

Vlaamse overheid



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 357.1156

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 10 OKTOBER 2016 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT :

Sociaal plan 2016 – 2020

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

de vaste leden :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën en Energie;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;
5. de heer Sven Gatz, Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel;
6. de heer Paul Lembrechts, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :

de heer Jan Van Wesemael
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 Carlos Van Hoeymissen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :

de heer Francis Van Lindt

anderzijds,

**Werd een eenparig akkoord afgesloten over het Sociaal plan
2016 – 2020.**

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

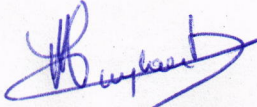
Brussel, **18 -11- 2016**


DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

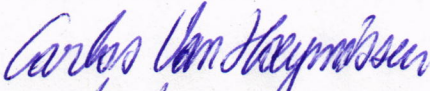
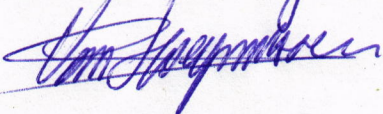
De Voorzitter,


LAURETTE HUYLAERT

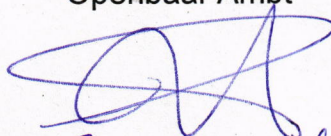


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid
en Onroerend Erfgoed



ACV IAT
ACV-TRANSOM.

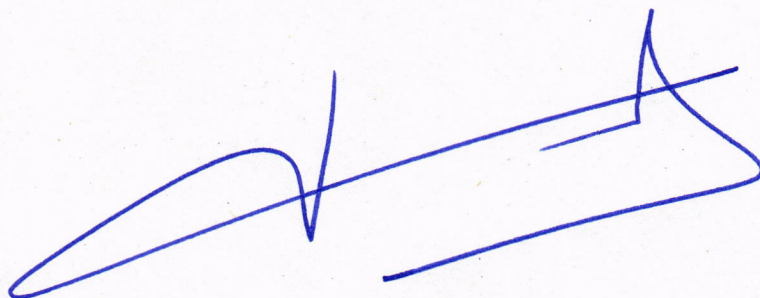
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



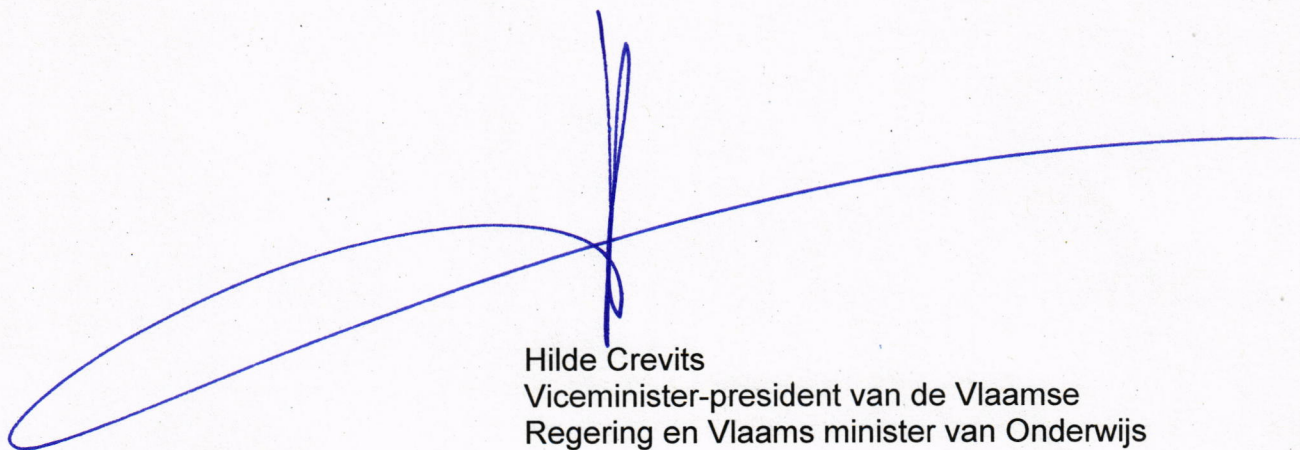
Francis Van Lindt



Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnen-
lands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke
Kansen en Armoedebestrijding



Bart Tommelein
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs



Sven Gatz
Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd
en Brussel



Paul Lembrechts
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroeporganisatie

Nota aan Sectorcomité XVIII van 10 oktober 2016 inzake Sociaal plan 2016 – 2020

0 Inleiding

De beheersovereenkomst 2016-2020 legt de VRT een aantal budgettaire grenzen op:

- op vlak van algemeen totaalbudget;
- op vlak van het budget voor externe bestedingen;
- op vlak van personeelsbudget.

Dit brengt een belangrijke besparing op het personeelsbudget over de komende jaren met zich mee. Directie en vakbonden zijn samen aan de onderhandelingstafel gegaan om een reeks sociale maatregelen uit te tekenen.

Het resultaat is een sociaal plan dat:

- ten eerste, medewerkers mogelijkheden tot arbeidsherverdeling aanbiedt;
- ten tweede, een aantal besparingen op de loonkost realiseert door de salarisgroei over de komende jaren te beperken en door een aantal vergoedingen aan te passen of te schrappen;
- ten derde, de bestaande reglementering op vlak van vergoedingen vereenvoudigt, zodat de administratieve lasten kunnen worden geautomatiseerd en kosten van arbeidsintensieve administratieve processen kunnen worden verlaagd en het verloningsbeleid transparanter wordt voor de medewerkers;
- ten vierde, een welomschreven hertewerkstellingstraject bevat om medewerkers van wie de functie verdwijnt intensief te begeleiden in het zoeken naar een alternatieve functie.

