

Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 273.893

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 20 APRIL 2009 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE VIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2009-2011 (inclusief Sectoraal
loonakkoord 2009-2011)

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Institutionele Hervormingen, Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media, Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
3. 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
 Francis Van Lindt

anderzijds,

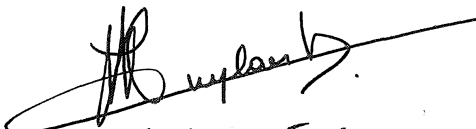
Werd vastgesteld wat volgt over het bijgaand Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2009-2011 (inclusief Sectoraal loonakkoord 2009-2011). Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

1. De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten (ACV-Transport en Communicatie) en de afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt gaan akkoord met het voorgelegde Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2009-2011 (inclusief Sectoraal loonakkoord 2009-2011).
2. De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten kan niet akkoord gaan met het voorgelegde Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2009-2011 (inclusief Sectoraal loonakkoord 2009-2011). De redenen van niet-akkoord worden uiteengezet in bijgaande nota. Dit document maakt integraal deel uit van dit protocol.
3. Na de uitvoering van alle elementen uit het sectoraal loonakkoord 2009-2011, dit is dus vanaf 1/5/2011, zal voor de medewerkers die in dienst waren voor het de ingangsdatum van het eerste SAC (dus voor 1/1/1999), een studie gemaakt worden van hun loonpositie t.o.v. de referentielooncurve die voor de implementatie van de overgangsmaatregelen van het sectoraal loonakkoord 2009-2011 is opgesteld en als bijlage aan dit akkoord is toegevoegd. De gegevens van deze studie kunnen samen met de resultaten van een nieuwe marktanalyse van de lonen een aandachtspunt zijn bij de onderhandelingen over een nieuw loonakkoord voor een volgende periode, dit is vanaf 2012.

Brussel, 28-05-2009

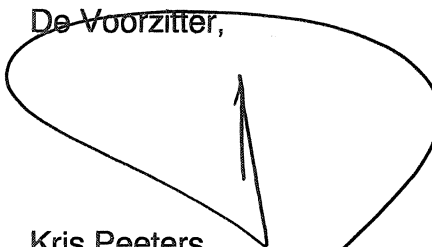
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


L. HUYBAERT

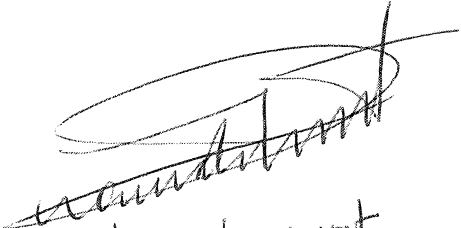
DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,



Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Institutionele Hervormingen,
Bestuurszaken, Buitenlands beleid, Media,
Toerisme, Havens, Landbouw, Zeevisserij en
Plattelandsbeleid


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



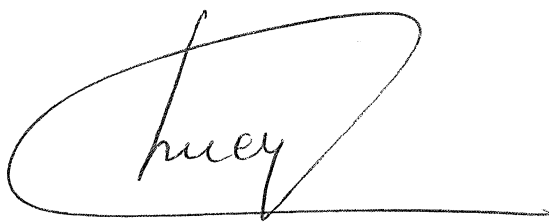
J. van der Vurst
adv. Franscom-cultuur
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



FRANCIS VAN LINDT



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



Marcel Meys
Directeur HR

Dirk Wauters
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio en Televisieomroep

ACOD-VRT

Nota aan het sectorcomité XVIII
20 april 2009

Motivatie van het protocol van niet-akkoord bij SAC 2009-2011

1. Vooraf willen we onze algemene houding even duiden.
 1. ACOD-VRT is akkoord met het basisprincipe van het nieuwe loonbeleid; namelijk te werken met verschillende segmenten in de loopbaan, waardoor er in het begin hogere jaarlijkse opslagen worden gegeven en waardoor men sneller op het midpunt van zijn financiële loopbaan komt.
 2. ACOD-VRT is ook tevreden dat de minimumverhoging van 32€ is behouden wat voor de lagere loonklassen (1-4) vooral voorbij het midpunt een garantie is.
 3. ACOD-VRT heeft zich niet verzet tegen de enveloppe die door de directie is voorzien om de een gemiddelde stijging van de contractuele lonen (collectieve "baremieke" en individuele opslagen samen) met 2% te financieren en verandert daarrond zijn standpunt niet.
 4. ACOD-VRT is akkoord om op basis van de het nieuwe loonbeleid een nieuwe referentieloopbaan per klasse vast te leggen met de bedoeling dat voor de contractuelen die nu in dienst zijn de positieve gevolgen van het nieuwe loonbeleid ook worden toegepast.
2. Er zijn echter ook een aantal aspecten waar we niet mee akkoord gaan en hoewel een akkoord altijd een zeker compromis is, wogen dit keer de bezwaren te zwaar om het gehele akkoord goed te keuren.
 1. Er is op de VRT een groep van enkele honderden contractuelen die in dienst zijn van voor de omvorming van de VRT in een NV van publiek recht en de instelling van een volledig gescheiden loonpolitiek voor de contractuelen. Voor deze collega's blijven de statutaire lonen de referentie. Zij vergelijken hun loon niet met dat van andere contractuelen. Ze zijn aangeworven in een statutaire loonschaal en hadden toen een identiek loon als hun statutaire collega. Door een opeenvolging van maatregelen zijn we nu in een situatie belandt waar voor de klassen 4,5 en 6 waarin de meeste contractuelen zitten (vergelijkbaar met niveau 1 en 2 en 2plus) er loonverschillen zijn van vele honderden euro's per maand. Deze oorzaken zijn: gemiddeld lagere jaarlijkse opslagen en de verhoging van het vakantiegeld en de eindejaarspremie voor de statutairen: de contractuelen hadden hun jaarlijkse opslagen moeten gebruiken om een dubbel vakantiegeld en een volledige 13de maand op te bouwen. ACOD-VRT heeft van in begin van de onderhandelingen gepleit voor een specifieke maatregel naar deze groep, niet om het volledige verschil op te heffen maar wel om deze historische schuld in enige mate te verlichten. Er is tijdens de onderhandelingen ook een voorstel van de drie vakbonden ingediend om in de loop van het akkoord deze zaak opnieuw te bekijken. In het voorliggende loonakkoord is er echter niets voorzien voor deze groep, wel integendeel. Aangezien zij al lang op de VRT zijn, zijn er veel voorbij het midpunt van hun loonklasse en zullen zij drie keer 1% opslag krijgen, terwijl alle voorbije akkoorden een gemiddelde opslag van 1,5% opleverde. In plaats van iets bij te krijgen, moeten zij nog verder inleveren.
 2. In het loonakkoord 2008 werd voor de eerste keer een referentieloopbaan ingevoerd. Tot dan toe was de contractuele loonpolitiek een schoolvoorbeeld van liberalisering en deregulering, er was een beginwedde en een eindwedde en voor de rest stond er niets vast, zelfs over de jaarlijkse "baremieke" verhoging diende elke keer opnieuw

