

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 206.647



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
9 FEBRUARI 2003 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Nota van de **VRT** aan het sectorcomité XVIII m.b.t.:

Interimaten: aanpassing artikel 15 bis SAC 2003-2006 en artikels
20, 21, 21 bis, 21 ter, 21 quater, 21 quinquies en 21 sexies uit
het Administratief Personeelsstatuut

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, 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, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie
4. de heer Marino Keulen, Vlaams minister van Wonen, Media en Sport
5. de heer Tony Mary, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep



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 groepeert, 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 bijgaande nota van de VRT aan het sectorcomité XVIII m.b.t.:

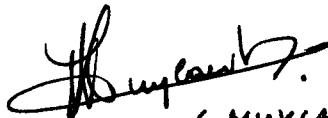
Interimaten: aanpassing artikel 15 bis SAC 2003-2006 en artikels 20, 21, 21 bis, 21 ter, 21 quater, 21 quinquies en 21 sexies uit het Administratief Personeelsstatuut

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

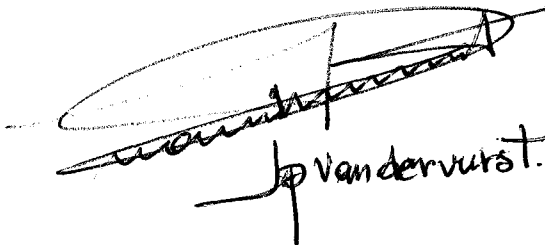
Brussel, **06-04-2004**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

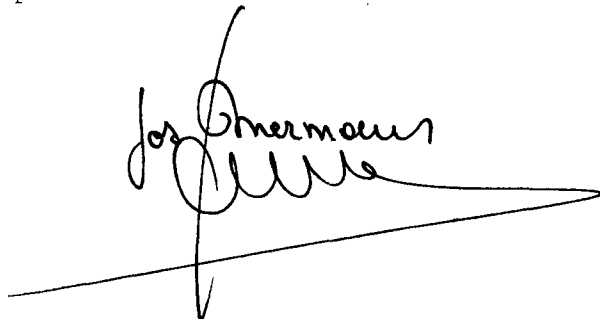
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


C. MUYLAERT

Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten

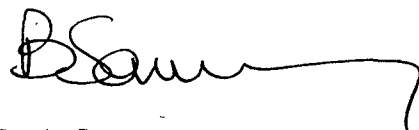

J. Vandervorst.


Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt


Jos Smeyers

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,


Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse
regering


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



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Ruimtelijke Ordening,
Wetenschappen en Technologische In-
novatie

Marino Keulen



Marino Keulen
Vlaams minister van Wonen, Media en
Sport

Hugo De Kreese

2/0

Tony Mary
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 9 februari 2004

Betreft: Interimaten: Aanpassing Artikel 15bis SAC 2003 – 2006 en Artikels 20, 21, 21bis, 21ter, 21quater, 21quinquies en 21 sexies uit het Administratief Personeelsstatuut.

1. Inleiding

Naar aanleiding van de uitwerking van het sociaal akkoord van eind 2002 heeft de directie besloten om het volledige luik interimaten te herbekijken en waar nodig aan te passen. Omdat de procedures voor mandaten en interimaten voor een groot deel gelijk lopen, wordt in het voorstel voor wat de wijzigingen in het administratief personeelsstatuut betreft, ook het luik mandaten mee opgenomen. De afdelingen 7 en 7bis worden in de nieuwe tekst samengevoegd.

2. Interimaat

Principe van de gelijke bezoldiging: van zodra een personeelslid een welbepaalde functie uitoefent, dus ook via een interimaat, dan wordt het personeelslid in deze functie bezoldigd conform de statutaire/contractuele bezoldigingsregels voor deze functie. Voor de statutaire personeelsleden is dit met inbegrip van de 10% waarborgclausule die in de premie betaald wordt en voor de contractuele personeelsleden houdt dit in dat men als bijkomende regel minstens het minimum van de loonvork ontvangt. Dit omdat een personeelslid zijn/haar eigen functie niet vacant kan verklaren en hij/zij niet financieel gestraft kan worden voor iets wat de directie beslist. Ook al is de functie van tijdelijke aard, toch wordt er van de medewerker die het interimaat invult, een volledige uitoefening van de functie verwacht.

Duurtijd interimaat:

1. van onbepaalde duur voor de statutaire personeelsleden van klasse 14
2. in alle andere gevallen tijdelijk maar toch zijn er rekening houdend met de behoeften binnen de dienst twee soorten:
 - a. interimaat voor de duur van de afwezigheid van de titularis bij LBO, ziekte, verlof zonder wedde,...
 - b. interimaat van minimum 1 maand en maximum 12 maanden

Objectieve toekenning:

Alle personeelsleden komen automatisch in aanmerking. Voor de invulling van een functie wordt nagegaan welke personeelsleden conform de selectieprocedure aan het functieprofiel voldoen. Brevethouders van de functie komen per definitie ook in aanmerking. Binnen deze groep maakt de bevoegde hiërarchie, minstens onder leiding van de bevoegde HR-manager, een gemotiveerde keuze uit alle potentiële kandidaten en zet deze motivatie ook op papier.