Het sociaal plan is een onderdeel van een toekomstplan dat de VRT toelaat om de kwaliteit van het VRT-aanbod doorheen de besparingen zoveel mogelijk te behouden en investeringen in toekomstige mediaproducten te vrijwaren.

Indien bij de uitvoering van de sociale maatregelen interpretatiemoeilijkheden of tegenstrijdigheden de kop opsteken, dan geldt de tekst 'Maatregelen sociaal plan 2016-2020' die op het BOC van 28/9/2016 voor advies werd voorgelegd als referentie.

1 Arbeidsherverdeling

De besparingen laten niet toe om op termijn het huidige arbeidsvolume van de VRT te behouden. Daarom zijn de verschillende maatregelen op vlak van arbeidsherverdeling een belangrijk luik van het sociaal plan. Zij laten namelijk toe om op een sociale manier die noodzakelijke arbeidsvolumevermindering te realiseren.

Daarenboven biedt arbeidsherverdeling elk individu een aantal mogelijkheden om de eigen job qua arbeidstijd aan te passen aan de eigen noden. Arbeidsherverdeling draagt op die manier bij tot werkbaar werk voor iedereen.

De maatregelen mbt arbeidsherverdeling betreffen:

- Het recht om per jaar het equivalent van maximum 22 dagen (pro rata het tewerkstellingspercentage) om te zetten van geld in tijd via de eindejaarspremie, de zondagsvergoeding of onbetaalde vakantie.
- Werkbaar werk in het kader van de eindeloopbaan. Dit betreft twee maatregelen:
 - vrije dagen in de vorm van eindeloopbaandagen voor 55-plussers
 - en een regeling waarbij medewerkers die uiterlijk eind 2020 pensioengerechtigd zijn en zich ertoe verbinden om op de vroegst mogelijke pensioendatum met pensioen te gaan, ervoor kunnen kiezen om 80% te werken met behoud van een loon van 90% en dit vanaf de leeftijd van 60 jaar.

Aanpassing en uitbreiding bijlage 'Duurzaam personeelsbeleid'

In de bijlage 'duurzaam personeelsbeleid'¹ worden de verschillende mogelijkheden tot arbeidsherverdeling ingeschreven. De aangepaste tekst wordt opgenomen als Bijlage 1 - Bijlage 13 bij het SAC – Duurzaam personeelsbeleid en Bijlage 2 - Bijlage 4 bij het Administratief Personeelsstatuut – Duurzaam personeelsbeleid van deze nota.

Wijzigingen aan Administratief Personeelsstatuut en SAC

Om de arbeidsherverdeling in te voeren worden enkele wijzigingen aangebracht in afdeling 2 bis: Eindeloopbaandagen van het hoofdstuk VIII: verloven en dienstvrijstellingen van het Administratief Personeelsstatuut en artikel 24bis van het SAC.

Administratief Personeelsstatuut	SAC
Huidige afdeling 2 bis: Eindeloopbaandagen	Huidig artikel 24 bis
<p>"Afdeling 2 bis: Eindeloopbaandagen</p> <p>Artikel 84</p> <p><i>In het kader van duurzaam personeelsbeleid krijgt een personeelslid vanaf een bepaalde leeftijd eindeloopbaandagen toegekend. Deze en andere eindeloopbaanmaatregelen worden toegelicht in bijlage 4 bij dit Administratief Personeelsstatuut."</i></p>	<p>"Artikel 24 bis – Eindeloopbaandagen</p> <p><i>In het kader van duurzaam personeelsbeleid krijgt een personeelslid vanaf een bepaalde leeftijd eindeloopbaandagen toegekend. Deze en andere eindeloopbaanmaatregelen worden toegelicht in bijlage 13 bij dit SAC."</i></p>
Nieuwe afdeling 2 bis: Eindeloopbaandagen	Nieuw artikel 24 bis
<p>"Afdeling 2 bis: Duurzaam personeelsbeleid</p> <p>Artikel 84</p> <p><i>In het kader van duurzaam personeelsbeleid bestaan er eindeloopbaanmaatregelen en mogelijkheden tot arbeidsherverdeling. De verschillende mogelijkheden worden toegelicht in bijlage 4 bij dit Administratief Personeelsstatuut"</i></p>	<p>"Artikel 24 bis – Duurzaam personeelsbeleid</p> <p><i>In het kader van duurzaam personeelsbeleid bestaan er eindeloopbaanmaatregelen en mogelijkheden tot arbeidsherverdeling. De verschillende mogelijkheden worden toegelicht in bijlage 13 bij dit SAC."</i></p>

¹ Bijlage 13 van het SAC en bijlage 4 van het Administratief Personeelsstatuut

2 Loonkostbeperkende maatregelen

2.1 Matiging loonsverhoging

Om de stijging van de loonkost over de komende jaren te beperken worden een tweetal maatregelen getroffen:

- De percentages van de jaarlijkse collectieve loonsverhogingen voor de contractuele medewerkers van klasse 1-7 zijn de komende jaren lager dan de voorbije jaren.

Klasse	Segment in loonvork	2017-2020
1-3	Start	2,40%
	1 ^{ste} groei	1,40%
	2 ^{de} groei	1,30%
4-5	Start	2,20%
	1 ^{ste} groei	1,25%
	2 ^{de} groei	1,15%
6	Start	2,10%
	1 ^{ste} groei	1,20%
	2 ^{de} groei	1,10%
7	Start	0,95%
	1 ^{ste} groei	0,85%
	2 ^{de} groei	0,75%

- De variabele verloning voor de personeelsleden van klasse 7 wordt verlaagd van 6% naar 4,5% (bij 100% realisatie van de doelstellingen) van het jaarsalaris voor de komende jaren.

