

# Nieuwsbrief ACMP

## Feuille d'Info CGPM

### Verduidelijking van de arbeidstijdregeling!

Eind Sep 10 werden in het kader van de transformatie de Err 8 en 9 aan het Reg A12/1 gepubliceerd. Hierdoor werd onder andere het Hfst I-2, de arbeidstijdregeling, en in het bijzonder § 204.b over de variabele arbeidstijd voor het militair personeel aangepast.

Dit artikel stelt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt verspreid over vijf werkdagen van gemiddeld 7 uur 36, **waarbij in het kader van de variabele arbeidstijd de dagelijkse grens van 9 uur niet mag worden overschreden**. Verder voorziet hetzelfde Err dat de variabele arbeidstijd aanleiding kan geven tot het **presteren van overuren voor dienstprestaties** die worden gepresteerd buiten de stamtijd en boven de 38 uur per week. Het **maximaal aantal uren** dat men zou kan opbouwen is beperkt tot **12 uur per maand**.

Belangrijk hierbij is om te verduidelijken wat het Reg A12/1 onder dienstprestatie verstaat, namelijk: **“Dienstprestaties zijn prestaties verricht op bevel van een daartoe bevoegde overheid of ingevolge een wettelijke of reglementaire bepaling”**. Voor de ACMP-CGPM was het tijdens het overleg terzake altijd zeer duidelijk dat het **NIET** zou gaan om ‘overuren’ die men op **persoonlijk initiatief** zou kunnen **genereren**, maar bijvoorbeeld wel in afspraak met en na goedkeuring door de lokale overheid.

Nadat andere vakorganisaties hierover tegenstrijdige berichten hadden verspreid werd op 15 Okt 10 door DGHR een “verduidelijking” opgemaakt (MITS 10-00632061 – in Bijl). Na verspreiding van deze verduidelijkende nota ontstond er enige verwarring over het beheer van de compensatie in tijd. Deze onduidelijkheid kan vermeden worden door Art 6 a, b en c van de nota van 15 Okt 10 te lezen samen met de Err 8 en 9 aan het Reg A 12/1.

Men moet duidelijk maken dat de **12 overuren** die samengesteld kunnen worden op basis van een **variabele arbeidstijd** (met een **maximum van 9 uur arbeidstijd per dag**), afzonderlijk ingeschreven moet

### Clarification sur la réglementation du temps de travail!

Fin Sep 10, dans le cadre du plan de transformation, les Err 8 et 9 au Reg A12/1 ont été publiés. Ainsi, entre autres, a été adapté le Chap I-2 – Le règlement du temps de travail, et plus particulièrement le § 204.b - Horaire variable d'application pour le personnel militaire.

Cet article dispose que la durée du travail hebdomadaire de 38 hr est étalée sur cinq jours de travail et répartie en cinq journées d'une durée moyenne de 7 hr 36' **tout en ne dépassant pas, dans le cadre de l'horaire variable, la limite journalière de 9 hr**. L'Err prévoit en outre que l'horaire variable peut **donner lieu à une prestation d'heures supplémentaires** et ceci pour des prestations de service imputées dépassant les 38 hr semaine, prestées en dehors des heures fixes **avec un maximum de 12 hr par mois**.

Il est important de clarifier ce que le Reg A12/1 entend par prestation de service, à savoir : **«Les prestations de services sont des prestations qui sont exécutées sur ordre d'une autorité compétente ou en application d'une disposition légale ou réglementaire.»** Pour la CGPM-ACMP, lors de la concertation à cet égard, il a toujours été très clair qu'il ne s'agissait **PAS** 'd'heures supplémentaires' que l'on se **constituerait sur initiative personnelle**, mais, par exemple, en accord et après approbation de l'autorité locale.

Après que d'autres syndicats aient diffusé à ce sujet des informations contradictoires, DGHR a transmis le 15 Oct 10 une 'explication' (MITS 10-00632061 – voir en Ann). Après la diffusion de cette note explicative, une certaine confusion est née quant à la gestion de la compensation en temps. Ce manque de clarté peut être évitée en lisant ensemble l'Art 6 a, b et c de la note du 15 Oct 10 avec l'Err 8 et 9 au Reg A12/1.