onderhandeld te worden. De invoering van een referentieloopbaan was dus een enorme stap vooruit, zeker omdat ook de berekening van de anciënniteit rekening hield met alle soorten contracten, omdat de berekening bij promotie correct was en omdat iedereen die zich onder de referentieloopbaan bevond werd bijgepast zodat hij/zij op de referentieloopbaan kwam. Gezien de nieuwe loonpolitiek 2009-2011 werd ook een nieuwe referentieloopbaan ingevoerd. En daar komen we bij een volgend fundamenteel bezwaar van ACOD-VRT: in bepaalde segmenten is deze nieuwe loopbaancurve lager dan de vorige. Bovendien komen we in een aantal gevallen op een loopbaan van 41 jaar. Beide gevolgen zijn voor ons onaanvaardbaar.

3. Ook de manier waarop die referentieloopbaan wordt toegepast stelt voor ons grote problemen en onrechtvaardigheden. Terwijl er in een vorig akkoord een goede methodiek was, is die nu verlaten, zowel voor de collega's die een promotie hebben gemaakt als in het algemeen. Bij promotie telt nu enkel de anciënniteit in de huidige klasse waardoor collega's verschillend worden behandeld enkel op basis van het jaar van hun bevordering. Wanneer men zich nu onder het referentieloon bevindt wordt men niet bijgepast tot op het juiste bedrag maar is er een maximum bijpassing van 1,5%.
 4. Op het vlak van de kostprijs, nog dit. Een akkoord dat rekening houdt met alle bezwaren van ACOD-VRT zou mogelijk het voorzien bedrag overschrijden. Wij hebben daarom voorgesteld dat er halverwege de overeenkomst een nieuwe berekening zou gemaakt worden van de kost van het akkoord om te zien of er ruimte kwam voor bijkomende maatregelen. De directie erkende dat die ruimte er dan zeker zou zijn, maar weigerde in te gaan op ons voorstel van een tussentijdse evaluatie.
3. Enkele voorbeelden:
1. Een contractueel met 25 jaar dienst in klasse 6 had volgens de referentieloopbaan van 2008 recht op minmaal 4516 €bruto maandloon aan de huidige index. Volgens de nieuwe referentieloopbaan voor 2009-2011 is dat gedaald tot 4411 € Een statutair heeft een gecorrigeerd maandloon (lagere eindejaarspremie omgerekend) 5017 €
 2. Een contractueel in klasse 5 met 15 jaar dienst die vorig jaar op de referentieloonpositie is gezet of stond heeft nu 3127 €bruto maandloon. Door de invoering van de nieuwe referentieloonpositie wordt het bedrag waarop hij/zij denkt recht te hebben 3205 € of 2,5 % meer. Door de beperking van de bijpassing tot 1,5% stijgt het loon niet met 78 € maar met slechts 46 € Een statutair in klasse 5 met evenveel jaar dienst heeft ondertussen 4004 €gecorrigeerd maandloon.
 3. Een contractueel in klasse 5 heeft promotie gemaakt vanuit klasse 4. Hij is 18 jaar in dienst en heeft 3031 €bruto. In het geval hij na 9 jaar promotie heeft gemaakt heeft hij 9 jaar klasse-anciënniteit, valt boven zijn referentieloon (2913 €) en krijgt geen bijpassing. In het geval hij na 6 jaar een promotie heeft gemaakt heeft hij 12 jaar klasse-anciënniteit, valt onder zijn referentieloon (3065€) en krijgt wel een bijpassing.
4. Conclusie. Ons negatief akkoord betekent ook dat we ons de vrijheid voorbehouden om in de loop van het akkoord op basis van een budgettaire controle bepaalde correcties aan het akkoord opnieuw in te dienen.



Vlaamse Radio- en Televisieomroep
directie HR

SECTORAAL AKKOORD CONTRACTUELEN VRT 2009-2011

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied en geldigheidsduur

Artikel 1

De bepalingen van dit sectoraal akkoord, hierna te noemen het SAC, gelden voor het personeel dat bij de VRT in dienst is of wordt genomen met een arbeidsovereenkomst overeenkomstig de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en eventueel latere aanpassingen.

Behalve de artikels 2, 10, 11 en 12 en de hoofdstukken 8, 10, 11, 12 en 13 geldt dit SAC niet voor de personeelsleden behorende tot de klassen A, B en C.