Jaarlijks in september rapporteert de directie aan de vakorganisaties de prognose van het personeelsbudget voor het lopende jaar. Bij structurele overschotten op het personeelsbudget zullen de voorstellen uit het sociaal overleg over de aanwending hiervan ter bespreking voorgelegd worden aan het Directiecollege en de Raad van Bestuur.

Om deze maatregelen in te voeren voor de contractuele de bijlage 17 'loonakkoord' bij het SAC verlengd met inachtnaam van volgende wijzigingen:

- De percentages voor collectieve loonsverhogingen voor de komende jaren
- De minimumgarantie van de bruto maandopslag wordt bepaald op €30.
- Het aanpassen van het artikel 5 m.b.t. de variabele verloning voor klasse 7
- De geldigheidsduur van de bijlage is van 1/1/2017 tot en met 31/12/2020.

De integrale tekst is toegevoegd aan deze nota als Bijlage 3 – *Bijlage 17 bij het SAC – Loonakkoord*.

In bijlage 7 'Toelichting bij het pecuniair statuut' bij het Administratief Personeelsstatuut wordt enkel - in analogie met de contractuele medewerkers - punt 13 m.b.t. de variabele verloning voor de statutaire medewerkers van klasse 7 aangepast. Punt 13 wordt:

“13. Bindend maken van artikel 5 uit Bijlage 17 bij het SAC voor de statutaire personeelsleden

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt voor klasse 7 een systeem van variabele verloning ingevoerd. Het systeem van variabele verloning is een element van performantie management waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd.

§ 2 Jaarlijks wordt voor elk personeelslid van klasse 7 te behalen doelstellingen vooropgesteld. Voor elke doelstelling wordt op voorhand duidelijk gedefinieerd op een schaal van 1 tot 5 wanneer en in welke mate de doelstelling wordt behaald.

Het betreft SMART-doelstellingen, m.a.w. de doelstellingen zijn Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdsgebonden.

Eenzijds worden er collectieve doelstellingen vooropgesteld die collectief worden geëvalueerd en anderzijds gaat het over individuele doelstellingen die door de leidinggevende en het personeelslid worden ingeschaald.

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van de resultaten van de VRT van het voorbije jaar, de hoogte van het beschikbare budget en het te behalen percentage van de variabele verloning voor score 3.

De variabele verloning die overeenkomt met score 3 kan niet meer bedragen dan 4,5% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen).

§4. Het behalen van de doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd en leidt tot een gewogen gemiddelde score. Elke score is als volgt gerelateerd aan de te behalen variabele verloning:

Score 5: variabele verloning ten bedrage van 6% van het jaarsalaris.

Score 4: variabele verloning ten bedrage van 5,25% van het jaarsalaris.

Score 3: variabele verloning ten bedrage van 4,5% van het jaarsalaris.

Score 2: variabele verloning ten bedrage van 0%.

Score 1: variabele verloning ten bedrage van 0%.”

2.2 Proefproject functioneel verantwoorde bedrijfswagens

Contractuele medewerkers die over een eigen wagen moeten beschikken om hun job te kunnen uitvoeren, kunnen opteren voor een bedrijfswagen in ruil voor brutoloon, vergoedingen woon-werkverkeer en vergoedingen werk-werkverkeer.

Het betreft medewerkers die ofwel vaak vroege of late uren werken waardoor ze geen gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer om zich naar hun werk te verplaatsen ofwel veel verplaatsingen voor de uitoefening voor hun job moeten doen.

In eerste instantie wordt een proefproject in het kader van deze maatregel opgezet. Volgende diensten/groepen zijn opgenomen in dit proefproject: MER, Technici Verbindingen, Technici Radionetten, Technische Ondersteuning Radio, Technici Events en Logistiek Radio, Vakgroep beeld, Vakgroep klank, vakgroep make-up, ENG radio en ENG montage en mobiel.

Na evaluatie kan dit proefproject worden uitgebreid naar andere doelgroepen en/of vervoersmiddelen. Er zal ook worden onderzocht of een dergelijke regeling ook voor statutaire medewerkers mogelijk is.

De modaliteiten en voorwaarden van dit proefproject waaronder de betrokken medewerkers kunnen kiezen voor een bedrijfswagen zijn uitgewerkt in een protocol. Het protocol wordt als bijlage

toegevoegd aan het SAC en is integraal bij deze nota gevoegd als Bijlage 4 – *Bijlage 18 bij het SAC – Protocol m.b.t. de omruiling van loon voor een bedrijfswagen.*

2.3 Plafonnering vergoeding voor prestaties op zon- en feestdagen

De vergoeding voor het werken op zon- en feestdagen wordt begrensd op 24 € per uur (aan huidige index 164,06). Bijkomend wordt ook strenger opgevolgd in hoeverre het werk op zon- of feestdagen niet op andere dagen kan worden uitgevoerd.

Artikel 58 § 2 (hoofdstuk V afdeling 5) van het Werkreglement wordt als volgt gewijzigd.

Huidig artikel 58 § 2

“§ 2 Voor de andere personeelsleden wordt, behoudens anders bepaald in het contract, en voor zover het gaat om opgelegde prestaties, voor werk op zon- en feestdagen (excl. maaltijdperiodes) een vergoeding van 100 % toegekend van het referentie-uurloon vermeld onder Artikel 4 §4.”

Nieuw artikel 58 § 2:

“§ 2 Voor de andere personeelsleden wordt, voor zover het gaat om opgelegde prestaties, voor werk op zon- en feestdagen (excl. maaltijdperiodes) een vergoeding toegekend van 100% van het referentie-uurloon vermeld onder artikel 4 § 4 en begrensd op €14,63 (100%-spilindex 138,01).”

