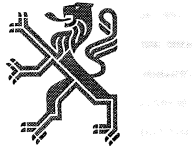


Vlaamse overheid



Agentschap voor overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 255.823

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 17 DECEMBER 2007 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE
XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT: Aanpassing van het Administratief Personeelsstatuut

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, 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 Dirk Wauters, 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 een éénparig akkoord afgesloten over bijgaande aanpassing van het Administratief Personeelsstatuut (VRT).

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

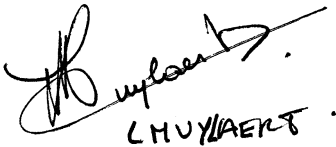
Brussel, 17 -12- 2007

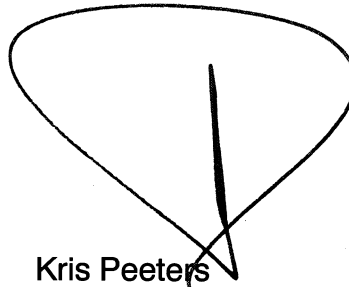
DE AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten:

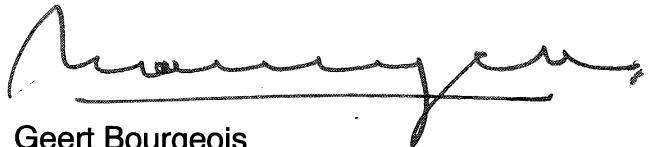
De Voorzitter,


L. HUYLAERT

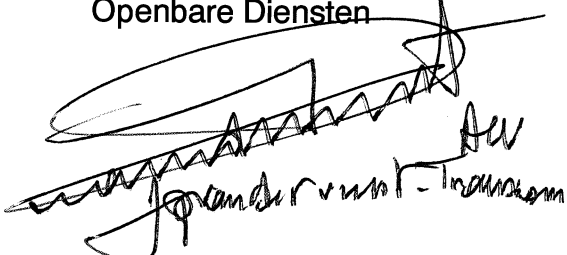


Kris Peeters
Minister-president van de Vlaamse Regering

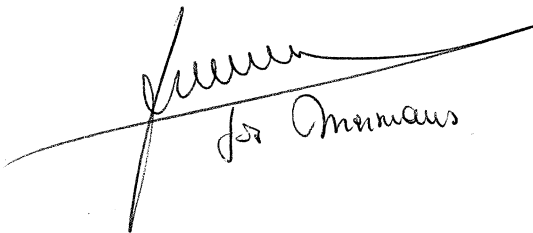
Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten



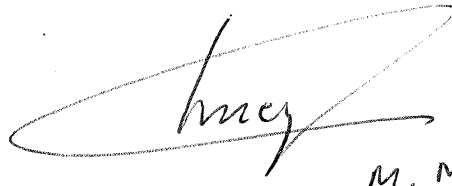
Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme


J. Van der Vliet - Truus

Voor het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt


Dirk Van Mechelen

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



M. MEYS

i.o.

Dirk Wauters
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan het Sectorcomité XVIII van 17 december 2007

Betreft: Aanpassing van het SAC 2007 - Aanpassing van het administratief personeelsstatuut – Kantelpremie

1. Aanpassing van het SAC 2007

De VRT-directie stelt voor de tekst van het Sectoraal Akkoord Contractuelen 2007 aan te passen zoals in bijlage 1 bij deze nota.

2. Aanpassing van het Administratief Personeelsstatuut

De VRT-directie stelt voor de tekst van het Administratief Personeelsstatuut aan te passen zoals in bijlage 2 bij deze nota.

3. Kantelpremie

De VRT-directie stelt voor aan de personeelsleden van klasse 1 tot en met klasse 7 voor hun prestaties in 2007 een kantelpremie toe te kennen, verwijzend naar het 'kantelen' van de organisatie.

In 2007 vond een belangrijke reorganisatie plaats en werd aan nagenoeg iedereen bijkomende flexibiliteit gevraagd om deze reorganisatie mogelijk te maken. Bovendien is de marktprestatie van de VRT-merken over het algemeen zeer goed en zal 2007 ook op het financiële vlak beter kunnen worden afgerond dan voorzien was in het ondernemingsplan.

