergoedingen zoals ze zijn uitgedrukt in de CAO Muziek van 01/07/1999 toe te passen. De concrete modaliteiten zullen in de schoot van het Basisoverlegcomité (BOC) binnen de Vlopera overeengekomen worden. Indien hierover geen akkoord kan bereikt worden in het BOC, zal de kwestie worden uitgepraat in de schoot van Sectorcomité 18.

3. BELEID EN STRATEGIE

3.1. Verantwoordelijkheid.

Aan het lijnmanagement (het hoofd Artistieke Begeleiding Publicaties, de Hoofdproductieleider, de Technisch Directeur, de Directeur Culturele Aangelegenheden en het Hoofd Koor en Orkest) zal meer verantwoordelijkheid gegeven worden binnen de budgettaire limieten die centraal worden beslist door de Intendant en de financieel-administratief directeur.

Deze gedecentraliseerde beleidsvoering zal gepaard gaan met een gecentraliseerde en strenge budget- en beleidscontrole.

3.2. Bedrijfscultuur.

Er zullen speciale inspanningen geleverd worden om de arbeidstevredenheid van de personeelsleden te verhogen.

Uit de stress-enquête onder het personeel bleek dat de 7 grootste zorgen van de personeelsleden de volgende zijn :

- onvoldoende appreciatie vanwege oversten;

- onvoldoende communicatie en informatiedoorstroming;
- onaangepaste infrastructuur (techniek, repetitieruimtes, kantoren, gebouwen ..), met nadelige gevolgen voor de gezondheid en de werkomstandigheden;
- lage lonen;
- problematische planning met veel negatieve gevolgen;
- in vraag stellen van bepaalde functies en/of van de personen die deze functies uitoefenen;
- zwakke bezetting van bepaalde logistieke diensten in de Vlaamse Opera (gaande van kantine tot en met de personeelsdienst).

Ondertussen werd met ingang van het seizoen 2002-2003 een nieuwe koorleider en een nieuwe chef-dirigent aangesteld. Bij de intensieve coaching die hen wordt aangeboden, wordt ook speciale aandacht gevraagd voor bovenvermelde enquêteresultaten.

De volgende maanden zal hard gewerkt worden om oplossingen te vinden voor de problemen die kunnen opgelost worden (zie ook verder).

3.3. Rechtspositie van het personeel

Er zal gebruik gemaakt worden van de mogelijkheid die het nieuwe art. 2 §1, 4° van het APKB van 22/12/2000 biedt om bij arbeidsovereenkomst personen in dienst te nemen om te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken. Het gaat hier inderdaad om zogenaamde "hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen".

Meer specifiek gaat het hier onder meer om volgende soort functies : ICT-kaderpersoneel, management- en HRM-functies, chef-dirigent/muziekdirecteur, koorleider, ...

Bij elke aanwerving in een hooggekwalificeerde contractuele betrekking zal worden aangetoond om welke bijzondere competenties het gaat die maken dat op deze uitzondering op de statutaire tewerkstelling een beroep wordt gedaan.

De verloning voor de hooggekwalificeerde contractuele betrekkingen wordt vastgesteld op het ogenblik van de indienstneming. De Raad van Bestuur beslist over de verloning van de functie op voorstel van de Intendant.

De muziekdirecteur en de koorleider die op het ogenblik van de wijziging van het personeelsstatuut in dienst zijn behouden dezelfde verloning en dezelfde arbeidsvoorwaarden zoals bepaald in de (arbeids)overeenkomst, onverminderd de voordelen die op basis van dit sectoraal akkoord worden toegekend.

4.1. Kwaliteitsbewaking.

In samenspraak met de representatieve vakbondsafvaardigingen zal een systeem op poten gezet worden (indien mogelijk in samenwerking met een externe consultant) van realistische taakbeschrijvingen en ernstige evaluatie- en beoordelingsgesprekken, waardoor de instelling de hoge kwaliteit van haar personeel kan bewaken en bewaren.

Voor de beoordeling van het contractueel personeel zal gewerkt worden aan een optimalisering van het systeem zoals weergegeven in art. XIV 14 van de rechtspositieregeling.

Om deze kwaliteitsnormen te kunnen handhaven zullen opleidingen en incentives beschikbaar worden gesteld.