De personeelsleden van de klassen A, B en C, waarin zijn begrepen het middenkader bedoeld in artikel 21 § 3 en de leden van het directiecomité bedoeld in artikel 13 § 4 van de decreten betreffende de radio-omroep en televisie gecoördineerd op 25 januari 1995, worden voor de toepassing van dit SAC het management genoemd.

Artikel 2

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

Het treedt in werking op 1 mei 2009 en vervangt vanaf die datum het SAC 2007-30 april 2008 evenals het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT en de bijlage 1 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT. De bijlagen 2 tot en met 5 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT blijven verder van kracht en worden opgenomen als bijlagen 13 tot en met 16 van dit SAC.

Naast dit SAC wordt een sectoraal loonakkoord contractuelen VRT afgesloten dat de regeling van de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers bevat voor de periode 2009-2011 en dat is opgenomen als bijlage 17 bij dit SAC.

Hoofdstuk 2 - Recruitering - proeftijd

Artikel 3 - Selectie en -voorwaarden van indienstneming

§ 1 Elke vacature wordt via een overeenkomstig het syndicaal statuut onderhandelde selectieprocedure bij voorkeur onder het personeel ingevuld. Ook de aanwerving van nieuwe personeelsleden gebeurt via de onderhandelde selectieprocedure.

§ 2 Elke indienstneming voor onbepaalde duur is afhankelijk van een verklaring van de bedrijfsarts-preventieadviseur dat de betrokkene lichamelijk geschikt is voor de functie.

Artikel 4 - Overeenkomst

Elke individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt. Ze wordt namens de VRT ondertekend door de gedelegeerd bestuurder of het lid van het management dat hij/zij hiertoe machtigt.

De arbeidsovereenkomst bevat minstens volgende elementen:

- het soort arbeidsovereenkomst (zoals voor een bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd, voor een vervanging, ...);
- de functietitel, zoals opgenomen in de lijst van de functieclassificatie (artikel 10);
- het loon, alsook de wijze van betaling en de evolutie ervan;

- het vakantiegeld, de eindejaarspremie en andere premies en vergoedingen;
- de modaliteiten van de arbeid (voltijds, deeltijds, werkstelsel);
- de standplaats;
- de datum waarop de uitvoering van de overeenkomst zal aanvangen ;
- de proeftijd;
- de vermelding dat het personeelslid de documenten, vermeld in bijlage 1 bij dit SAC, ten laatste bij de indiensttreding ontvangt.

Artikel 5 - Proeftijd en introductie

§ 1 Het personeelslid wordt onderworpen aan een proeftijd, waarvan de duur in de individuele arbeidsovereenkomst wordt bepaald, in overeenstemming met de bepalingen van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en eventueel latere aanpassingen.

§ 2 Er kan overeengekomen worden dat geen proeftijd moet worden doorlopen wanneer de beroepsgeschiktheid van het personeelslid voldoende blijkt uit vroegere prestaties, al dan niet bij de VRT.

§ 3 De VRT organiseert voor de nieuwe personeelsleden een welkomdag.

Hoofdstuk 3 - Ontslag

Artikel 6 - Einde van de overeenkomst

De arbeidsovereenkomst kan door elke partij worden beëindigd, met inachtneming van de wettelijke bepalingen.

Artikel 7 - Herstructurering

Ingeval van herstructurering van de VRT of herstructurering of afschaffing van één van zijn diensten, zal de VRT met de representatieve vakbonden overleg plegen over een maximale hertewerkstelling binnen de organisatie en, voor zover dit niet kan, over de begeleidende maatregelen waarop de betrokken personeelsleden recht hebben.

Artikel 8 - Ontslag om dringende redenen

§ 1 De arbeidsovereenkomst wordt zonder opzeggingstermijn of -vergoeding beëindigd in geval van ernstige tekortkomingen van het personeelslid die van die aard zijn dat het vertrouwen dat noodzakelijk in elk personeelslid moet kunnen worden gesteld, totaal en onherroepelijk geschonden is.

§ 2 Het personeelslid heeft het recht gehoord te worden door de gedelegeerd bestuurder of zijn gemandateerde; het kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

§ 3 Ook het personeelslid kan een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Artikel 9 - Outplacement

De VRT behoudt zich de mogelijkheid voor om bij ontslag individueel of collectief outplacement aan te wenden.

Hoofdstuk 4 - Functieclassificatie

Artikel 10 - Systeem

Functies worden beschreven en gewogen volgens de methodiek van de functieclassificatie en de procedure die met de representatieve vakbonden zijn overlegd.

Elke functie wordt met een functietitel aangeduid en ondergebracht in de klasse die overeenkomt met het aantal punten toegekend bij de weging. Teneinde de multifunctionaliteit te bevorderen en individuele capaciteiten van betrokken personeelsleden maximaal te ontplooiën, worden functies voldoende ruim gedefinieerd en het aantal functies beperkt.

Er zijn 10 functieklassen. Elke functie behoort tot één functieklassie. De functies in de klassen A, B en C behoren tot het management.

De functieclassificatie, zoals die geldt op het ogenblik van de ondertekening van de overeenkomst, bestaat in zijn geheel uit drie lijsten en deze gaan als bijlage 2a (functieclassificatielijst), 2b (functielijst koor en orkest) en bijlage 3 (mandatenlijst). Deze classificatie is aanpasbaar volgens de daartoe geëigende procedures.

Hoofdstuk 5 - Functioneringsgesprek en beoordeling

Artikel 11 - Functioneringsgesprek

Naast de regelmatige feedbackgesprekken houden leidinggevende en medewerker minstens éénmaal per jaar een functioneringsgesprek.

Het doel, de vorm en de invulling van de gesprekken zijn vastgelegd na overleg met de vakverenigingen. De beschrijving en de toelichting zijn beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT.

Artikel 12 - Competenties

De VRT werkt met een eigen competentiemodel.