De directie stelt voor de premie toe te kennen onder de volgende voorwaarden en modaliteiten:

- enkel voor medewerkers van klasse 1 tot en met klasse 7, zowel statutairen als contractuelen
- die in dienst zijn op 31 december 2007 en tenminste 9 maanden effectieve prestaties geleverd hebben in het jaar voorafgaand aan die referentiedatum (dus niet voor gedetacheerden, VVP-ers, personen met ambtsopheffing, langdurig zieken ...)
- voor een brutobedrag van 300 euro bij voltijdse prestaties in december 2007; pro rata bij deeltijdse tewerkstelling.
- uitbetaling in het voorjaar 2008.

Op het Basisoverlegcomité van 29.11.2007 werd door de vakorganisaties m.b.t. deze drie voorstellen unaniem positief advies verleend.

M. Meys
directeur HR

Bijlage 2 bij de nota aan het Sectorcomité XVIII van 17/12/2007
Voorstel tot aanpassing van het Administratief Personeelsstatuut

Voorstel: Hoofdstuk V van het Administratief Personeelsstatuut wordt volledig geschrapt en vervangen door onderstaande tekst vanaf 1 november 2007:

HOOFDSTUK V: FUNCTIONERINGSGESPREK EN BEOORDELING

Artikel 41

De beoordeling is, onverminderd het in artikel 47 bepaalde, jaarlijks verplicht voor ieder personeelslid.

Artikel 42 - Functioneringsgesprek

Ieder jaar wordt minstens één geformaliseerd functioneringsgesprek gehouden.

Met medewerkers die van dienst of functie wijzigen wordt na de eerste maand tewerkstelling in de (nieuwe) dienst/functie een gesprek gehouden teneinde doelstellingen te formuleren.

Het geformaliseerde functioneringsgesprek vindt plaats tussen de medewerker en de functioneel of hiërarchisch leidinggevende die minstens een hiertoe specifieke opleiding heeft gevolgd.

Tijdens het geformaliseerde functioneringsgesprek wordt, met het oog op het optimaliseren van de functie-uitoefening en het maximaliseren van de ontwikkelingskansen van de medewerker, aandacht besteed aan de invulling van de resultaatgebieden/-eigen activiteiten uit de functiebeschrijving, de behaalde doelstellingen en/of taken en (kern)competenties. Voor het functioneringsgesprek 2007 ligt de focus op afspraken voor de toekomst. Eventueel worden nieuwe afspraken gemaakt m.b.t. bepaalde taken en m.b.t. de wijze waarop de ontwikkeling van de medewerker dient te verlopen. Het is evenwel niet vereist bij elk functioneringsgesprek nieuwe doelstellingen te formuleren.

De bevindingen daarvan worden door de functioneel of hiërarchisch leidinggevende samengevat in een gestructureerd rapport dat door hem/haar wordt ondertekend en dat aan het personeelslid wordt voorgelegd ter ondertekening "voor gezien".

Het personeelslid heeft de mogelijkheid hieraan commentaar toe te voegen.

Artikel 42bis - Competenties

De VRT werkt met een eigen competentiemodel. Competentiemanagement heeft betrekking op het beheren van deze competenties. Dat betekent zowel het in kaart brengen van welke competenties de VRT in de toekomst nodig zal hebben als aandacht besteden aan het ontwikkelen van deze competenties bij de medewerkers. Enerzijds zijn er kerncompetenties gedefinieerd: dat zijn de competenties die voor iedereen binnen de VRT gelden, die de eigenheid en waarden van de VRT reflecteren en die de sleutel vormen tot de realisatie van de missie en de strategie van de VRT. Anderzijds gaat het om een competentieprofiel dat per functie werd opgesteld. Dit profiel brengt alle belangrijke functiespecifieke competenties (vaardigheden en attitudes) in kaart die nodig zijn om, binnen die bepaalde functie, de bedrijfsdoelstellingen te bereiken. Tijdens het functioneringsgesprek wordt zowel rekening gehouden met de kerncompetenties als met het competentieprofiel van de functie.