De evaluatie respectievelijk beoordeling zal van toepassing zijn op het statutair en het contractueel personeel met wie een ononderbroken tewerkstellingsduur van minstens 1 jaar werd overeengekomen, of van wie (op het ogenblik van de beoordeling) een ononderbroken tewerkstelling van minstens 1 jaar kan worden verwacht.

4.2. Communicatie en appreciatie (zie 3.2).

Er zal een verhoogde inspanning gedaan worden om de interne communicatie te verbeteren. Deze vraagt bijzondere aandacht omwille van de grote spreiding in de uurroosters tussen de verschillende afdelingen en de spreiding van de personeelsleden over drie verschillende locaties.

In een recent verleden werden hieromtrent reeds een aantal initiatieven ondernomen (personeelsblad, nieuwsflashes ad valvas, intranet, infomap, ...) maar dat is maar een eerste stap. Daarnaast zullen taallessen Nederlands aangeboden worden aan anderstalige personeelsleden.

4.3. Planning (zie 3.2)

De directie zal na een grondige procesanalyse en in samenspraak met alle betrokken afdelingen wijzigingen aanbrengen in organisatie en planning. Het project m.b.t. de planning van de orkest- en koordiensten werd reeds opgestart.

De bedoeling moet o.a. voorliggen om enerzijds het aantal diensten per muzikant/korist evenwichtiger te verdelen en om het aantal onnuttige overuren van de technische ploeg te reduceren, anderzijds om alle personeelsleden in staat te stellen hun vrije tijd beter te organiseren, zonder uit het oog te verliezen dat de Vlaamse Opera hun voornaamste werkgever is.

4.4. Logistiek (zie 3.2)

4.4.1. De Vlaamse Opera kan zijn personeelsleden geen warme maaltijden aanbieden wegens de exorbitante kostprijs. Die hoge kostprijs is o.a. een gevolg van de verschillende arbeidsplaatsen en van de zeer grote variatie in de uurroosters.

Om dit gebrek te compenseren zal aan alle statutaire en contractuele personeelsleden op wie dit sectoraal akkoord van toepassing is, en ongeacht hun tewerkstellingsduur maaltijdcheques ter beschikking gesteld worden. **De modaliteiten en bedragen zullen nog verder uitgewerkt worden in de schoot van het Basisoverlegcomité binnen de Vlopera. Indien hierover geen akkoord kan bereikt worden in het BOC, zal de kwestie worden uitgepraat in de schoot van Sectorcomité 18.**

De maaltijdcheques worden ingevoerd per 01/01/2003.

4.4.2. Om de service ten aanzien van de tijdelijke artistieke medewerkers te verbeteren werden de bevoegdheden terzake van de orkest- en koorregisseurs uitgebreid.

4.5. Actief welzijnsbeleid.

4.5.1. Welzijn op het werk.

De functie van preventie-adviseur zal op alle vlakken opgewaarderd worden, niet in het minst bij de aanmaak van nieuwe decoronderdelen.

Eveneens willen we tot betere werkomstandigheden komen voor alle personeelsleden. Gezien de grote achterstand moeten er uiteraard prioriteiten gesteld worden. Deze prioriteiten werden door de verschillende directies medegedeeld en door de financieel-administratief directeur onderzocht. De uitvoering van een financieel haalbaar investeringsprogramma is gestart.

Het personeel zal geconsulteerd worden bij de geplande verbouwingswerken van het Antwerpse operagebouw.

4.5.2. Combinatie werk en gezin.

De Vlaamse Opera zal zich soepeler opstellen (uiteraard voor zover de noden van de dienst het toelaten en binnen de grenzen van de reglementering) tegenover aanvragen voor loopbaanonderbreking. De rechtspositieregeling zal aangepast worden opdat een aantal vormen van loopbaanonderbreking mogelijk zouden worden (vb. bijstandsverlof, ouderschapsverlof zoals geregeld door het ministerie).

Tevens wordt verlof zonder wedde ingevoerd voor contractuelen en/of statutairen.

A/Er wordt op gewezen dat de periodes van verlof zonder wedde niet in aanmerking komen voor de geldelijke anciënniteit.

