

PARITAIR COMITE VOOR DE BEDIENDEN VAN HET KLEDING- EN CONFECTIEBEDRIJF

Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 16/03/1998, neergelegd op 31/03/1998 en geregistreerd op 08/04/1998.

- onderwerp : wijziging van de statuten van het sociaal waarborgfonds voor de bedienden van het kleding- en confectiebedrijf
- wijziging van overeenkomst van 19/04/1979, nummer 005709
- geldigheidsduur : m.i.v. 01/01/1998, voor onbepaalde duur

- algemeen verbindend verklaring gevraagd : ja
- registratienummer : 47742/CO/2150000.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEWAKINGSDIENSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 25/02/1998, neergelegd op 31/03/1998 en geregistreerd op 08/04/1998.

- onderwerp : geld- en waardenvervoerders
- geldigheidsduur : m.i.v. 25/02/1998, voor onbepaalde duur

- algemeen verbindend verklaring gevraagd : ja
- registratienummer : 47743/CO/3170000.

PARITAIR COMITE VOOR DE BEWAKINGSDIENSTEN

Collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op 25/02/1998, neergelegd op 31/03/1998 en geregistreerd op 08/04/1998.

- onderwerp : morele schadevergoeding "waardenvervoer"
- geldigheidsduur : m.i.v. 25/02/1998, voor onbepaalde duur

- algemeen verbindend verklaring gevraagd : ja
- registratienummer : 47744/CO/3170000.

COMMISSION PARITAIRE POUR EMPLOYES DE L'INDUSTRIE DE L'HABILLEMENT ET DE LA CONFECTION

Convention collective de travail conclue le 16/03/1998, déposée le 31/03/1998 et enregistrée le 08/04/1998.

- objet : modification des statuts du fonds social de garantie pour employés de l'industrie de l'habillement et de la confection
- modification de la convention numéro 005709 du 19/04/1979
- durée de validité : à partir du 01/01/1998, pour une durée indéterminée

- force obligatoire demandée : oui
- numéro d'enregistrement : 47742/CO/2150000.

COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DE GARDE

Convention collective de travail conclue le 25/02/1998, déposée le 31/03/1998 et enregistrée le 08/04/1998.

- objet : convoyeurs de fonds et/ou de valeurs
- durée de validité : à partir du 25/02/1998, pour une durée indéterminée

- force obligatoire demandée : oui
- numéro d'enregistrement : 47743/CO/3170000.

COMMISSION PARITAIRE POUR LES SERVICES DE GARDE

Convention collective de travail conclue le 25/02/1998, déposée le 31/03/1998 et enregistrée le 08/04/1998.

- objet : indemnité morale "transport de fonds"
- durée de validité : à partir du 25/02/1998, pour une durée indéterminée

- force obligatoire demandée : oui
- numéro d'enregistrement : 47744/CO/3170000

**GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN**

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

Departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw

[S - C - 98/35530]

31 MAART 1998. — Omzendbrief BA 98/02. — Uitvoering sectoraal akkoord 1995-1996. — Omzetting overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties. — Prioriteit statutaire tewerkstelling. — Deeltijdse statutaire aanwerving. — Voorkoming verdringingseffect bij aanwerving. — Uitvoering protocol nr. 75

Aan Mevrouw de Gouverneur,

Aan de Heren Gouverneurs,

Ter kennisgeving aan :

- de leden van de bestendige deputaties van de provincieraden
- de colleges van burgemeester en schepenen
- de voorzitters van de OCMW's
- de voorzitters van de intercommunale verenigingen.

Mevrouw de Gouverneur,

Mijnheer de Gouverneur,

1. Omzetting overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties.

In het sectoraal akkoord 1995-1996 kwamen de gesprekspartners overeen een aanbeveling te richten aan de besturen om overuren, nacht-, zaterdag- en zondagprestaties niet langer door bijkomende vergoedingen te honoreren. De financiële compensatie van deze prestaties genereert immers geen bijkomende werkgelegenheid. Wanneer besturen deze prestaties echter compenseren door bijkomend verlof (naar rato van de vergoedingspercentages), komt er budgettaire massa vrij. De besturen kunnen deze massa gebruiken om bijkomende personeelsleden aan te werven. Hierbij stippen we aan dat overuren steeds uitzonderlijk moeten blijven. Ze mogen geenszins structureel worden.