Tijdens het functioneringsgesprek kan aandacht worden besteed aan zowel de kerncompetenties als aan de functiespecifieke competenties. Het kan een belangrijk instrument zijn om een vraag van een medewerker naar ontwikkeling, doorgroei, mobiliteit te bespreken.

Elke medewerker kan zelf vragen dat één of meer competenties aan bod komen. Bij het behandelen van de competenties worden geen scores toegekend.

Uitgebreide informatie over het competentiemodel en het competentie management is beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT.

Artikelen 13 en 14 - Beoordeling en beroep

De toepassing van de bepalingen van de artikelen 13 en 14 (zie bijlage 4 bij dit SAC) wordt opgeschort tot er, met naleving van de syndicale overleg- en onderhandelingsprocedures, een beslissing wordt genomen over het systeem van beoordelen bij de VRT.

Hoofdstuk 6 - Functieverloning

Artikel 15 - Loonvork

Elke functieklassie heeft een eigen loonvork. Een loonvork begint bij het aanvangsloon en eindigt bij het maximumloon.

Het aanvangsloon is het loon dat minimaal betaald wordt aan een personeelslid dat aangeworven wordt in een functie of dat via interne promotie in een functie wordt aangesteld. Een personeelslid kan nooit een hoger loon hebben dan het maximumloon van zijn functie, tenzij bij uitdrukkelijke beslissing van het lid van het Directiecollege bevoegd voor human resources.

De loonvorken worden uitgedrukt in een bruto jaarloon (12 maandlonen voor een voltijds medewerker) en in een bruto jaarinkomen (cfr. definitie van art 16), beide à 100 % - spilindex 138,01. Ze maken integraal deel uit van het met de vakverenigingen onderhandeld sectoraal loonakkoord en ze worden ook gepubliceerd op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT, waar ze worden aangevuld met de bedragen die aangepast zijn aan de van toepassing zijnde uitbetalingscoëfficiënt.

Artikel 15 bis - Evolutie binnen de loonvork

§ 1 Een personeelslid dat een functie opneemt ontvangt minimaal het aanvangsloon van de functieklasse waartoe de functie behoort.

§ 2 Buiten de aanpassing van het loon aan de overschrijding van de spilindex van de lonen in de openbare sector, wordt het loon van de personeelsleden die minstens 6 maanden in dienst zijn op 1 mei aangepast volgens de modaliteiten van het met de vakverenigingen onderhandeld sectoraal loonakkoord.

§ 3 Elke andere bijkomende loonevolutie binnen de loonvork maakt het voorwerp uit van een onderhandeling tussen het personeelslid en de VRT en kan ondermeer rekening houden met de uitzonderlijke prestaties, deskundigheid of potentieel van de medewerker en met de marktomstandigheden.

Artikel 15 ter - Loonevolutie bij verandering van klasse

1. Na selectieproef

Elk personeelslid kan deelnemen aan de selecties conform de geldende reglementering.

Het opnemen van de nieuwe functie betekent ook een loonsverhoging die de toegenomen verantwoordelijkheden, kennis of competentie verloont. Die loonsverhoging is minimaal 10 % per verhoging van klasse. Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

De loonsverhoging gaat in op de eerste van de maand volgend op het opnemen van de nieuwe functie, behoudens wanneer die dag de eerste van de maand is, dan gaat ze onmiddellijk in.

2. Op eigen verzoek

Vraagt een personeelslid zelf om naar een functie van een lagere klasse te gaan, dan geldt, na de inwilliging van het verzoek, onmiddellijk de loonvork van de nieuwe klasse. Mogelijke voorzieningen of voordelen van de vorige klasse houden onmiddellijk op van kracht te zijn en alle bepalingen die gelden voor de nieuwe klasse treden onmiddellijk in werking.

Dergelijk verzoek kan slechts hoogst uitzonderlijk worden toegestaan.

3. Op initiatief van de directie

a) Op basis van onvoldoende prestatie of wegens ongeschiktheid.

In uitzonderlijke omstandigheden kan als alternatief voor ontslag een tewerkstelling in een functie van een lagere klasse worden voorgesteld met een overeenkomstige terugzetting in klasse en in jaarloon.

Het personeelslid krijgt minimaal het jaarloon van de nieuwe klasse met behoud van de relatieve positie binnen de loonvork. Hiertoe dient een document in onderling akkoord te worden opgesteld.

b) Wegens herstructurering.

Met voorbehoud van zijn recht om te ontslaan kan de VRT, wanneer een functie wordt afgeschaft ten gevolge van een herstructurering en wanneer het betrokken personeelslid schriftelijk akkoord gaat om te worden hertewerkgesteld in een functie van een lagere klasse, een beschermperiode toekennen. Die is maximaal gelijk aan de opzegperiode waarop dat personeelslid recht zou hebben. Gedurende die periode blijven de voordelen verbonden aan de vroegere functie gegarandeerd. Hierna worden, met behoud van het jaarinkomen, de functieverloning en andere regelingen van de klasse waartoe de nieuwe functie behoort van kracht.

c) Rekening houdend met de competenties en de bijzondere geschiktheid van een personeelslid kan de directie functies toewijzen zonder selectieproef conform de bepalingen van de overeenkomstig het syndicaal statuut onderhandelde selectieprocedure. De regels van loonsverhoging zijn deze zoals vermeld in punt 1 hierboven.

4. Na herweging

Wanneer een functie herwogen wordt en in een hogere klasse terechtkomt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in de bedoelde hogere klasse geplaatst. Het personeelslid ontvangt hierbij een loonsverhoging van 2,5%. Deze loonsverhoging komt bovenop de jaarlijkse loonsaanpassing uit artikel 15 bis § 2.

Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

Wanneer een functie herwogen wordt en in een lagere klasse terecht komt, wordt het personeelslid dat de functie bekleedt in de bedoelde lagere klasse geplaatst. Hierna worden, met behoud van het jaarinkomen, de functieverloning en andere regelingen van de klasse waartoe de functie behoort, van kracht.