2.4 Optimalisatie capaciteitsplanning

Deze maatregel bepaalt principes m.b.t. de planning van medewerkers en het opnemen van recuperatie. Met deze principes wordt gestreefd naar een besparing in de uitbetalingen van periodesaldi, het vermijden van grote recuperatietellers bij medewerkers in het Flex-werkstelsel, werkbaar werk voor iedereen en een vereenvoudiging en harmonisering in de werkstelsels.

Principe 1 : Binnen een afrekenperiode wordt er gestreefd naar een planning in evenwicht. Positieve en negatieve saldi op het einde van de afrekenperiode worden maximaal vermeden.

Principe 2 : in mediaproductie zijn periodes waar weken na mekaar de 38uur grens wordt overschreden onvermijdelijk. Het opnemen van de recuperatie die daardoor ontstaat dient indien mogelijk voor de productie en anders binnen de maand na de productie worden afgesproken met de medewerkers

Principe 3: Dienstonoedwendigheden en productionele noodwendigheden zijn bepalend voor het toekennen van vrije dagen en van recuperatiedagen. Binnen dit kader stuurt de planner/leidinggevende naar een evenwichtige planning per medewerker en een billijke verdeling over de verschillende medewerkers en dit rekening houdend met de wensen van de medewerker.

Principe 4 : De VRT verzekert dat medewerkers die (1) deeltijds werken of (2) deelnemen aan één van de vormen van arbeidsherverdeling of (3) er niet aan deelnemen op volwaardige en niet-discriminerende wijze worden ingezet in de functie die ze uitoefenen.

Wijzigingen aan het werkreglement

In het kader van het eerste principe worden nieuwe, vaste afrekeningsperiodes van drie maanden voor alle werkstelsels, behalve het beurtstelsel, geïntroduceerd:

Periode 1: februari – maart – april

Periode 2 : mei – juni – juli

Periode 3 : augustus – september – oktober

Periode 4 : november – december – januari

De eerste vaste periode gaat bij voorkeur in op 1/2/2017. Indien dit omwille van technologische redenen niet lukt, dan wordt gestart in periode 2. Op moment dat wordt overgeschakeld naar de vaste periodes van drie maanden, wordt de lopende periode van twaalf weken afgesloten en afgerekend.

De invoering van deze nieuwe planningsperiodes noodzaken verschillende aanpassingen van het werkreglement. De belangrijkste wijzigingen zijn die aan artikel 4 § 1 en § 2.

Huidig artikel 4 § 1 en § 2 van het werkreglement:

“Artikel 4: Periode Referentie-uurloon Indexering

§ 1 Een periode bestaat in het GLAT-regime (hoofdstuk II) en in het FLEX-stelsel (hoofdstuk V), uit een kalendermaand.

§ 2 Voor het onregelmatig stelsel (hoofdstuk III) gebeurt de afrekening per periode van 12 weken.”

Nieuw artikel 4 § 1 en § 2 van het werkreglement:

“Artikel 4: Periode Referentie-uurloon Indexering

§ 1 Een periode bestaat in het GLAT-regime (hoofdstuk II), in het onregelmatig stelsel (hoofdstuk III) en in het FLEX-stelsel (hoofdstuk V), uit drie kalendermaanden.

§ 2 Een jaar wordt als volgt ingedeeld in periodes van drie kalendermaanden:

- Periode 1 – februari, maart, april*
- Periode 2 – mei, juni, juli*
- Periode 3 – augustus, september, oktober*
- Periode 4 – november, december, januari*

De invoering van de nieuwe afrekenperiodes vereisen ook per werkstelsel enkele tekstwijzigingen om inconsequenties te vermijden. Deze worden niet artikel per artikel in deze nota opgelijst, maar zijn aangegeven in het werkreglement in Bijlage 5 – *Werkreglement*.

Daarnaast wordt het planningsprincipe uit artikel 63 van het werkreglement geschrapt. Er wordt niet meer gepland naar gemiddeld 38 uur gepresteerde arbeidstijd maar naar 38 uur uit te betalen arbeidstijd (d.i. gepresteerde arbeidstijd + maaltijdpauzes + SVT).

Tegelijkertijd worden enkele oude formuleringen aangepast aan de huidige terminologie en worden reeds uitgedoofde artikelen geschrapt. Het aangepaste werkreglement, met aanduiding van alle wijzigingen, is toegevoegd als Bijlage 5 – *Werkreglement*.

De stuurgroep werkreglement krijgt de opdracht om het reglement m.b.t. het 'beurtstelsel' ook aan te passen aan hetzelfde principe van periodes van drie kalendermaanden en om de bestaande toelichtingen bij het werkreglement te evalueren en aan te passen op grond van de voorgestelde wijzigingen.

2.5 Herdefinitie tijdelijke toeslag

De bestaande looninstrumenten mandaat, interne cumul en tijdelijke loontoeslag worden gegroepeerd in één reglement en één instrument, m.n. de tijdelijke toeslag. De regeling van het interimaat blijft behouden.

Bestaande mandaten en tijdelijke loontoeslagen blijven onder de huidige voorwaarden doorlopen tot de voorziene einddatum. Bij aanpassing of verlenging wordt de nieuwe reglementering toegepast.

Wijzigingen aan het SAC

In uitvoering hiervan worden onder het artikel 15ter van het SAC punt 5 geschrapt en punt 6 gewijzigd.

Huidig punt 6 van artikel 15ter van het SAC:

“Het personeelslid dat, binnen de contouren van de functie, tijdelijk een structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project wordt toegewezen, kan bovenop het jaarloon waarop het personeelslid in zijn functie recht heeft, een tijdelijke toeslag ontvangen.