Het verlof zonder wedde heeft een evenredige vermindering van het jaarlijks vakantieverlof voor gevolg.

De aandacht wordt erop gevestigd dat tijdens de afwezigheid ingevolge verlof zonder wedde geen sociale zekerheidsbijdragen betaald zullen worden indien het personeelslid tijdens de afwezigheid geen andere beroepsbezigheid aanvangt.

B/ Om de continuïteit niet in het gedrang te brengen dienen de aanvragen minstens vier maanden voor het begin van de loopbaanonderbreking of het verlof zonder wedde te gebeuren. Voor personen die alternerend voor een productie verantwoordelijk zijn (toneelmeesters, productieleders en concertmeesters) dient de aanvraag vier maanden voor de aanvang van het speelseizoen te gebeuren.

Gezien de specifieke aard van de verloven is de aanvraagtermijn van 4 maanden niet van toepassing bij volgende specifieke vormen van loopbaanonderbreking : palliatief verlof, verlof voor bijstand aan of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, ouderschapsverlof. Deze laatste vorm van loopbaanonderbreking kan worden opgenomen onmiddellijk aansluitend op het bevallings-, het vaderschaps- of het opvangverlof.

4.5.3. Verkeersmobiliteit.

Met het oog op het bevorderen van het openbaar vervoer zal de Vlaamse Opera de kostprijs van het abonnement op het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer volledig terugbetalen. Supplementen eerste klasse blijven ten laste van het personeelslid.

Er zal een fietsvergoeding van €0,15 per km ingesteld worden ten voordele van de statutaire en de contractuele personeelsleden die onder dit sectoraal akkoord vallen en die de fiets gebruiken voor het woon-werkverkeer.

De ambtenaar die of het contractueel personeelslid dat ten minste 80% van de effectief te werken dagen per maand het volledige of een gedeelte van het woon-werktraject met de fiets aflegt, ontvangt een maandelijkse fietsvergoeding.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als de afstand van een enkele rit met de fiets minder dan 1 kilometer per dag bedraagt.

De vermelde vergoeding wordt niet toegekend voor de volledige kalendermaanden waarin geen prestaties worden geleverd.

Voor dienstverplaatsingen met de wagen zullen de tarieven eenvormig en in alle gevallen op €0,25 per kilometer worden gesteld. Er zal op toegezien worden opdat van deze maatregel geen misbruik wordt gemaakt.

4.5.4. Ontslagbegeleiding.

Bij een beëindiging van de samenwerking, zij het in statutair verband, zij het in het kader van een arbeidsovereenkomst zal outplacement-begeleiding voorzien worden. Deze maatregel gaat in bij de goedkeuring van dit sectoraal akkoord.

Het outplacementprogramma zal minimaal omvatten :

- Een eerste kennismaking met verduidelijking van het programma
- Een sollicitatietraining
- Het opstellen van een individuele balans
- Het uitwerken van een professioneel project
- Een begeleiding bij de zoekcampagne
- Het onderzoeken van aangeboden arbeidscontracten en -voorwaarden
- Administratieve en logistieke ondersteuning
- Een garantieperiode van 1 jaar na het vinden van een nieuwe betrekking

De diensten worden door de Vlaamse Opera aan een consultant betaald en zullen dus gratis worden verstrekt aan het personeelslid

De begeleiding wordt voorzien voor een periode van 2 jaar.

Outplacement voorziet in de begeleiding voor ontslagen personeelsleden, een begeleiding die op individuele basis tot doel heeft de betrokkene een passende, nieuwe werkkring buiten de Vlaamse Opera te helpen vinden.

Komen in aanmerking :

- de ambtenaren aan wie ontslag is betekend
- de contractuelen mits deze (drie) jaar onafgebroken in dienst zijn geweest en niet tijdelijk aangeworven zijn in vervanging van ambtenaren of contractuelen met loopbaanonderbreking

In eerste instantie zullen een aantal outplacementconsultants aangesproken worden en zal onderzocht worden welke consultant het best aansluit bij de cultuur van de Vlaamse Opera. Om een goede begeleiding te kunnen geven is het immers noodzakelijk dat de consultant de specificiteit van de sector en de mensen die daarin werken goed kan inschatten.