Het herwegen van de functies kan slechts gebeuren op basis van de Procedure functieclassificatie.

5. Met een mandaat

Het personeelslid dat tijdelijk aanzienlijk bijkomende verantwoordelijkheid krijgt toegewezen (in principe via een selectieproef) die niet behoren tot de gebruikelijke verantwoordelijkheden van zijn functie, zoals die blijken uit de functiebeschrijving, kan boven het jaarloon waarop het personeelslid in zijn functie recht heeft, een toelage voor de uitoefening van het mandaat ontvangen. Deze toelage staat in verhouding tot de bijkomende verantwoordelijkheid en bestaat uitsluitend uit een looncomponent.

Het bedrag van de toelage, wijzigingen en /of toevoegingen van een mandaat is voorwerp van akkoord in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité VXIII.

Zodra aan het mandaat om welke reden ook een einde komt, vervalt het recht op de toelage.

6. Met een tijdelijke loontoeslag

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.

Als loontoeslag wordt een bedrag toegekend van 84,63 € per maand (100%-spilindex 138,01), van 208,26 € per maand (100%-spilindex 138,01) of van 418,99 € per maand (100%-spilindex 138,01). Deze bedragen gelden voor een voltijdse wedde en worden geïndexeerd zoals de wedden.

Het bedrag staat in verhouding tot de inhoud van de opdracht/de taak/het project.

Het wordt samen met de maandwedde uitbetaald.

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

7. Met een contractueel interimaat

Een contractueel interimaat kan enkel worden toegekend bij tijdelijke vervanging van de titularis van de betrokken functie.

Rekening houdend met de behoefte binnen de dienst zijn er twee soorten van interimaat mogelijk:

- a) interimaat voor de duur van de afwezigheid van de titularis bij loopbaanonderbreking, ziekte, zwangerschapsverlof, verlof zonder wedde, ...;
- b) interimaat van minimum 1 maand en maximum 12 maanden.

Alle personeelsleden komen automatisch in aanmerking. Voor de invulling van een functie wordt nagegaan welke personeelsleden conform de selectieprocedure aan het functieprofiel voldoen. Brevethouders van de 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 ofwel een interimaat voor een welbepaalde duur bij b.v. loopbaanonderbreking van de titularis en de titularis aan de VRT laat weten dat hij/zij zijn functie niet meer opneemt (om het even voor welke reden) of wanneer het gaat om een interimaat dat men reeds 1 jaar uitoefent en de behoefte aan deze functie van blijvende aard is, 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.

Wanneer het personeelslid dat het interimaat bezat ook slaagt voor de selectie, dan kan hij/zij niet vroeger aangesteld worden in de functie dan de datum van het slagen in de selectie.

Het personeelslid dat een functie van een hogere klasse uitoefent, ontvangt een loonsupplement van 10% per verhoging van klasse. Het nieuwe loon kan evenwel niet lager zijn dan het aanvangsloon van de nieuwe klasse.

Een interimaat en het bijhorende loonsupplement gelden niet als een verworven recht.

8. Na beslissing van de beroepscommissie functieclassificatie

Het personeelslid dat van mening is dat de hem/haar toegewezen functie niet overeenstemt met zijn/haar functie-uitoefening kan beroep aantekenen bij de beroepscommissie functieclassificatie.

Indien de beroepscommissie functieclassificatie het beroep gegrond verklaart en indien het personeelslid nadien slaagt in een selectie op dossier, ontvangt het personeelslid het loon overeenkomstig de hem/haar nieuw toegewezen functie en dit vanaf de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van de beroepscommissie.

De selectiecommissie kan evenwel beslissen, indien het selectiedossier tegenindicaties bevat, het slagen voor de selectie met één jaar te verdagen. In dat geval worden de financiële consequenties van kracht één jaar later dan de eerste dag van de maand die volgt op de beslissing van de beroepscommissie.

Slaagt het personeelslid niet in de selectie op dossier, dan wordt het personeelslid een andere opdracht toegewezen die overeenstemt met zijn/haar functietitel.

Artikel 15 quater - Collectieve loonafspraken

De bedragen van de loonvorken en de percentages of de bedragen van de collectieve loonsverhogingen worden opgenomen in een met de vakverenigingen onderhandeld sectoraal loonakkoord. Het geldende loonakkoord is beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT.

Hoofdstuk 7 - Loonbetalingsmodaliteiten

Artikel 16 - Jaarinkomen

§ 1 Het jaarinkomen van de VRT-personeelsleden wordt als volgt samengesteld:

- 12 x het maandloon (= jaarloon), vast gedeelte van het enkel vakantiegeld (= loon voor vakantiedagen) inbegrepen, dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- het variabel deel van het enkel vakantiegeld en vaste- en variabele deel van het dubbel vakantiegeld (vaste- en variabele delen van enkel- en dubbel vakantiegeld worden berekend overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan)
- een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon of, bij onvolledige prestaties tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan de uitbetalingsmaand, in verhouding berekend.

§ 2 De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand november. Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand april. Het vakantiegeld wordt berekend op het maandloon van maart en de eindejaarspremie op het maandloon van oktober.

Artikel 17 - Index

In het sectoraal loonakkoord contractuelen VRT (bijlage 17 bij dit SAC) staan het jaarloon en de loonvorken aan 100 %. Zij volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen van het Rijk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 (zoals nadien gewijzigd)

houdende de inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven van de overheidssector aan het indexcijfer der consumptieprijzen worden gekoppeld en zijn daartoe gekoppeld aan spilindex 138,01.

Artikel 18 - Betaling

De betaling van het maandloon gebeurt maandelijks, in principe op de laatste werkdag van de maand (behoudens voor de maand december) en uiterlijk binnen de eerste 4 werkdagen van de maand volgend op de prestatie.

