

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 226.726



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN  
VAN 7 NOVEMBER EN 5 DECEMBER 2005 DIE GEVOERD WERDEN IN  
HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

VRT: Nota aan de leden van het sectorcomité XVIII m.b.t.  
"Werving, mutatie en promotie"

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Yves Leterme, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. 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 ACV-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:  
de heer Jos Mermans

anderzijds,



Werd vastgesteld wat volgt over bijgaande nota aan de leden van het Sectorcomité XVIII m.b.t. de VRT: "Werving, mutatie en promotie".

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

**Standpunten van de representatieve vakbonden**

1. Standpunt van de afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten

Het standpunt van de afvaardiging van deze vakbond wordt uiteengezet in de brief d.d. 13 december 2005 die als bijlage aan dit protocol wordt gevoegd. Bijgaande brief maakt integraal deel uit van dit protocol.

2. Standpunt van de afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten

De afvaardiging van deze vakbond gaat akkoord met het voorstel van de afvaardiging van de overheid

3. Standpunt van de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt

Het standpunt van de afvaardiging van deze vakbond wordt uiteengezet in bijgaand document, dat integraal deel uitmaakt van dit protocol.



Brussel, 21 -02- 2006

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

Jean Paul van der mout

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

Yves Leterme  
Minister-president van de Vlaamse regering

Geert Bourgeois  
Vlaams minister van Bestuurszaken,  
Buitenlands Beleid, Media en  
Toerisme

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

*Jos Omercaus*

Dirk Van Mechelen  
Vlaams minister van Financiën en  
Begroting en Ruimtelijke Ordening

*1/1 t. De Keuse*

*1/1*  
Tony Mary  
gedelegeerd bestuurder van de  
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



# acod

AANWIJZER	
Kabinet Minister-president Yves Leterme	
Nr.	7209
14 DEC 2005	
Medew.	Ken
UIT	

**Aan de heer Yves Leterme**  
Minister-President van de Vlaamse Regering  
Voorzitter Sectorcomité 18  
Boudewijnlaan 30  
1000 BRUSSEL

EDW-ADB-ADV 4133

Brussel, 13 december 2005

Geachte heer voorzitter

Naar aanleiding van het protocol van niet-akkoord bij de tekst VRT werving, mutatie en promotie, maken wij hierbij onze bemerkingen over die u in bijlage vindt.

Bovendien delen wij u mede dat wij niet akkoord zijn met de tekst inzake loontoeslag omdat wij aandringen op een algemeen systeem waarbij vakbonden, zonder dat de wet op de privacy geschonden wordt, zicht krijgen op wat de criteria en modaliteiten zijn voor de toekenning van een looncomplement.

Met de meeste hoogachting.



**Chris Reniers**

Algemeen Secretaris.

## Sectorcomité 18 – vergadering 5 december 2005

### Protocol van niet-akkoord bij tekst VRT werving, mutatie en promotie

#### Opmerkingen van ACOD.

#### A. Algemene Opmerkingen:

Het AP-KB van 22 december 2000 is van toepassing op de VRT. Voor het contractueel personeel zal deze toepassing echter beperkt zijn daar enkel artikel 2 en artikel 30 betrekking hebben op contractuelen. In het verslag van de koning bij het AP-KB stelt men echter dat contractuele werving op open en objectieve wijze dient te gebeuren zodat hiernaar gestreefd dient te worden en de verschillende principes inzake werving,.... gelinkt dienen te worden aan het AP-KB.

Procedures moeten doorzichtig, duidelijk en voorafgaandelijk worden vastgelegd. Deze procedures dienen gelinkt te worden aan functies. We gaan uit van het algemeen principe dat dit gebeurt op basis van objectieve en welomschreven criteria.

We houden vast aan het principe van het aanleggen van een werfreserve. Beperkingen in tijd kunnen al naargelang de aan de functie gekoppelde jobvereisten en die functies waar de instroom en uitstroom groot zijn.

We onderscheiden 2 soorten werfreserve, nl. een werfreserve op basis van een klassemment en op basis van een gunstig resultaat na de selectieproef. Tevens moet voorzien worden in een werfbestand voor spontane sollicitaties die nadien geventileerd worden naar opengestelde aanwervings- of bevorderingsprocedures.

Algemeen principe: iedereen die voor VRT komt werken dient een selectieproef te ondergaan, uitzonderingen moeten gespecificeerd en gemotiveerd worden.