Bij het inschalen van kerncompetenties worden enkel eventuele tegenindicaties gesignaleerd.. De functiespecifieke competenties worden ingeschaald aan de hand van vijf trappen. Deze inschaling is basis voor het formuleren van ontwikkelingsdoelstellingen.

De inschaling van de functiespecifieke competenties wordt vertaald in de volgende vijf trappen :

Competentietrap 1: onvoldoende

De competentie is onvoldoende ontwikkeld wat in feite wijst op ongeschiktheid om dit aspect van de functie goed te kunnen uitoefenen.

Competentietrap 2: aandachtspunt

De competentie is in mindere mate aanwezig, er moet aandacht besteed worden aan het ontwikkelen van de competentie om de functie goed te kunnen uitoefenen.

Competentietrap 3: competent

De competentie beantwoordt aan de norm voor een goede uitoefening van de functie.

Competentietrap 4: sterk punt

De competentie is duidelijk een sterk punt.

Competentietrap 5: uitstekend

De competentie is uitzonderlijk sterk ontwikkeld.

Voor het functioneringsgesprek 2007 is het inschalen van de competenties louter facultatief.

Artikel 43 - Beoordeling

§ 1 Elk jaar wordt, in de – maand december, de beoordeling van het prestatieniveau van het lopende jaar (jaar n), in één van de volgende vermeldingen vertaald:

Beoordelingstrap A: Heeft de afspraken ruimschoots overschreden en overtreft systematisch de functieverwachtingen.

Beoordelingstrap B: Heeft de afspraken op sterke wijze behaald en functioneert beter dan de norm.

Beoordelingstrap C: Heeft de afspraken behaald en functioneert volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap D: Heeft de afspraken behaald maar sommige aspecten in het algemeen functioneren zijn vatbaar voor verbetering.

Beoordelingstrap E: Heeft de afspraken in ontoereikende mate gerealiseerd en functioneert niet volgens de verwachtingen.

Beoordelingstrap F: Heeft de afspraken geenszins behaald en functioneert onvoldoende om de functie verder te kunnen uitoefenen.

Artikel 44

§ 1 De beoordeling wordt toegekend door een functionele of hiërarchische leidinggevende van minstens klasse 5 en een hiërarchisch meerdere die minstens lid is van het management.

Dit betekent dat voor de toekenning van de beoordeling minstens 2 handtekeningen verplicht zijn, met uitzondering van de directe medewerkers van de algemeen directeurs en de gedelegeerd bestuurder.

De beoordeling wordt aan het personeelslid voorgelegd ter ondertekening “voor gezien”.

Weigert het personeelslid de beoordeling te ondertekenen, dan wordt deze aan de betrokkene bezorgd bij middel van een aangetekende brief. In dat geval wordt het personeelslid geacht kennis genomen te hebben van de beoordeling de vijftiende dag na de verzending van de aangetekende brief.

§ 2 Een geformaliseerd beoordelingsgesprek tussen de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de medewerker is enkel verplicht in het geval van een toekenning van de beoordeling E of F; in alle andere gevallen is het beoordelingsgesprek facultatief.

Van het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt een gestructureerd rapport opgemaakt dat ter ondertekening “voor gezien” wordt voorgelegd aan het personeelslid en wordt ondertekend door de functioneel of hiërarchisch leidinggevende (van minstens klasse 5) en de hiërarchisch meerdere die lid is van het management.

In het geval van een toekenning van de beoordelingstrap D dient de medewerker feedback te krijgen omtrent de aspecten in het algemeen functioneren die vatbaar zijn voor verbetering. De feedback wordt door de leidinggevende verstrekt en er gelden geen vormvoorschriften.

In het geval van de toekenning van de beoordelingstrap E dient na 6 maanden verplicht opnieuw een geformaliseerd beoordelingsgesprek te worden gehouden en een beoordeling te worden toegekend.

§ 3 De motivering van “beoordelingstrap E” en “beoordelingstrap F” moet steeds met voldoende draagkrachtige argumenten onderbouwd zijn. Draagkrachtige argumenten zijn argumenten die niet alleen blijken uit het gestructureerd rapport, dat na het geformaliseerd beoordelingsgesprek wordt opgesteld, maar tevens gedocumenteerd zijn met elementen uit het verslag van een of meerdere (tussentijdse) functionerings-/beoordelingsgesprekken of stukken in het personeelsdossier die door het personeelslid “voor gezien” zijn ondertekend of mails aan betrokkene.