De HR-directie en de hiërarchisch/functionele meerdere(n) van het personeelslid beslissen over het al dan niet toekennen van de toeslag en dit zonder voorafgaande selectie en na overleg met de betrokken functiehouder. De beslissing van toekenning moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- *De inhoud van de opdracht/de taak/het project dient te worden omschreven.*
- *De duur waarvoor de tijdelijke loontoeslag zal gelden dient eveneens te worden bepaald.*
- *De opdracht/de taak/het project dient nominatief te worden toegekend en schriftelijk gemotiveerd.*

Het bedrag van de loontoeslag wordt bepaald door de HR-directie staat in verhouding tot de inhoud van de toegewezen opdracht/taak/project. De loontoeslag bedraagt maximaal 418,99 € per maand (100%-spilindex 138,01). Dit bedrag geldt voor een voltijdse wedde, wordt geïndexeerd zoals de wedden en wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

Van zodra de opdracht/de taak/het project wegvalt, vervalt het recht op de loontoeslag.”

Nieuw punt 6 van artikel 15ter van het SAC:

“Het personeelslid dat, binnen de contouren van de functie, tijdelijk een structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project wordt toegewezen, kan bovenop het jaarloon waarop het personeelslid in zijn/haar functie recht heeft, een tijdelijke toeslag ontvangen.

De HR-directie en de betrokken leidinggevende(n) van het personeelslid beslissen over het al dan niet toekennen van de toeslag en dit na overleg met de betrokken functiehouder. De beslissing van toekenning moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- *De inhoud van de opdracht/de taak/het project dient te worden omschreven en gemotiveerd zodat de toegenomen verantwoordelijkheid of opdracht objectief kan vastgesteld worden.*
- *De duur waarvoor de tijdelijke loontoeslag zal gelden dient eveneens te worden bepaald, minimum voor 1 maand – maximum 12 maanden en verlengbaar*

Het bedrag van de loontoeslag staat in verhouding tot de inhoud van de toegewezen opdracht/taak/project. De loontoeslag bedraagt maximaal 418,99 € per maand (100%-spilindex 138,01). Dit bedrag geldt voor een voltijdse wedde, wordt geïndexeerd zoals de wedden en wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

Van zodra de opdracht/de taak/het project wegvalt, vervalt het recht op de loontoeslag”

Bijkomend wordt de mandatenlijst in bijlage 3 van het SAC geschrapt.

Wijzigingen aan het Administratief Personeelsstatuut

In bijlage 7 van het Administratief Personeelsstatuut wordt punt 11 gewijzigd. Het aangepaste punt 6 van artikel 15ter van het SAC (zie hierboven) wordt integraal overgenomen en vervangt het huidige punt 11.

Bijkomend wordt ook de huidige afdeling 7 van het Administratief Personeelsstatuut als volgt gewijzigd:

“Afdeling 7: Uitoefening van hogere functies en mandaten

Artikel 20

Een interimaat wordt na een vergelijking van de mogelijke kandidaten 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 geen 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 7 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 7, dan gaat het lid van het Directiecomité bevoegd voor HR aangelegenheden na verloop van één jaar op advies van de manager bevoegd voor HR aangelegenheden 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 21bis

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

De bevoegde HR business partner (~~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 21ter

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 21quater

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 of om een interimaat in die graad te bekomen.

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.

Artikel 21sexies: geschrapt."

Bijkomend wordt de mandatenlijst in bijlage 2c van het Administratief Personeelsstatuut geschrapt.

Reglement Interne cumulatie

Het reglement interne cumulatie en de bijhorende documenten, m.n. de aanvraag en de tarieven, worden geschrapt.

3 Vereenvoudiging vergoedingen

3.1 Kosten eigen aan de werkgever – binnenland

De VRT is op zoek naar een meer efficiënte en administratief eenvoudiger manier om de terugbetaling van gemaakte kosten tijdens binnenlandse dienstreezen te doen. Om te verwezenlijken is er nood aan de automatisering van het proces en aan duidelijk en eenvoudig reglement.

Een eerste voorstel is reeds uitgewerkt. Vakbonden en directie nemen weliswaar nog bijkomende tijd om te bekijken of er een ander, beter voorstel kan worden uitgewerkt. Uiterste ingangsdatum is 1 juli 2017.

3.2 Kosten eigen aan de werkgever – buitenland

Het huidige reglement voor buitenlandse dienstreezen is verouderd en onduidelijk. Met het oog op transparantie, eenvoud en billijkheid, wordt een aangepast reglement met bijhorende dagvergoedingen ingevoerd dat voor alle klassen gelijk is. De lijst met dagforfaits van het Ministerie van Buitenlandse zaken dient als basis voor de nieuwe tarievenlijst.

Alle bestaande reglementen m.b.t. de terugbetaling van kosten in het kader van een buitenlandse dienstreis worden geschrapt. Het nieuwe reglement m.b.t. de buitenlandse dienstreezen wordt geïntegreerd in het algemene reglement kosten eigen aan de werkgever. Het betreft Hoofdstuk 3, artikelen 19 – 28 in Bijlage 6 – *Reglement Kosten eigen aan werkgever*.

In het Reglement Kosten eigen aan werkgever wordt ook Artikel 6 § 3 aangepast. De huidige paragraaf gaat als volgt:

“§ 3 Om een snelle afhandeling en betaling te garanderen en accurate controle mogelijk te maken wordt de kostennota binnen een redelijke termijn na het einde van de opdracht ingediend en overeenkomstig het reglement op de financiële delegaties ondertekend. In het protocol van akkoord bij de goedkeuring van dit reglement wordt bepaald welke de redelijke termijnen zijn voor het indienen en terugbetalen van gemaakte kosten. Kosten die na deze termijnen worden ingediend kunnen als onontvankelijk beschouwd worden.”