De OCMW's moeten echter met een voorbehoud rekening houden voor alle personeel waarvan het RIZIV de loonlast subsidieert. Als de uitbetaling van geldelijke vergoedingen voor deze prestaties een voorwaarde is voor de subsidiëring ervan, kunnen ze deze vergoedingen in de huidige RIZIV-reglementering niet in compensatieverlof omzetten.

Indien zij dit verkiezen, kunnen besturen een dergelijk systeem geleidelijk introduceren. Hierbij zullen ze natuurlijk rekening kunnen houden met organisatorische of functionele specificiteiten van het bestuur.

Na de introductie van een dergelijk systeem, hebben de personeelsleden die op dat ogenblik reeds in dienst zijn, de keuze om in het nieuw systeem in te stappen. Zij kunnen echter ook het oude systeem behouden. Nieuwe personeelsleden zouden echter de keuze niet meer hebben: zij stappen automatisch in het systeem van het compensatieverlof.

Het blijft echter mogelijk dat besturen om organisatorische redenen niet meer het systeem van het compensatieverlof kunnen toepassen. Zij kunnen gemengde systemen ontwerpen. Zij compenseren dan deels financieel en voor het andere gedeelte met verlof.

Om een beter zicht te krijgen op het aantal overuren en op de nacht-, zaterdag- en zondagprestaties die in de lokale besturen gepresteerd worden, worden alle besturen verzocht de bijgevoegde formulieren ingevuld terug te bezorgen.

Deze inlichtingen moeten jaarlijks uiterlijk op 31 januari gezonden worden naar de administratie Binnenlandse Aangelegenheden, Markiesstraat 1, 1000 Brussel, en voor het eerst in 1998. Voor 1998 worden de inlichtingen uitzonderlijk ingewacht uiterlijk op 30 juni 1998.

2. Prioriteit statutaire tewerkstelling.

Hierbij wordt nogmaals de aandacht van de besturen gevraagd voor de statutaire tewerkstelling.

Het is immers zeer belangrijk dat prioriteit verleend wordt aan statutaire tewerkstelling, dit o.m. omwille van de nauwe verbondenheid van deze problematiek met de pensioenproblematiek. Steeds minder tewerkgestelde statutaire ambtenaren betalen bijdragen voor een steeds groeiende groep gepensioneerde statutairen. Dit wordt op termijn onhoudbaar.

Statutaire tewerkstelling is verder ook belangrijk omwille van de continuïteit van de dienstverlening en omdat het de onafhankelijkheid van de ambtenaren en de administratie vergroot ten overstaan van de politiek verkozenen in de Raden.

Aan de besturen wordt dan ook met aandrang gevraagd om de contractuele tewerkstelling waar mogelijk te beperken.

Er kan in dat verband nog eens gewezen worden op de krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen van 1993, waarin bepaald wordt dat contractuele personeelsleden alleen in volgende welbepaalde gevallen kunnen aangeworven worden:

1. alleen voor contracten van bepaalde duur (dus geen leidende functies);
2. alleen voor welbepaalde opdrachten of projecten;
3. alleen tijdelijke vervangingen van andere personeelsleden.

Statutaire tewerkstelling moet m.a.w. het principe zijn voor betrekkingen die bestendig van aard zijn (de zogenaamde sleutelfuncties).

Deze aanbeveling om prioriteit te verlenen aan statutaire tewerkstelling, wordt hierbij met aandrang herhaald, mede omdat uit de driemaandelijke rapporten over de toepassing van de krachtlijnen 1993 in de lokale besturen, blijkt dat, globaal gezien de statutaire formaties dalen, zeker in de grotere gemeenten. Dit heeft te maken met het feit dat, vooral in de niveau's D en E, het aantal technisch beampten en administratief assistenten daalt en dat niet-ingevoerde betrekkingen in deze niveau's worden afgeschaft.

Daartegenover staat wel, en dat is positief nieuws, dat in de niveau's A, B en C een stijging van het statutair personeel vastgesteld wordt. Dit heeft te maken met de toenemende complexiteit van de dossiers en het toenemend aantal taken dat de hogere overheid aan de lokale besturen oplegt.

Het verloop van de trend inzake de statutaire tewerkstelling in de lokale en regionale besturen zal in elk geval verder nauwgezet opgevolgd worden via het toezicht op de personeelsformaties.