De betaling gebeurt door overschrijving op een door het personeelslid opgegeven bankrekening in België.

Artikel 19 - Inhoudingen

Overeenkomstig de wettelijke beschikkingen zullen de bijdragen inzake de sociale zekerheid, de bedrijfsvoorheffing en elke andere verplichte bijdrage bij iedere uitbetaling van het loon ingehouden worden. Het personeelslid en de directie verbinden er zich toe alle nodige inlichtingen voor de toepassing ervan te verstrekken.

Artikel 20 - Overuren

De vergoedingen voor overuren, alsook andere vergoedingen die van het uurloon worden afgeleid, worden berekend op basis van het jaarloon (artikel 16).

Hoofdstuk 8 - Aanvullende bedrijfspensioenregeling

Artikel 21

De VRT voorziet in een aanvullende bedrijfspensioenregeling.

De modaliteiten ervan zijn vervat in het "reglement tot vaststelling van de aanvullende bedrijfspensioenen ten gunste van het onder contract staand personeel van de VRT".

De personeelsleden aangenomen onder dit sectoraal akkoord treden verplicht toe.

Hoofdstuk 9 - Arbeidsduur

Artikel 22

De personeelsleden worden tewerkgesteld volgens het reglement op de duur der prestaties.

Dit reglement is tot stand gekomen volgens de in het syndicaal statuut voorziene procedures van overleg met de vakorganisaties. Dit reglement wordt aan elke medewerker bij indiensttreding bezorgd. De meest recente versie is steeds beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT.

Hoofdstuk 10 - Vergoedingen

Artikel 23

§ 1 Kosten worden vergoed volgens het binnen de VRT geldende reglement op de kosten eigen aan de werkgever.

Dit reglement is tot stand gekomen volgens de in het syndicaal statuut voorziene procedures van overleg met de vakorganisaties. Dit reglement wordt aan elke medewerker bij indiensttreding bezorgd. De meest recente versie is steeds beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanaal van de VRT.

§ 2 De andere geldende vergoedingsregelingen worden als bijlage 5 bij dit SAC gevoegd.

Hoofdstuk 11 - Afwezigheden

Artikel 24 - Jaarlijkse vakantie

§ 1 Het aantal jaarlijkse vakantiedagen voor een personeelslid dat gedurende de volledige referteperiode (het vakantiedienstjaar) voltijds was tewerkgesteld, bestaat uit de som van:

1. het jaarlijks vakantieverlof zoals bepaald in §2;
2. het bijkomend vakantieverlof zoals bepaald in § 3;
3. de supplementaire vakantiedagen zoals bepaald in § 4.

§ 2 Het personeelslid heeft recht op jaarlijks vakantieverlof waarvan de duur naargelang de leeftijd als volgt is bepaald:

- minder dan 45 jaar: 26 dagen
- van 45 tot 49 jaar: 27 dagen
- van 50 tot 54 jaar: 28 dagen
- van 55 tot 65 jaar: 29 dagen

Dit jaarlijks vakantieverlof wordt evenredig verminderd wanneer het personeelslid in de op hem van toepassing zijnde referteperiode (vakantiedienstjaar) geen volledig jaar in dienst was. Verder is er ook een evenredige vermindering in de gevallen van arbeidsonderbreking die volgens de wetgeving betreffende de jaarlijkse vakantie van de werknemers voor de berekening van de duur van de jaarlijkse vakantie niet met arbeid worden gelijkgesteld.

Voor het personeelslid dat in het vakantiedienstjaar deeltijds werkt, wordt dit jaarlijks vakantieverlof eveneens evenredig verminderd in verhouding tot het tewerkstellingspercentage.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

Indien het aldus berekende aantal vakantiedagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

§ 3 Vanaf 60 jaar heeft het personeelslid recht op bijkomend vakantieverlof:

- vanaf 60 tot 61 jaar: één werkdag bijkomend vakantieverlof
- op 62 jaar: twee werkdagen bijkomend vakantieverlof
- op 63 jaar: drie werkdagen bijkomend vakantieverlof
- van 64 tot 65 jaar: vier werkdagen bijkomend vakantieverlof

Hierbij wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar.

Dit bijkomend vakantieverlof wordt niet evenredig verminderd in verhouding tot de (onvolledige of deeltijdse) prestaties in de referteperiode.

§ 4 Het personeelslid heeft recht op de volgende supplementaire vakantiedagen:

1. Het personeelslid heeft jaarlijks recht op 2 supplementaire vakantiedagen.
2. Het personeelslid dat in de loop van het kalenderjaar 25 jaar dienstanciënniteit bereikt, heeft enkel voor dit kalenderjaar een eenmalig recht op 3 supplementaire vakantiedagen.

Perioden van verlof zonder wedde die minstens een maand bestrijken worden niet in aanmerking genomen om het aantal jaren dienstanciënniteit te berekenen.

Worden daarentegen wél in aanmerking genomen om het aantal jaren dienst te berekenen : perioden van afwezigheid wegens ziekte, loopbaanonderbreking, moederschapsrust of vervangend vaderschapsverlof, adoptieverlof ...

Bij het maken van de som van de kalenderperioden dienstanciënniteit gaat men ervan uit dat alle arbeidsprestaties voltijds gepresteerd zijn.

Deze supplementaire vakantiedagen worden niet evenredig verminderd in verhouding tot de (onvolledige of deeltijdse) prestaties in de referteperiode.

§ 5 Het jaarlijkse vakantieverlof wordt toegestaan op vraag van het personeelslid en met inachtneming van de behoeften van de dienst. Voor zover het aantal toegekende vakantiedagen toereikend is, heeft elk personeelslid tussen 1 mei en 30 september recht op een vakantieperiode van drie weken die 2 weken aaneensluitende vakantie en indien mogelijk 3 weken aaneensluitende vakantie bevat.