En wordt als volgt gewijzigd:

“§ 3 Om een snelle afhandeling en betaling te garanderen en accurate controle mogelijk te maken wordt de kostennota binnen 30 dagen na het einde van de opdracht ingediend en overeenkomstig het reglement op de financiële delegaties ondertekend. Een kostennota die niet binnen een termijn van 6 maand bij de onmiddellijke hiërarchische meerdere wordt ingediend, is onontvankelijk.”

3.3 Diverse premies en vergoedingen

De vergoedingen opgenomen in bijlage 5 van het SAC worden vereenvoudigd, aangepast of geschrapt indien niet meer van toepassing.

- Premies die worden geschrapt:
 - Premie voor buitenopnamen
 - Premie voor buitengewone prestaties als telefonist
 - Premie voor buitengewone prestaties van het personeel van personeelsrestaurants en van de kantines

- Premie voor beroepsvorming
- Premies en vergoedingen bij de organisatie van examens
- Premie voor permanentie
- Vergoeding voor telefoonkosten
- Vergoeding voor vaste standplaatsverandering
- Vergoedingen voor voorlopige standplaatsverandering
- Geboortevergoeding
- Vergoeding voor sociale promotie
- Vergoeding voor de kapper
- Bijzondere vergoeding voor nachtwerk
- Premies en vergoedingen die zijn vervangen door het recent goedgekeurde nieuwe reglement woon-werkverkeer:
 - Vergoeding voor vervoer per trein
 - Vergoeding voor stedelijk, voorstedelijk en streekvervoer
 - Vergoeding voor gecombineerd vervoer
 - Forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer
- Premies die worden geschrapt, omdat ze onder de vorm van een tijdelijke toeslag moeten worden verloond:
 - Premie voor kassiers
 - Premie voor werk aan antenne- en feederinstallaties
 - E.H.B.O.-premie
- Nieuwe premie of vergoeding:
 - Vergoeding voor het geven van mediatraining
- Blijven (in aangepaste vorm) bestaan:
 - Vergoeding voor besturen van VRT-wagens en vrachtwagens.
 - Onderhoudsvergoeding werkkledij (ter vervanging van vergoeding voor verzorgde stadskledij)
 - Vergoeding voor bewaken bij openbare uitzendingen (buiten de normale werkuren)
 - Vergoeding vervoerskosten buiten uren van het openbaar vervoer (2X20 km)
 - Vergoeding begrafenis kosten

De aangepaste lijst met premies en vergoedingen is bij deze nota opgenomen als Bijlage 7 – *Bijlage 5 bij het SAC – Toelichting bij artikel 23 § 3 – Premies en vergoedingen.*

Gezien punt 9 van bijlage 7 van het Administratief Personeelsstatuut verwijst naar bovenstaande Bijlage 5 bij het SAC, wordt dit punt gewijzigd.

Huidig punt 9 van bijlage 7 van het Administratief Personeelsstatuut:

“9. Bindend maken van bijlage 5 uit het SAC 2003 - 2006 voor de statutaire personeelsleden

In afwachting van een volledige herziening van het reglement op de vergoedingen wordt bijlage 5 bij het SAC 2003 - 2006 vanaf 1 januari 2003 ook voor de statutaire personeelsleden bindend gemaakt. Deze bijlage 5 vervangt vanaf 1 januari 2003 de bijlage 5 van het SAC 2001 - 2005 die reeds op de statutaire personeelsleden van toepassing was.”

Aangepast punt 9 van bijlage 7 van het Administratief Personeelsstatuut:

“9. Bindend maken van bijlage 5 uit het SAC 2016-2020 voor de statutaire personeelsleden

In afwachting van een volledige herziening van het reglement op de vergoedingen wordt bijlage 5 bij het SAC –2016-2020 vanaf 1 januari 2017 ook voor de statutaire personeelsleden bindend gemaakt. Deze bijlage 5 vervangt vanaf 1 januari 2017 de bijlage 5 van het SAC 2003 - 2006 die reeds op de statutaire personeelsleden van toepassing was.”

4 Hertewerkstellingstraject

Voor de periode 2016-2020 is bepaald in welke functies een arbeidsvolumevermindering mogelijk is opdat voldaan kan worden aan de budgettaire grenzen van de BHO (algemeen budget, personeelskost en externe bestedingen). In de eerste plaats zal gezocht worden naar formules van natuurlijke uitstroom, arbeidsherverdeling zoals hierboven beschreven en interne mutaties om een oplossing voor deze vermindering in arbeidsvolume te realiseren. Indien dit niet tot een volledige oplossing leidt, zullen hertewerkstellingstrajecten worden opgestart. Met een hertewerkstellingstraject worden medewerkers van wie de functie verdwijnt, intensief begeleid in de zoektocht naar een alternatieve, interne (of externe) opdracht.

In Bijlage 8 – *Hertewerkstellingstraject* worden de verschillende stappen in zo’n traject toegelicht. De volledige doorlooptijd van het traject duurt minstens een jaar.

Voor de functies die in 2017 verdwijnen, geldt 1 oktober 2016 als aankondigingsdatum in het kader van de hertewerkstellingstrajecten die zullen worden opgestart. Aansluitend worden volgens stap 2 van het hertewerkstellingstraject naar oplossingen gezocht om de arbeidsvolumevermindering te realiseren. Deze stap in de procedure loopt echter qua timing parallel met de aanvraagperiode voor vrije dagen (in kader van de arbeidsherverdeling). Als gevolg, zal stap 2 van het hertewerkstellingstraject voor de functies geïmpacteerd in 2017 tot eind 2016 lopen.