De stimulering van de statutaire tewerkstelling mag niet leiden tot een uitstoot van personeel.

Specifiek voor de OCMW's wordt er op gewezen dat de mogelijkheid van contractuele tewerkstelling dient behouden te blijven voor diensten en instellingen waar een flexibel personeelsbeleid noodzakelijk gemaakt wordt door de concurrentie met de private sector, de fluctuerende vraag naar de aangeboden dienstverlening of het projectmatig karakter van bepaalde activiteiten.

3. Deeltijdse statutaire aanwerving.

Momenteel bestaat in sommige gemeenten de praktijk dat mensen voltijds statutair worden aangeworven, die na verloop van tijd deeltijds ontslag nemen, waarna ze in feite een deeltijdse statutaire job hebben.

Het is duidelijk dat deze omweg kan vermeden worden door een onmiddellijke deeltijdse statutaire aanwerving.

Deeltijdse aanwervingen passen perfect in de huidige tewerkstellingspolitiek die, met het hoog werkloosheidscijfer in het achterhoofd, de beschikbare arbeid in de mate van het mogelijke verdeeld wordt onder de werkzoekenden. Die job hoeft dan ook niet per se een voltijdse job te zijn. Een aantal mensen zijn immers van bij de aanvang geïnteresseerd in een deeltijdse job, omdat deze combinatie van werken en privé hen het beste uitkomt.

Aan de lokale en regionale besturen wordt dan ook aanbevolen om, indien ze van oordeel zijn dat een bepaalde betrekking deeltijds kan begeven worden, deze als dusdanig in de personeelsformatie in te schrijven.

Het moet van bij de aanvang, namelijk van bij de openverklaring van de betrekking, duidelijk zijn dat de openstaande betrekking een deeltijdse betrekking is.

Net zoals voor alle statutaire betrekkingen, moet uiteraard ook voor een deeltijdse statutaire betrekking een objectief wervingsexamen worden georganiseerd.

In principe is deze deeltijdse statutaire betrekking onomkeerbaar. Dit is logisch, omwille van organisatorische overwegingen.

Als er evenwel op de personeelsformatie een voltijdse plaats vacant is voor dezelfde functie als deze waarvoor men destijds deeltijds statutair aangeworven is, kan men omschakelen naar de voltijdse functie, zonder opnieuw een examen af te leggen. Hetzelfde geldt ook in geval van uitbreiding van het aantal uren.

Het kan, met het scheppen van de mogelijkheid van deeltijdse statutaire aanwervingen, natuurlijk niet de bedoeling zijn om de voltijdse statutaire tewerkstelling af te bouwen. Daarom moeten de besturen er steeds voor zorgen dat de deeltijdse statutaire betrekkingen in aantal niet overwegen op de voltijdse.

4. Voorkoming van verdringingseffect bij aanwerving :

De krachtlijnennota 1993 voorziet in de indeling van het personeel in 5 niveau's en koppelt aan elk niveau telkens een diploma-niveau.

Het probleem is echter dat in de lokale besturen geregeld hoger gediplomeerden deelnemen aan een examen voor een betrekking in een lager niveau, waarvoor dus eigenlijk een lager diploma vereist is.

Op die manier worden lagergeschoolden verdrongen van de functies die volgens hun diploma het best bij hun capaciteiten passen.

Door deze praktijk wordt het steeds moeilijker om bij wervingen het principe van « de juiste man/vrouw op de juiste plaats » nog in de juiste proporties te zien.

Ook voor het voor de betrokken functie te hoog geschoold personeelslid is deze situatie niet gunstig, omdat hij/zij op langere termijn gedemotiveerd zal worden door de onderbenutting van zijn/haar capaciteiten.

Ten slotte is ook de kans groot dat het te hoog geschoold personeelslid de lagere functie enkel als een soort tussenstation ziet en al onmiddellijk een hogere functie ambieert. Dit komt de kwaliteit van het werk dat hij/zij levert op de lagere functie ook niet ten goede.

Allemaal redenen dus om van deze praktijk af te stappen en om bij nieuwe wervingsprocedures die vanaf de datum van deze omzendbrief georganiseerd worden en bij het putten uit wervingsreserves van die nieuwe wervingsprocedures, niet meer af te wijken van de bij het niveau horende diplomavooraarden bij werving van statutair en contractueel personeel.