§ 6 Indien zulks vereist is wegens de aard van collectief uitgevoerd werk, kan het vakantieverlof collectief worden vastgesteld voor een categorie van personeelsleden.

§ 7 Wanneer de op de VRT toepasselijke wetgeving de minimumrechten van de werknemers op het vlak van vakantie-rechten wijzigt of aanvult, en na mededeling aan de vakbonden, past de VRT onmiddellijk (vanaf de datum van inwerkingtreding van de wetgeving) de nieuwe regelgeving toe.

Artikel 25 - Feestdagen

§ 1 Het personeelslid heeft recht op de wettelijke feestdagen alsook op twee aanvullende feestdagen nl. 11 juli (feestdag van de Vlaamse Gemeenschap) en 26 december (tweede kerstdag).

§ 2 Wanneer één van de bedoelde feestdagen op een zaterdag of een zondag valt, wordt een compenserende vervangingsdag toegekend die bij het jaarlijks vakantiesaldo wordt gevoegd.

§ 3 Het personeelslid dat overeenkomstig het werkstelsel dat op hem van toepassing is, op de bedoelde feestdag moet werken heeft recht op een inhaalrustdag.

Artikel 26 - Omstandigheidsverlof

§ 1 Het personeelslid heeft het recht om van het werk afwezig te zijn, met behoud van zijn normaal loon, ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen, voor de vervulling van een aantal staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten en in sommige gevallen van verschijning voor het gerecht.

Het personeelslid dient hiertoe zijn hiërarchie vooraf, of indien dit niet mogelijk is, zo spoedig mogelijk te verwittigen en levert het bewijs dat het verlof benut wordt voor de gelegenheid waartoe het wordt toegekend.

De lijst met de gebeurtenissen waarvoor dit op 1 mei 2009 geldt, is opgenomen in § 2. Wanneer de op de VRT toepasselijke wetgeving de minimumrechten van de werknemers op dit vlak wijzigt of aanvult, en na mededeling aan de vakbonden, past de VRT onmiddellijk (vanaf de datum van inwerkingtreding van de wetgeving) de nieuwe regelgeving toe. De geüpdate lijst is steeds beschikbaar op het intern elektronisch informatiekanal van de VRT.

§2 Het gaat om:

<u>Gebeurtenis</u>	<u>Duur</u>	<u>Tijdstip</u>
Huwelijk van het personeelslid	2 dagen	te kiezen tijdens <ul style="list-style-type: none"> ◦ de week van de gebeurtenis (burgerlijk of kerkelijk huwelijk) ◦ de daarop volgende week
Huwelijk van: <ul style="list-style-type: none"> ◦ een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) ◦ een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of –moeder van het personeelslid ◦ een kleinkind van het personeelslid 	1 dag	de huwelijksdag (burgerlijk of kerkelijk) of te kiezen tijdens <ul style="list-style-type: none"> ◦ de week van de gebeurtenis ◦ de daarop volgende week

<p>Priesterwijding of intrede in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie¹ van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) ◦ een (schoon)broer of (schoon)zuster van het personeelslid 	1 dag	<p>de dag van de plechtigheid of te kiezen tijdens</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ de week van de gebeurtenis ◦ de daarop volgende week
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) ◦ Plechtige communie of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie¹ van een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgeno(o)t(e) 	1 dag	<p>de dag van het feest van de vrijzinnige jeugd/de dag van de plechtige communie/ de dag van de gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag valt</p>
<p>Overlijden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ van de echtgeno(o)t(e), een kind van het personeelslid of van zijn/haar echtgeno(o)t(e), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van het personeelslid ◦ van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de grootvader of -moeder, een kleinkind, een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinkind, een schoonzoon of -dochter <ul style="list-style-type: none"> ◦ die bij het personeelslid inwoont ◦ die niet bij het personeelslid inwoont 	<p>3 dagen</p> <p>2 dagen</p> <p>1 dag</p>	<p>te kiezen vanaf de dag van overlijden tot de dag van de begrafenis of tijdens de daarop volgende week</p> <p>te kiezen tussen de dag van overlijden tot de dag van de begrafenis</p> <p>dag van de begrafenis</p>
<p>Verblijf van het personeelslid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ als dienstplichtige in een recruterings- of selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een recruterings- en selectiecentrum ◦ als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in één van de aangewezen verplegingsinrichtingen 	de nodige tijd met een maximum van 3 dagen	
<p>Bijwonen van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter</p>	de nodige tijd met een maximum van 1 dag	
<p>Deelname aan een assisenjury</p>	de nodige tijd	

¹ De erkende religies in België zijn de katholieke, de israëlitische, de anglicaanse, de protestantse, de islamitische en de Grieks- en Russisch-orthodoxe godsdienst.

Oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter bij parlaments-, provincieraads- of gemeenteraadsverkiezingen:	
◦ in een stembureau	de nodige tijd
◦ in een hoofdbureau voor stemopneming	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlamentsverkiezingen	de nodige tijd met een maximum van 5 dagen

§ 3 Een partner met wie het personeelslid in een duurzame relatie op hetzelfde adres samenleeft, wordt gelijkgesteld met een echtgeno(o)t(e). Het personeelslid dient hiertoe een bewijs van samenstelling van het gezin of een uittreksel uit het bevolkingsregister bij de dienst bevolking/burgerlijke stand van zijn/haar woonplaats af te halen en aan de VRT te bezorgen.