Artikel 45 - Beroep

§ 1 Een personeelslid dat niet akkoord gaat met de toegekende beoordeling, kan hiertegen bij de beroepscommissie beoordeling beroep aantekenen binnen 30 kalenderdagen te rekenen vanaf de datum van ondertekening “voor gezien” of binnen 30 kalenderdagen vanaf de vijftiende dag na verzending van de aangetekende zending (in geval het personeelslid de



beoordeling weigert te ondertekenen). Het dient daartoe een aanvraag in bij de voorzitter van de beroepscommissie evaluatie.

De beroepscommissie hoort de betrokken hiërarchie, de human resources-verantwoordelijke van de bevoegde directie en het betrokken personeelslid samen. De voorzitter bepaalt de wijze waarop de tegensprekelijke hoorzitting(-en) dient (-en) te verlopen en wie het secretariaat waarneemt.

Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of personeelslid van zijn/haar keuze.

Vervolgens geeft de beroepscommissie een schriftelijke en gemotiveerde advies aan de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder onder wie het personeelslid ressorteert. De algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder kent de gemotiveerde en definitieve beoordeling toe, rekening houdend met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie. Dit advies kan zowel unaniem als verdeeld zijn. Een verdeeld advies bevat de argumenten van alle adviserende partijen. In het geval de beroepscommissie tot een unaniem advies komt, en de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder, die de definitieve beoordeling moet toekennen, daarvan wenst af te wijken, zal de algemeen directeur of de gedelegeerd bestuurder uitdrukkelijk de beweegredenen motiveren waarom het advies niet gevolgd wordt.

§ 2 De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door de algemeen directeur bevoegd voor human resources en bestaat, ook bij meerdere zittingen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging: drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers, respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de algemeen directeur bevoegd voor human resources. Indien het personeelslid dat beroep aantekent rechtstreeks ressorteert onder een lid van de beroepscommissie, zetelt de plaatsvervanger. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 3 Voor een personeelslid van de directie bevoegd voor human resources is de samenstelling van de beroepscommissie zoals hierna bepaald. De paritair samengestelde beroepscommissie wordt voorgezeten door een andere algemeen directeur en bestaat, ook bij meerdere zittingen, uit éénzelfde vaste vertegenwoordiging. Drie vertegenwoordigers langs vakbondszijde zijnde één vertegenwoordiger van elke representatieve vakbond en drie vertegenwoordigers van de directie, of hun plaatsvervangers, respectievelijk aangeduid door de representatieve vakbonden en de voorzittende algemeen directeur. De aanduiding van de commissieleden dient zo te gebeuren dat er zich in geen enkel geval een belangenconflict kan voordoen.

§ 4 De gemotiveerde en definitieve beoordeling wordt, ten laatste 6 maand na de toekenning van de beoordeling samen met het gemotiveerd advies van de beroepscommissie, het personeelslid per aangetekende brief toegezonden. Een extern beroep werkt niet opschortend voor wat betreft de gevolgen verbonden aan de uitgebrachte beoordeling.



Artikel 46

De vermelding “beoordelingstrap A tot en met F” verleent belanghebbende het voordeel de weddeverhogingen te ontvangen (jaar n+1)zoals die normaal volgens de weddeschalen worden toegekend.

Artikel 47

Indien de vermelding "onvoldoende" of “beoordelingstrap F” twee maal na elkaar, of de vermelding “onvoldoende” en “beoordelingstrap F” opeenvolgend wordt toegekend, heeft dit de definitieve ambtsneerlegging van het personeelslid tot gevolg.

Indien de vermelding “ onvoldoende” of “beoordelingstrap F” drie maal wordt toegekend in een periode van vijf jaar, of in een periode van vijf jaar de combinatie van de beoordelingen “onvoldoende”, “onvoldoende” en “beoordelingstrap F” of de combinatie “ onvoldoende”, “beoordelingstrap F” en “beoordelingstrap F” wordt toegekend, heeft dit de definitieve ambtsneerlegging van het personeelslid tot gevolg.