Welke consultant ook zal geselecteerd worden, de deontologische beroepscode van de Nationale Vereniging voor Outplacement bureaus (N.V.B.O.) zal strikt worden nagekomen, alsook de normen van CAO nr. 51 en van het Decreet van 03 maart 1993.

Personeelsleden aan wie ontslag is betekend en die wensen gebruik te maken van dit instrument kunnen contact opnemen met de HR-Manager.

Hierbij zal het formulier "Verzoek tot begeleiding na ontslagbetekening" ingevuld worden.

Na ontvangst van de aanvraag zal de HR-Manager nagaan of de vraag ontvankelijk is en zo ja, dan zal een intake/opstart gesprek met de consultant plaatsvinden. Het is pas nadat dit gesprek heeft plaatsgevonden dat de betrokkene beslist om al of niet in te stappen. Formeel wordt dit vastgelegd in een geschreven overeenkomst tussen partijen

4.5.5. Verplichte rust.

De wet van 14 december 2000 tot vaststelling van sommige aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de openbare sector is van toepassing op de Vlaamse Opera en wordt te goeder trouw uitgevoerd.

4.6. Vergrijzing personeel/einde loopbaan.

Bij het personeelsbeleid zal men meer oog hebben voor de gemiddelde leeftijd binnen de verschillende personeelsgroepen. Daartoe zal in samenwerking met de vakbondsafvaardiging onderzocht worden of er, rekening houdend met de pensioengevolgen, financieel haalbare mogelijkheden bestaan om de carrière vervroegd te beëindigen, waardoor een instroom van jonge personeelsleden in gang kan gezet worden.

4.7. Kaderplaatsen.

Nieuwe functies zullen gecreeërd of geofficialiseerd worden waar dit nodig is: zo zal geofficialiseerd worden de functie van adjunct-departementshoofd (C31).

Enkele functies zullen opnieuw ingeschaald worden: preventie-adviseur (B21 na behalen nodige attesten), koorregisseur (B12 van zodra de nieuwe taken worden uitgevoerd).

Bijkomende functies zijn: HR-Manager (A21), productie-coördinator (A11), eerste coupeur (C31), coördinator gebouwen (C31), atelierleider (C22), educatief medewerker (C21), hoofd technisch tekenaar (C31), persattaché (B12), educatief medewerker (C21), brigadier gebouwen (C22).

De functies van muzikdirecteur/chef-dirigent en van koorleider worden geherkwalificeerd van bijkomende of specifieke opdracht tot hooggekwalificeerde functie.

De bijkomende aantallen zijn de volgende:

- administratief en gebouwenkader: + 1 personeelsmanager + 3 brigadiers gebouwen (Gent, Antwerpen en mobiele ploeg) + 1 chauffeur, maar 1 bediende gebouwen en 1 telefonist/receptionist minder;
- artistieke ondersteuning bij de algemene directie: aantal functies blijft maar nieuwe functiebenamingen mogelijk (productie-coördinator, eventueel ook productiebegeleider – A12);

- artistiek-technische functies: +13 (6 medewerkers kostuumatelier, 1 podiumtechnicus, 1 kap&grime, 1 rekwisieten, 1 schrijnwerker, 1 electro, 1 medewerker technisch bureau, 1 technisch tekenaar = 13);
- externe communicatie en sponsoring: + 1 persattaché + 1 educatief medewerker.

4.8. Aanwervings-, mutatie- en promotiebeleid.

De aanwervingsprocedure zal vereenvoudigd worden.

De bedoeling is dat er 3 soorten selecties zouden zijn :

- 1) louter interne selectie;
- 2) louter externe selectie;
- 3) gemengde formule intern + extern.

Bij het invullen van een vacature zal het BOC overleggen over de te volgen procedure.

In het kader van de deregulering zullen de aanwervingsprocedures die werden beschreven in het statuut hieruit verwijderd worden. De aanwervingsprocedure zal per personeelsgroep (koor-orkest-techniek en gebouwen-administratie) opnieuw worden vastgesteld door de Raad van Bestuur in een apart reglement.