Als uitzondering op dit principe gelden de gevallen waarin het hoger diploma werd behaald na de inschrijving of na het slagen voor de selectieprocedure voor de te begeven betrekking.

Punt 3.2., laatste alinea, van de « Gemeenschappelijke krachtlijnen voor een samenhangend personeelsbeleid in de lokale en regionale besturen » wordt dan ook vervangen door volgende tekst :

niveau A	HOLT-diploma of universitair diploma of daarmee gelijkgesteld.
niveau B	HOKT-diploma : (kandidaten met een HOLT-diploma of universitair diploma of daarmee gelijkgesteld kunnen niet deelnemen aan examens voor dit niveau.)
niveau C	diploma hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld : (kandidaten met een HOKT-diploma en hoger kunnen niet meer deelnemen aan examens voor dit niveau.)
niveau D en E	geen diplomavooraarden, behalve wanneer in de functiebeschrijving specifieke vereisten opgenomen zijn : (kandidaten met een diploma van hoger secundair onderwijs of daarmee gelijkgesteld en hoger kunnen niet meer deelnemen aan examens voor dit niveau.)»

Er moet hierbij wel rekening gehouden worden met specifieke vereisten inzake brevetten of diploma's die voortvloeien uit de aard van de functie en de regelgeving terzake. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn voor bibliotheekpersoneel, sportfunctionarissen, milieu-ambtenaren, gezins- en bejaardenhelp(st)ers, enz.

5. Uitvoering protocol nr. 75.

Er werd overeen gekomen dat de punten van het intersectoraal protocol nr 75 in aanbevelingen zouden omgezet worden, voor zover dat nog niet gebeurd was. Het gaat om twee « kwalitatieve » punten :

5.1. Prenataal onderzoek :

De Europese richtlijn 92/85 betreffende de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap bepaalt dat werkgevers vrouwelijke wernemers verlof moeten verlenen om een prenataal onderzoek te ondergaan. Het personeelslid mag geen negatieve gevolgen ondervinden van dit verlof. Wij verzoeken de plaatselijke en regionale overheden deze richtlijn na te leven en bepalingen in plaatselijke reglementen op te nemen, om dienstvrijstelling hiervoor te verlenen.

5.2. Arbeidsongevallen :

Sommige besturen rekenen nog steeds afwezigheden die het gevolg zijn van een arbeidsongeval en die zich voordoen na de consolidatiedatum, aan op het ziektekrediet. Het is aangewezen dit niet meer te doen, wanneer de lokale overheid, eventueel met bijstand van experts, het verband tussen de afwezigheid en het ongeval heeft gelegd. Wij dringen erop aan dat de besturen ook de bepalingen hiervoor in het verlofreglement zouden opnemen.

Aan de hand van deze omzendbrief wordt aan de besturen met aandrang gevraagd om deze aanbevelingen ter harte te nemen.

Wij verzoeken U deze omzendbrief te publiceren in het volgende nummer van het Bestuursmemoriaal. Deze omzendbrief wordt ook rechtstreeks aan de gemeentebesturen en de OCMW-besturen bezorgd.

Hoogachtend,

De Vlaamse minister van Cultuur, Gezin en Welzijn,
L. Martens.

De Vlaamse minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Stedelijk Beleid en Huisvesting,
L. Peeters.

Maatregel : halftijdse uitstapregeling				
Bestuur :				
Juridische basis :		Raadsbesluit :		
		Wettelijke basis: wet van 10 april 1995 op de herverdeling van de arbeid in de lokale sector		
Referteperiode	op 28.08.98			
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal statutaire gebruikers	Totaal personeelsleden	Totaal aantal nieuwe betrekkingen
Geslacht :				
Vrouwen				
Mannen				
Leeftijd:				
- 30 jaar				
31 - 40 jaar				
41 - 50 jaar				
+ 51 jaar				
Betrekkingsgroep :				
Administratief personeel				
Technisch en werklieden-personeel				
Politie				
Brandweer				
Verzorgend en verplegend personeel				
Niveau A				
B				
C				
D				
E				
Totaal :				