Wijziging Administratief Personeelsstatuut

Om het hertewerkstellingstraject voor statutaire medewerkers toepasbaar te maken, moet de disponibiliteitsregeling in de het Administratief Personeelsstatuut aangepast worden.

In artikel 151 van Hoofdstuk X: De administratieve standen, Afdeling 4: Disponibiliteit wordt een elfde lid toegevoegd:

“Artikel 151

Het personeelslid kan in disponibiliteit worden gesteld:

1°) wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst, zoals bepaald in de artikelen 175 tot 179

2°) wegens ziekte of gebrekkigheid waaruit geen definitieve ongeschiktheid ontstaat maar die aanleiding geeft tot langere afwezigheid dan voor verlof wegens ziekte of gebrekkigheid, zoals bepaald in de artikelen 180 tot 186

3°) wegens ambtsopheffing, zoals bepaald in de artikelen 187 tot 193

4°) wegens persoonlijke aangelegenheden, zoals bepaald in de artikelen 194 tot 196

5°) voor de uitoefening van een bijzondere opdracht, zoals bepaald in de artikelen 197 tot 199

- 6°) wegens politieke activiteiten, zoals bepaald in artikel 200
- 7°) ingevolge reorganisatie, zoals bepaald in Hoofdstuk XII - Afdeling 8
- 8°) voor het sluiten van een arbeidsovereenkomst met de netwerkoperator zoals bedoeld in hoofdstuk XII – Afdeling 9
- 9°) wegens ontstentenis van betrekking ingevolge de verzelfstandiging van het zenderpark zoals bedoeld in hoofdstuk XII – Afdeling 9
- 10°) na het doorlopen van het in/outplacement traject conform de mobiliteitsprocedure zoals bedoeld in hoofdstuk XII, Afdeling 10, artikel 200/24
- 11°) na het beëindigen van een hertewerkstellingstraject zoals bedoeld in hoofdstuk XII, afdeling 11.”

In Hoofdstuk XII: Disponibiliteit wordt Afdeling 11 toegevoegd:

“Afdeling 11 : Disponibiliteit na het beëindigen van een hertewerkstellingstraject

Artikel 200/33

De bepalingen van deze afdeling regelen specifiek de administratieve situatie van die personeelsleden waarvan VRT vaststelt dat er niet langer behoefte is aan zijn/haar opdracht en waarvoor reeds een hertewerkstellingstraject werd doorlopen die geen alternatieve, interne opdracht of functie opleverde. De te volgen procedure bij een hertewerkstellingstraject maakt onderwerp uit van het Sociaal Overleg.

VRT bepaalt autonoom aan welke opdrachten en functies de organisatie nood heeft

De bepalingen van deze afdeling hebben voorrang op andersluidende bepalingen die elders in dit statuut zijn vermeld.

Artikel 200/34

Nadat de opdracht van het personeelslid dat in een hertewerkstellingstraject werd geplaatst niet langer bestaat, wordt het betrokken personeelslid in instantie van wedertewerkstelling geplaatst. Deze periode sluit aan bij stap 4 van het hertewerkstellingstraject (Interne hertewerkstelling). Tijdens die periode zal VRT zoeken naar een andere statutaire betrekking van dezelfde graad of van een graad met dezelfde rang en indien niet mogelijk is in een andere statutaire betrekking van hetzelfde niveau waarvoor het de vereiste en aangewezen beroeps- en lichamelijke geschiktheid heeft. Het betrokken personeelslid behoudt gedurende de periode van wedertewerkstelling zijn bezoldigingsregeling.

Artikel 200/35

Het personeelslid bedoeld in artikel 200/34 dat in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst wordt beschouwd als zijnde in actieve dienst. Gedurende de periode van wedertewerkstelling behoudt het personeelslid zijn wedde, zijn recht op bevordering en op bevordering in een hogere wedde.

Artikel 200/36

Het personeelslid bedoeld in artikel 200/34 kan tegen het toewijzen van een andere statutaire betrekking beroep instellen bij de kamer van beroep bedoeld in artikel 189. Dit beroep dient te worden ingesteld binnen 5 dagen na de notificatie van de beslissing tot toewijzing van de andere statutaire betrekking.

Artikel 200/37

Zo aan het personeelslid bedoeld in artikel 200/34 en dat conform de genoemde bepalingen in instantie van wedertewerkstelling is geplaatst, na afloop van één jaar nog geen andere statutaire betrekking is toegewezen door de VRT, wordt het ambtshalve in beschikbaarheid geplaatst.

Artikel 200/38

Als het personeelslid tijdens de periode van wedertewerkstelling een nieuwe betrekking krijgt toegewezen en als na een verloop van minder dan drie maanden wordt geoordeeld door het personeelslid of door de VRT dat de betrekking of de invulling ervan niet aan de verwachtingen voldoet, dan wordt de betrokkene terug in instantie van wedertewerkstelling geplaatst.

In dit geval wordt de instantie van wedertewerkstelling tijdelijk opgeschort voor de duur dat het personeelslid de nieuwe betrekking invulde. Aansluitend loopt de reeds begonnen periode van wedertewerkstelling verder tot een maximum van 12 maanden.

Artikel 200/39

Het personeelslid met beschikbaarheid ontvangt een wachtgeld dat gedurende het eerste jaar gelijk is aan zijn laatste activiteitswedde. Het wachtgeld wordt daarna per jaar met 20% verminderd zonder dat het evenwel lager kan liggen dan het bedrag van het pensioen waarop het aanspraak zou kunnen maken op dat ogenblik.

Onder activiteitswedde wordt verstaan de wedde, de premies, de vergoedingen en toelagen die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het statutaire pensioen.