4.9. Verloning en vergoedingen.

Een eenmalige documentatiepremie van €619,74 netto zal worden uitgekeerd in twee schijven:

- 50% of €309,87 in de eerste week van januari 2003 aan alle werknemers in dienst in 2002, pro rata temporis;
- 50% of €309,87 in de eerste week van januari 2004 aan alle werknemers in dienst in 2003, pro rata temporis.

De barema's van de koristen worden meer in lijn gebracht met andere vergelijkbare instellingen. Dit leidt tot een verhoging van de barema's met 5% per 01/04/2001, met 2,5% vanaf 01/07/2002 en met 2,5% met ingang vanaf 01/07/2004. Voor het koor zal een aparte salarisschaal worden ingevoerd, nl. C32 ipv C21.

trap	basisjaarwedde euro 100%	Basisjaarwedde vanaf 01/07/2000	Basisjaarwedde vanaf 01/01/2002
0	16.480,24	17.304,25	18.128,26
1	16.720,30	17.556,32	18.392,33
2	16.960,36	17.808,38	18.656,40
3	17.200,42	18.060,44	18.920,46
4	17.200,42	18.060,44	18.920,46
5	17.634,70	18.516,44	19.398,17
6	17.634,70	18.516,44	19.398,17
7	18.068,72	18.972,16	19.875,59
8	18.068,72	18.972,16	19.875,59
9	18.503,25	19.428,41	20.353,58
10	18.503,25	19.428,41	20.353,58
11	19.000,47	19.950,49	20.900,52
12	19.000,47	19.950,49	20.900,52
13	19.497,15	20.472,01	21.446,87

14	19.497,15	20.472,01	21.446,87
15	19.994,63	20.994,36	21.994,09
16	19.994,63	20.994,36	21.994,09
17	20.491,85	21.516,44	22.541,04
18	20.491,85	21.516,44	22.541,04
19	20.988,80	22.038,24	23.087,68
20	20.988,80	22.038,24	23.087,68
21	21.486,00	22.560,30	23.634,60
22	21.486,00	22.560,30	23.634,60
23	21.983,48	23.082,65	24.181,83
24	21.983,48	23.082,65	24.181,83
25	22.480,18	23.604,19	24.728,20
26	22.480,18	23.604,19	24.728,20
27	22.983,60	24.132,78	25.281,96
28	22.983,60	24.132,78	25.281,96
29	23.499,94	24.674,94	25.849,93

Met ingang van 01/12/2002 zullen de lonen in de salarisschalen B, C en D met 1% verhoogd worden. De 1%-loonsverhoging zal voor de lonen in salarisschaal A ingaan op 01/07/2003.

De verblijfsvergoeding van het koor en het orkest wordt aangepast conform de bereikte overeenkomst.

Een vergoeding voor het verhuur van de boog contrabassen wordt voorzien €99,16 (à 100%).

Bij de contracten voor een bepaalde duur zal de indexaanpassing gebeuren op dezelfde manier als voor de werknemers met een contract voor onbepaalde duur.

De orkest- en koorregisseurs en de orkestbode zullen bij een verblijf van meer dan 12 uur per dag of bij prestaties na middernacht een verblijfsvergoeding van €6,47 (à 100%) ontvangen. Ze krijgen eveneens een kledijvergoeding, gelijk aan die van het koor.

Er zal een bijpassing gedaan worden bij de mutualiteitsuitkeringen vanaf de 1^{ste} kalenderdag tot het einde van 15^e week zwangerschapsverlof, en dit voor 50% van het verschil tussen het nettoloon en de netto-ziekenfondsvergoeding die voor de periode van moederschapsrust wordt uitgekeerd.

4.10. Andere maatregelen.

Ter aanvulling van de huidige bepalingen m.b.t. het omstandigheidsverlof kent de Vlaamse Opera zijn personeel, zowel het statutaire als het contractuele dat onder dit sectoraal akkoord valt, recht op bezoldigde afwezigheid toe voor de volgende familiale gebeurtenissen:

- 1 dag voor het huwelijk van het kind van de echtgeno(o)t(e), van het huwelijk van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de moeder, vader, schoonmoeder, schoonvader, stiefvader, stiefmoeder of van een kleinkind van de werknemer;
- 1 dag voor de communie of voor de deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd of vergelijkbare plechtigheden in andere overtuigingen, van een kind van de werknemer of van zijn echtgen(o)t(e).