Wanneer het gaat om een interimaat voor een welbepaalde duur (a) en de titularis aan de VRT laat weten dat hij/zij zijn functie niet meer opneemt (om het even voor welke reden) of wanneer men een interimaat reeds 1 jaar uitoefent (b) en de behoefte aan deze functie niet vervalt, dan dient in beide gevallen de functie vacant verklaard te worden en wordt er een volwaardige selectie opgestart. Indien de functie niet vacant verklaard wordt, dan stopt het interimaat.

Wanneer het personeelslid die het interimaat bezat ook slaagt voor de selectie, dan kan hij/zij niet vroeger benoemd/aangesteld worden in de functie dan de datum van het slagen in de selectie.

2.1 Kennisgeving aan de vakorganisaties:

De vakorganisaties kunnen om de 6 maand de lijsten inkijken met de toegekende interimaten. Mogelijke uitzonderingen op de regels zullen gemotiveerd worden.

2.2 Aanpassingen: Artikel 15bis punt 6 uit het SAC 2003–2006 wordt vanaf 01 januari 2004 volledig vervangen door onderstaande tekst:

Een contractueel interimaat kan enkel worden toegekend bij tijdelijke vervanging van de titularis van de betrokken functie.

Rekening houdend met de behoefte binnen de dienst zijn er twee soorten van interimaat mogelijk:

- a) interimaat voor de duur van de afwezigheid van de titularis bij loopbaanonderbreking, ziekte, zwangerschapsverlof, verlof zonder wedde, ...
- b) interimaat van minimum 1 maand en maximum 12 maanden

Alle personeelsleden komen automatisch in aanmerking. Voor de invulling van een functie wordt nagegaan welke personeelsleden conform de selectieprocedure aan het functieprofiel voldoen. Brevethouders van de functie komen per definitie ook in aanmerking. Binnen deze groep maakt de bevoegde hiërarchie, minstens onder leiding van de bevoegde HR-manager, een gemotiveerde keuze uit alle potentiële kandidaten en zet deze motivatie ook op papier.

Wanneer het gaat om een interimaat voor een welbepaalde duur (a) en de titularis aan de VRT laat weten dat hij/zij zijn functie niet meer opneemt (om het even voor welke reden) of wanneer men een interimaat reeds 1 jaar uitoefent (b) en de behoefte aan deze functie niet vervalt, dan dient in beide gevallen de functie vacant verklaard te worden en wordt er een volwaardige selectie opgestart. Indien de functie niet vacant verklaard wordt, dan stopt het interimaat.

Wanneer het personeelslid die het interimaat bezat ook slaagt voor de selectie, dan kan hij/zij niet vroeger aangesteld worden in de functie dan de datum van het slagen in de selectie.

Het personeelslid dat een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 5% per klasseverhoging. Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

Een interimaat en het bijhorende loonsupplement gelden niet als een verworven recht.

2.3 De titel van Afdeling 7 en Afdeling 7bis, Artikel 20, Artikel 21, Artikel 21bis, Artikel 21ter, Artikel 21 quater, Artikel 21 quinquies en Artikel 21 sexies uit het Administratief Personeelsstatuut worden vanaf 01 januari 2004 volledig vervangen door onderstaande tekst:

Afdeling 7 : Uitoefening van hogere functies en mandaten

Artikel 20

Een interimaat wordt toegekend voor de uitoefening van een bepaalde betrekking die door de titularis tijdelijk niet kan worden waargenomen of voor een vacante betrekking.

Een mandaat wordt toegekend aan een personeelslid aan wie een extra verantwoordelijkheid wordt toevertrouwd (in principe via een selectieproef) dermate dat de functie die het personeelslid uitoefent niet meer overeenstemt met een in de personeelsformatie voorkomende betrekking van een bepaalde graad die voorzien is in de tabel van de hiërarchie der graden.

Noch de uitoefening van een interimaat, noch de uitoefening van een mandaat geeft voorrang bij een eventuele latere benoeming.

Artikel 21

Mandaten en interimaten zijn principieel hoe dan ook tijdelijk.

Het mandaat wordt toegekend voor de looptijd van een bepaald project.

Een interimaat kan toegekend worden voor de duur van de afwezigheid van de titularis, voor onbepaalde duur in die graden waaraan een vacante functie van klasse 14 gekoppeld is, en voor de overige vacante betrekkingen voor een maximumduur van één jaar.

Gaat het in het geval van een interimaat om definitief vacante betrekkingen waaraan een functie gekoppeld is van een klasse lager dan 14, dan gaat het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden na verloop van één jaar op advies van de divisie HR manager bij gemotiveerde beslissing na of de vacante betrekking nog steeds aan een permanente behoefte, die niet anders kan worden ingevuld, voldoet.