#### B. Punctuele opmerkingen:

##### Bij "1.1. Doel"

Wijzigen:

~~Met deze doelstelling ... om de vacature op te vullen.~~

**De methode van aanwerving zal voorafgaandelijk bepaald worden. De verschillende functies zijn gekend. Afwijkingen en wijzigingen zijn mogelijk na nieuwe onderhandelingen.**

##### Bij "1.4. Begrippenomschrijving"

Wijzigen:

Interne mobiliteit : ~~Mutatie~~: overstap naar een zelfde functie op een andere plaats binnen de organisatie of overstap naar een gelijkaardige functie binnen dezelfde klasse van de functieclassificatie.

Direct Leidinggevende: ~~de functioneel of de hiërarchisch meerdere~~ **eventueel na advies van de functioneel meerdere**

*Overeenkomstig artikel 9 van het APKB dient men vooraf de regels vast te leggen inzake werving, selectie, stage en opleiding. Men dient te voorzien in een open en objectief wervingssysteem dat naar vorm en inhoud de nodige waarborgen biedt inzake gelijke behandeling, verbod van willekeur, onafhankelijkheid en onpartijdigheid.*

## Bij "2. Beslissingen m.b.t. vacantverklaringen van een functie en/of organiseren van een selectie"

Wijzigen:

~~Human resources kan ook ... vacantverklaring van een functie.~~

**Elke functie die moet opgevuld worden, wordt automatisch openverklaard, tenzij een gemotiveerde beslissing van HR.**

Human resources kan gemotiveerd beslissen medewerkers voor welbepaalde functies in dienst nemen of te promoveren zonder selectie omwille van hun specifieke ervaring, competenties of bijzondere geschiktheid.

**De wijze van selectie kan perfect voorafgaandelijke worden vastgelegd per functie (alle functies zijn gekend – functieclassificatie.**

*Deze wijzigingen zijn overeenkomstig het objectief wervingsstelsel voorzien in het AP-KB.*

## Bij "3. Bekendmaking van de selectie"

Wijzigen:

Indien een selectie georganiseerd wordt voor een functie van klasse 1 t/m 7, wordt **de aankondiging ervan en de wijze van kandideren bekend gemaakt**

- Intern: Open Kaart, InSite en valven
- Extern: VRT-website, teletekst en eventueel ander(e) kana(a)l(en).

*Het AP-KB voorziet in de bekendmaking van de selectieprocedures voor vacante betrekkingen.*

## Bij "4.1. Samenstelling en werking van de selectiecommissie"

Wijzigen:

- een direct leidinggevende van de vacante functie, zowel de hiërarchische als de functionele meerdere,

### Bij "4.2.1. Doelgroep"

Wijzigen:

~~Voor elke vacature wordt ad hoc geoordeeld uit welk(e) doelgroep(en) potentiële kandidaten worden benaderd om de vacature in te vullen.~~

**De methode van aanwerving zal voorafgaandelijk bepaald worden. De verschillende functies zijn gekend. Afwijkingen en wijzigingen zijn mogelijk na nieuwe onderhandelingen.**

Deze beslissing wordt genomen door de direct leidinggevende en Human Resources op basis van het competentieprofiel voor de vacante functie en rekening houdend met alle toepasselijke wettelijke bepalingen en richtlijnen terzake. Er wordt hierbij bijzondere aandacht besteed aan de maximale ontwikkeling en doorgroei van de eigen VRT-medewerkers.

~~Tot de doelgroep(en) kunnen behoren: VRT-personeelsleden die een mutatie aanvroegen, andere VRT-personeelsleden of externe kandidaten.~~

### Bij "4.2.2. Selectieonderdelen"

Wijzigen:

~~De selectiecommissie oordeelt ad hoe welke selectie onderdelen zullen gevolgd worden om de vacature zo efficiënt mogelijk in te vullen rekening houdend met alle toepasselijke wettelijke bepalingen en richtlijnen terzake.~~

De keuze van de selectie-onderdelen kan afhankelijk zijn en verschillend al naargelang de doelgroep, de aard van de functie en het type van arbeidsovereenkomst dat zal worden afgesloten, **maar dient voorafgaandelijk bepaald te worden.**

Wijzigen:

De selectiecommissie kan beslissen om op grond van **voorafgaande objectieve** redenen kandidaten vrij te stellen van sommige onderdelen van de selectie.