Il convient de préciser que les **12 heures supplémentaires** qui peuvent être engrangées sur base de **l'horaire variable** (avec une **limite maximale de travail journalière fixée à 9 hr**), doivent être



worden van de 'gewone compensatie in tijd' (bijvoorbeeld komende van oefeningen, wacht, dienstverplaatsingen, ...). Het gaat dus om twee verschillende soorten en te beheren overuren!

De **gewone overuren** (voor prestaties boven de 38 uur per week) worden beschouwd als **compensatie in tijd** en ingeschreven op de **compensatiefiche** in Bijl D van het Reg A 12/1. Deze compensatie wordt afgebouwd of uitbetaald in een periode van **6 maanden** na het afsluiten van de compensatiefiche.

Echter, de registratie van de **overuren in het kader van de variabele arbeidstijd** (maximum tot 9 uur arbeidstijd per dag en 12 overuren per maand) zal gebeuren op het **aantekenblad van verloven** (Bijl C-2 van het Reg A12/1) en niet op de compensatiefiche C (Bijl D-3 van het Reg A 12/1) zoals eerder hernomen in het Err 8-9. Dit **maximum van 12 uur** moet opgenomen worden voor het einde van de **maand** volgend op deze waarin het krediet werd opgebouwd.



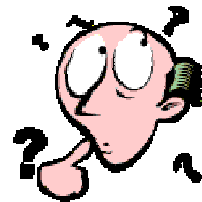
Samengevat kunnen we stellen dat er **twee soorten overuren** zijn:

- ✓ Deze die het gevolg is van een dienstprestatie in het kader van de **variabele arbeidstijd** voor dienstprestaties die de 9 uur per werkdag niet overschrijdt en maximaal 12 uur per maand kan zijn (op te nemen voor het einde van de maand volgend op de maand waarin het krediet werd opgebouwd). → opgenomen op het aantekenblad der verloven!
- ✓ De overuren die het gevolg zijn van de **overschrijding van 38 uur** per week voor **dienstprestaties** en die in een periode van 6 maanden na het afsluiten van de compensatiefiche moet worden opgenomen of in bepaalde situaties betaald zal worden.

enregistrées séparément de 'la compensation en temps ordinaire' (par exemple, à l'issue d'exercices, d'une garde, de déplacements de service, ...). Il s'agit donc de deux types différents d'heures supplémentaires et donc, de deux sortes différentes de gestion!

Les **heures supplémentaires ordinaires** (pour des prestations dépassant les 38 heures par semaine) sont considérées comme de **la compensation en temps** et sont reprises sur **la fiche de compensation** en Ann D au Reg A12/1. Cette compensation sera récupérée en temps ou payée **dans un délai de 6 mois** après que la fiche de compensation ait été clôturée.

Toutefois, l'enregistrement **des heures supplémentaires dans le cadre de l'horaire variable** (avec une prestation limite journalière de 9 hr et un maximum de 12 heures supplémentaires par mois) sera effectuée **sur la fiche de congé** (Ann C-2 au Reg A12/1) et non sur la fiche de compensation C (Ann D-3 au Reg A12/1) comme cela avait précédemment repris dans les Err 8-9. **Ces heures supplémentaires** dont le **maximum est fixé à 12 hr par mois**, doivent être **compensées** en temps **avant la fin du mois** suivant celui où le crédit a été comptabilisé.



En résumé, nous pouvons dire qu'il existe **deux types d'heures supplémentaires**:

- ✓ Celles qui sont le résultat d'une prestation de service accomplie dans le cadre de **l'horaire variable** en rapport avec des prestations de service qui ne dépassent pas la limite journalière de 9 hr. Le nombre maximal de ces heures supplémentaires est fixé à 12 hr par mois (ces dernières doivent être compensées en temps avant la fin du mois suivant celui où le crédit a été comptabilisé). → Ces heures sont à reprendre sur la fiche de congé !
- ✓ Celles qui sont le résultat d'un **dépassement des 38 hr semaine** en rapport avec **des prestations de service**. Ces heures supplémentaires doivent être compensées en temps dans un délai de 6 mois après clôture de la fiche de compensation ou, dans certaines situations, payées.