Maatregel : vrijwillige vierdagenweek							
Bestuur :							
Juridische basis :		Raadsbesluit : Wettelijke basis : wet van 10 april 1995 op de herverdeling van de arbeid in de lokale sector					
Refenteperiode :	op 28.02.98						
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal statutaire gebruikers	Totaal contractuelen	Totaal contractuele gebruikers	Totaal personeels-leden	Totaal gebruikers	Totaal aantal nieuwe betrekkingen
Geslacht :							
Vrouwen							
Mannen							
Leeftijd :							
- 30 jaar							
31 - 40 jaar							
41 - 50 jaar							
+ 51 jaar							
Betrekkingsgroep :							
Administratief personeel							
Technisch en werklieden-personeel							
Politie							
Brandweer							
Verzorgend en verplegend personeel							
Niveau							
A							
B							
C							
D							
E							
Totaal :							

Maatregel : loopbaanonderbreking							
Bestuur :							
Juridische basis :		Raadsbesluit : Wettelijke basis: wet van 10 april 1995 op de herverdeling van de arbeid in de lokale sector					
Referentieperiode :	28.02.98						
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal statutaire gebruikers	Totaal contractuelen	Totaal contractuele gebruikers	Totaal personeelsleden	Totaal gebruikers	Totaal aantal gescos- vervangers (voltijdse equivalenten)
Geslacht :							
Vrouwen							
Mannen							
Leeftijd :							
- 30 jaar							
31 - 40 jaar							
41 - 50 jaar							
+ 51 jaar							
Betrekkingsgroep :							
Administratief personeel							
Technisch en werklieden-personeel							
Politie							
Brandweer							
Verzorgend en verplegend personeel							
Niveau							
A							
B							
C							
D							
E							
Totaal :							

Maatregel : toelage onregelmatige prestaties						
Bestuur :						
Juridische basis :		Raadsbesluit : Wettelijke verwijzing				
Referteperiode :	1997					
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal uren onregelmatige prestaties	Totaal contractuelen	Totaal uren onregelmatige prestaties	Totaal personeelsleden	Totaal uren onregelmatige prestaties
Geslacht :						
Vrouwen						
Mannen						
Betrekkingsgroep :						
Administratief personeel						
Technisch en werkliedenpersoneel						
Politie						
Brandweer						
Verzorgend en verplegend personeel						
Niveau						
A						
B						
C						
D						
E						
Totaal :						

Maatregel : toelage nachtprestaties						
Bestuur :						
Juridische basis :		Raadsbesluit :		Percentage uurloon :		
Wettelijke verwijzing						
Referteperiode :	1997					
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal uren nachtprestaties	Totaal contractuelen	Totaal uren nachtprestaties	Totaal personeelsleden	Totaal uren nachtprestaties
Geslacht :						
Vrouwen						
Mannen						
Betrekkingsgroep :						
Administratief personeel						
Technisch en werklieden-personeel						
Politie						
Brandweer						
Verzorgend en verplegend personeel						
Niveau						
A						
B						
C						
D						
E						
Totaal :						

Maatregel : toelage zaterdagprestaties						
Bestuur :						
Juridische basis :		Raadsbesluit :		Percentage uurloon :		
Wettelijke verwijzing						
Referteperiode :	1997					
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal uren zaterdagprestaties	Totaal contractuelen	Totaal uren zaterdagprestaties	Totaal personeelsleden	Totaal uren zaterdagprestaties
Geslacht :						
Vrouwen						
Mannen						
Betrekkingsgroep :						
Administratief personeel						
Technisch en werkliedenpersoneel						
Politie						
Brandweer						
Verzorgend en verplegend personeel						
Niveau						
A						
B						
C						
D						
E						
Totaal :						

Maatregel : toelage zondagprestaties						
Bestuur :						
Juridische basis :		Raadsbesluit :		Percentage uurloon :		
Wettelijke verwijzing						
Referteperiode :	1997					
	Totaal statutairen (eenheden)	Totaal uren zondagprestaties	Totaal contractuelen	Totaal uren zondagprestaties	Totaal personeelsleden	Totaal uren zondagprestaties
Geslacht :						
Vrouwen						
Mannen						
Betrekkingsgroep :						
Administratief personeel						
Technisch en werkliedenpersoneel						
Politie						
Brandweer						
Verzorgend en verplegend personeel						
Niveau						
A						
B						
C						
D						
E						
Totaal :						