*Het AP-KB voorziet in de voorafgaandelijke vaststelling van de selectieprocedures en een open en objectief wervingssysteem.*

### Bij "6.2. Rapporten van psychotechnische proeven en assessmentcenters"

Aanvullen na: ... De manager Human ... kan bestempeld worden.

**De kandidaat moet ingelicht worden wie inzage in zijn dossier heeft gekregen.**

### Bij "7. Kwaliteitsbewaking"

Aanvullen tekst:

**Vakbonden moeten zowel van resultaten als van bijsturingen in kennis worden gesteld.**



PROTOCOL VAN NIET-AKKOORD VAN HET VSOA i.v.m. VRT - Werving, mutatie en promotie en dit om volgende redenen :

1. Uiteraard is het zo dat het beginsel van de gelijke toegang tot de publiekrechtelijke betrekkingen, functies, mandaten e.d.m., zoals neergelegd in artikel 10, tweede lid, laatste volzin, van de gecoördineerde grondwet, niet alleen van toepassing is op éézijdige overheidsbeslissingen of verkiezingen, maar ook op contractuele relaties, zoals onder meer tot stand gekomen op grond van de wet van 3 juli 1978.

Vermits de gecoördineerde grondwet zelf de gelijke toegankelijkheid vooropstelt, zijn de bepalingen van het APKB van 22 december 2000, die erop gericht zijn de objectiviteit van de selectieprocedures te garanderen niet echt normerend, maar slechts de bevestiging van hetgeen reeds uit de gecoördineerde grondwet zelf volgt. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft hierop trouwens uitdrukkelijk gewezen in haar advies bij het ontwerp van APKB.

Logisch gevolg hiervan is ook dat alle APKB-“regels” die - ingevolge hun redactie en in hun onderlinge samenlezing - formeel alleen van toepassing lijken te zijn op de selectie van statutair personeel, materieel hoe dan ook van toepassing op contractueel personeel.

2. Zowel contractuele als statutaire betrekkingen, functies en mandaten moeten dus worden toegewezen op een wijze die garant staat voor gelijkheid (gelijke toegankelijkheid) en non-discriminatie, onder meer op grond van objectieve en pertinente criteria en behoorlijke procedures.

De regeling inzake selectie die de Raad van Bestuur van de VRT heeft vastgesteld voor het, grotendeels, contractueel personeel, is wellicht niet ideaal, maar biedt in ieder geval wel het voordeel dat ze garanties biedt, zoals hierboven vermeld.

De overheidsdelegatie tijdens de vergadering van Sectorcomité XVIII van 5 december 2005:

- enerzijds:

het VSOA niet ervan kunnen overtuigen van de redenen waarom de bestaande regeling niet adequaat, te tijdrovend, te omslachtig e.d.m. zou zijn, enerzijds;

- anderzijds:

geen argumenten aangereikt die het VSOA ertoe kunnen neigen te besluiten dat de traagheid waarmee in het recente verleden bepaalde selectieprocedures (zouden) zijn afgehandeld, louter en alleen het gevolg zijn van de in de bestaande regeling vervatte procedures zelf, en niet wegens het concreet slecht afhandelen van procedures die, op zich beschouwd, wel adequaat (kunnen) zijn.

3. Uit de besprekingen in het Sectorcomité XVIII is gebleken dat het de bedoeling is om de bestaande regeling te vervangen door het aan de onderhandelingen onderworpen voorstel.

Het VSOA moet te dezen vaststellen dat de voorgestelde regeling een geheel van holle frasen bevat die slechts als “decorum” *de jure* dienen om de uiterst flauwe en ongehoofwaardige indruk te geven dat de objectiviteit wordt gegarandeerd, terwijl zonder meer vaststaat - en dat de overheidsdelegatie nauwelijks verheelt - dat het voorstel *de facto* afbreuk doet, minstens van die aard is dat ze afbreuk kan doen aan de garanties, zoals hierboven vermeld, zodat de voorgestelde nieuwe regeling door het VSOA als absoluut onaanvaardbaar moet worden gekwalificeerd.

4. Rekening houdend met dit principiële standpunt, ziet het VSOA geen redenen om technische opmerkingen aan te reiken die verbeteringen zouden kunnen aanbrengen aan het niet alleen inhoudelijk onvolledige maar taalkundig ook zwakke en bovendien lay-out-technisch povere voorstel.