Is het antwoord positief, dan wordt de betrekking vacant verklaard met het oog op een vaste benoeming.

Is het antwoord negatief, dan wordt het interimaat stopgezet en de betrekking uit het statutair personeelscontingent geschrapt.

Artikel 21 bis

In de regel kan een mandaat enkel worden toegewezen aan geslaagden voor een selectieproef.

De bevoegde HR manager beslist tot het verlenen van een interimaat. Alle personeelsleden komen ambtshalve in aanmerking. Voor de invulling van een vacante functie wordt nagegaan welke personeelsleden conform de selectieprocedure aan het functieprofiel voldoen. Brevethouders van de vacante functie komen per definitie ook in aanmerking. Binnen deze groep maakt de bevoegde hiërarchie, minstens onder leiding van de bevoegde HR-manager, een gemotiveerde keuze uit alle potentiële kandidaten en zet deze motivatie ook op papier.

Wanneer het gaat om een interimaat voor een welbepaalde duur (a) en de titularis aan de VRT laat weten dat hij/zij zijn functie niet meer opneemt (om het even voor welke reden) of wanneer men een interimaat reeds 1 jaar uitoefent (b) en de behoefte aan deze functie niet vervalt, dan dient in beide gevallen de functie vacant verklaard te worden en wordt er een volwaardige selectie opgestart. Indien de functie niet vacant verklaard wordt, dan stopt het interimaat., rekening houdend met de behoeften van de dienst.

Het feit alleen dat een betrekking openstaat of onbezet is, kan geen voldoende reden zijn om die betrekking voorlopig te bezetten.

Artikel 21 ter

Het personeelslid dat een interimaat in een bepaalde functie kreeg toegewezen, ontvangt voor de looptijd van het interimaat de wedde verbonden aan zijn vastbenoemde graad, verhoogd met een

interimaatstoelage die gelijk is aan het verschil tussen de wedde in de interimaats- en in de vastbenoemde graad zonder dat dit negatief mag zijn, en de andere eventuele toelagen en vergoedingen verbonden aan de interimgraad.

Indien de loopbaancode van de graad waarin het personeelslid vastbenoemd is hoger of gelijk is aan die van de interimgraad, wordt er geen weddetoeslag toegepast.

Het personeelslid dat een mandaat kreeg toegewezen ontvangt voor de looptijd van het mandaat een toelage bovenop de wedde die hij geniet in zijn graad. Deze toelage bevat een looncomponent en eventueel een vergoeding voor kosten eigen aan de werkgever. Deze toelage staat in verhouding tot de bijkomende verantwoordelijkheid.

Het bedrag van de toelage, wijzigingen en /of toevoegingen van een mandaat is onderworpen aan de normale syndicale adviesprocedures en is alleszins voorwerp geweest van akkoord in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure van het Sectorcomité XVIII.

Artikel 21 quater

Wordt het personeelslid benoemd in/of bevorderd tot een graad die overeenstemt met het hoger ambt waarin het zonder onderbreking het interimaat heeft uitgeoefend, dan worden deze ad interim gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de graadanciënniteit, zonder evenwel te kunnen teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene alle door dit statuut vereiste voorwaarden vervulde om in die graad te worden benoemd.

Artikel 21quinquies

Het mandaat of interimaat neemt ambtshalve een einde ofwel na afloop van het project waarvoor het werd toegekend, ofwel na afloop van de termijn waarvoor het werd toegekend.

Bij het vervallen van een interimaat vervallen alle supplementen die werden toegekend als gevolg van de toepassing van Artikel 21ter.

Zodra aan het mandaat om welke reden ook een einde komt, vervalt het recht op de toelage en de eventuele kostenvergoeding.

Een interimaat of een mandaat kan op verzoek van het personeelslid vervroegd worden beëindigd.

Een interimaat of een mandaat kan ook vervroegd worden beëindigd door een gemotiveerde beslissing van het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden, zo deze besloten heeft dat er geen nood meer is aan de functie/extra verantwoordelijkheid waarvoor het interimaat/mandaat werd toegekend, of de vacante functie niet meer aan een permanente personeelsbehoefte voldoet.

Indien het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden het mandaat of interimaat vervroegd beëindigd omdat hij van oordeel is dat het op een onvoldoende wijze wordt uitgeoefend, dan staat er tegen deze beslissing een beroep open bij de Kamer van Beroep bedoeld in artikel 43 van dit statuut.

Art.21 sexies: geschrapt.

2.4 Overgangsmaatregel

Vanaf 01 januari 2004 ontvangen alle contractuele personeelsleden die een interimaat uitoefenen minstens het aanvangsloon van de klasse van hun interimaatsfunctie, en dit ongeacht de aanvangsdatum van het interimaat.

H. De Vreese
directeur HR & Facility Management