Het wachtgeld bedoeld in het eerste en tweede lid is onderworpen aan de indexregeling die geldt voor de bezoldiging van personeelsleden in actieve dienst zoals voorzien in artikel 153 van dit statuut.

Voor zover het personeelslid met beschikbaarheid een betrekking bij een andere werkgever of een zelfstandige activiteit in hoofdberoep wenst uit te oefenen, dient hij/zij hiervoor het voorafgaand akkoord te verkrijgen van VRT. Gedurende de periode dat hij een dergelijke activiteit uitoefent, ontvangt hij geen wachtgeld. Wanneer de betrekking bij een andere werkgever of de zelfstandige activiteit een einde neemt, stelt het personeelslid daarvan onverwijld VRT in kennis. Vanaf deze kennisgeving zal het wachtgeld opnieuw verhoogd worden tot het bedrag waarop het personeelslid aanspraak kon maken voorafgaand aan de werkhervatting.

Artikel 200/40

De perioden van wedertewerkstelling en beschikbaarheid krachtens artikel 200/34 alsook krachtens artikel 200/37 worden gelijkgesteld met actieve dienst en de bepalingen inzake externe cumul en nevenactiviteiten opgenomen in bijlage bij het Administratief Personeelsstatuut blijven van toepassing.

Artikel 200/41

Het in beschikbaarheid gestelde personeelslid zal niet door VRT in actieve dienst worden teruggeroepen.

De beschikbaarheid van het personeelslid eindigt op de datum vanaf wanneer hij/zij gerechtigd is op rustpensioen te gaan."

5 Ingangsdatum

De voorliggende maatregelen gaan voor onbepaalde duur in vanaf 1/1/2017, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld. Afwijkingen hierop zijn:

- Het hertewerkstellingstraject dat van toepassing is met ingang van 1/10/2016 tot eind 2020.
- Het proefproject m.b.t. de inruilmogelijkheid van loon voor een bedrijfswagen die in een eerste fase een looptijd van een jaar kent.
- De afspraken m.b.t. de verloning (jaarlijkse collectieve verhogingen en variabele verloning) die geldig zijn voor de jaren 2017 tot en met 2020.

- De maatregelen m.b.t. de arbeidsherverdeling die eveneens geldig zijn voor de jaren 2017 tot en met 2020.

SAC 2016-2020 en bijlagen

Het bestaande SAC 2013-2016 wordt met al zijn bepalingen verlengd, met uitzondering van de aanpassingen die in deze nota zijn omschreven.

In het aldus bekomen nieuwe SAC 2017-2020 wordt artikel 2 als volgt gewijzigd:

Huidig artikel 2 van het SAC:

“Dit SAC regelt de rechtspositie van het contractueel personeel van de VRT zoals bepaald in artikel 1.

Het treedt in werking op 1 mei 2013 en vervangt vanaf die datum het SAC dat werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 25 juni 2012.

Dit SAC en haar bijlagen gelden voor onbepaalde duur, met uitzondering van bijlage 13, artikel 4 (aanvullende premie bij loopbaanonderbreking 55+) en bijlage 17 van dit SAC (sectoraal loonakkoord contractuelen VRT), die beide gelden tot en met 31/12/2016.”

Nieuw artikel 2 van het SAC:

“Dit SAC regelt de rechtspositie van het contractueel personeel van de VRT zoals bepaald in artikel 1.

Het treedt in werking op 1 januari 2017 en vervangt vanaf die datum het SAC 2013-2016.

Dit SAC en haar bijlagen gelden voor onbepaalde duur, met uitzondering van bijlage 13, hoofdstuk 4 (arbeidsherverdeling) die geldt van 1/11/2016 tot en met 31/12/2020; en bijlage 17 van dit SAC (sectoraal loonakkoord contractuelen VRT) die geldt tot en met 31/12/2020.”

6 Advies BOC

Op het BOC van 28 september 2016 hebben de drie vakbonden een unaniem positief advies vertrekt bij het voorliggende sociaal plan in zijn globaliteit. Gezien het belang en de impact van het sociaal plan, hebben alle vakbonden nog een aantal opmerkingen en aandachtspunten bij het plan of bij de maatregelen geformuleerd. Deze opmerkingen zijn in bijlage toegevoegd.

7 Conclusie

Aan het sectorcomité XVIII wordt gevraagd een advies te geven bij de voorliggende nota m.b.t. de maatregelen van het sociaal plan 2016-2020 en haar bijlagen.

Bijlagen:

BIJLAGE 1 - BIJLAGE 13 BIJ HET SAC – DUURZAAM PERSONEELSBELEID

BIJLAGE 2 - BIJLAGE 4 BIJ HET ADMINISTRATIEF PERSONEELSSTATUUT – DUURZAAM PERSONEELSBELEID

BIJLAGE 3 – BIJLAGE 17 BIJ HET SAC – LOONAKKOORD

BIJLAGE 4 – BIJLAGE 18 BIJ HET SAC – PROTOCOL M.B.T. DE OMRUILING VAN LOON VOOR EEN BEDRIJFSWAGEN

BIJLAGE 5 – WERKREGLEMENT

BIJLAGE 6 – REGLEMENT KOSTEN EIGEN AAN WERKGEVER

BIJLAGE 7 – BIJLAGE 5 BIJ HET SAC – TOELICHTING BIJ ARTIKEL 23 § 3 – PREMIES EN VERGOEDINGEN

BIJLAGE 8 – HERTEWERKSTELLINGSTRAJECT

BIJLAGE 9 – ADVIES VAN DE ACOD

BIJLAGE 10 – ADVIES VAN HET ACV

BIJLAGE 11 – ADVIES VAN HET VSOA