Artikel 27 - Onbezoldigd verlof om dwingende reden

§1 Het personeelslid heeft het recht om 10 arbeidsdagen per kalenderjaar van het werk afwezig te zijn om dwingende reden. Onder dwingende reden moet worden verstaan elke niet te voorziene, los van het werk staande gebeurtenis die de dringende en noodzakelijke tussenkomst van het personeelslid vereist en dit voor zover de uitvoering van de arbeidsovereenkomst deze tussenkomst onmogelijk maakt.

Het gaat hier ondermeer om:

1. ziekte, ongeval of hospitalisatie overkomen aan:
 - a) een met het personeelslid onder hetzelfde dak wonende persoon zoals: echtgeno(o)t(e) of de persoon, die met hem (haar) samenwoont; een ascendent, een descendent evenals een adoptie- of pleegkind, een tante of een oom van het personeelslid, van zijn (haar) echtgeno(o)t(e) of van de persoon die met hem (haar) samenwoont.
 - b) een aan- of bloedverwant in de eerste graad die niet met het personeelslid onder hetzelfde dak woont, zoals een ouder, een schoonouder, een kind of schoonkind van het personeelslid.
2. ernstige materiële beschadiging aan de bezittingen van het personeelslid, zoals schade aan de woning door een brand of een natuurramp
3. het bevel tot verschijning in persoon in een rechtszitting wanneer het personeelslid partij is in het geding

§ 2 Het personeelslid heeft het recht van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om het hoofd te bieden aan de gevolgen die voortvloeien uit de gebeurtenissen bedoeld in § 1. Deze afwezigheden worden niet bezoldigd.

§ 3 Het personeelslid dat om dwingende reden afwezig is, is ertoe gehouden de VRT vooraf te verwittigen. Indien dit niet mogelijk is, moet het de VRT zo spoedig mogelijk verwittigen.

§ 4 Het personeelslid dient de dwingende reden te bewijzen aan de hand van de gepaste documenten of bij gebreke hieraan, door ieder ander bewijsmiddel.

Artikel 28 - Adoptieverlof

§ 1 Het personeelslid dat in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt kan adoptieverlof nemen gedurende een aaneengesloten periode van maximum zes weken indien het kind bij het begin van het verlof nog geen drie jaar oud is, maximum vier weken wanneer het kind bij het begin van het verlof minstens drie jaar oud is.

De maximumduur van het adoptieverlof wordt verdubbeld wanneer het kind voor minstens 66 pct. lichamelijk of geestelijk ongeschikt is of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler 1 van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Indien het personeelslid ervoor kiest om niet het toegestane maximum aantal weken adoptieverlof op te nemen, dient het verlof ten minste een week of een veelvoud van een week te bedragen. Het adoptieverlof dient aan te vangen binnen twee maanden volgend op de inschrijving van het kind als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente van zijn woonplaats. Het adoptieverlof neemt alleszins een einde op het moment waarop het kind de leeftijd van acht jaar bereikt.

§ 2 Gedurende de eerste drie dagen van het adoptieverlof geniet het personeelslid loon, daarna geniet hij/zij een uitkering van de mutualiteit. Het personeelslid dat evenwel conform de wettelijke bepalingen geen aanspraak kan maken op een uitkering van de mutualiteit, geniet loon gedurende de eerste tien dagen van het adoptieverlof.

§ 3 Het personeelslid dat adoptieverlof wenst aan te vragen brengt de VRT ten minste één maand voor de opname van het verlof hiervan schriftelijk op de hoogte met een aangetekende brief of door afgifte van een geschrift waarvan het dubbel voor ontvangst wordt ondertekend door de VRT. Het geschrift of de aangetekende brief bevat de begin- en einddatum van het adoptieverlof.

§ 4 Ten laatste op het moment waarop het adoptieverlof ingaat, bezorgt het personeelslid de VRT het bewijs van inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister en de bewijsstukken van de adoptie.

Artikel 28 bis - Pleegzorgverlof

§ 1 Het personeelslid dat is aangesteld als pleegouder heeft het recht om van het werk afwezig te zijn voor de vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem/haar zijn toevertrouwd.

Een 'pleegouder' is de persoon die officieel als pleegouder is aangesteld door:

- de rechtbank;
- een erkende dienst voor pleegzorg;
- de diensten van l' Aide à la Jeunesse ;
- of het Comité Bijzondere Jeugdbijstand.

§ 2 Het personeelslid kan maximaal zes dagen per kalenderjaar afwezig zijn in het kader van pleegzorgverlof.

Indien het pleeggezin uit twee werknemers bestaat die beiden als pleegouder zijn aangesteld, zullen de zes afwezigheidsdagen onder hen beiden verdeeld worden.

Beide pleegouders moeten de VRT dan een verklaring op erewoord bezorgen. Hierin wordt aangegeven hoe het aantal afwezigheidsdagen zal worden verdeeld.

§ 3 Het personeelslid dat pleegzorgverlof wenst op te nemen, dient de VRT ten minste twee weken op voorhand hiervan op de hoogte te brengen. Als dit niet mogelijk zou zijn, moet de VRT zo spoedig mogelijk verwittigd worden.

Het personeelslid dient het bewijs te leveren van het pleegouderschap a.d.h.v. de formele aanstellingsbeslissing of a.d.h.v. ander afdoend bewijsmateriaal.

§ 4 Een afwezigheid in het kader van pleegzorg mag enkel dienen voor het verstrekken van pleegzorg of voor gebeurtenissen die daar specifiek verband mee houden.

§ 5 Het personeelslid heeft tijdens het pleegzorgverlof geen recht op een gewaarborgd loon van de VRT. Hij/zij heeft wel recht op een uitkering van de RVA.

Artikel 29 - Krediet voor sociaal verlof

§ 1 Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximaal 6 dagen bezoldigd verlof met dien verstande dat

- maximum 4 dagen worden toegekend voor het effectief geven van bloed, bloedplasma of bloedplaatjes conform de modaliteiten vastgesteld in bijlage 6
- maximum 4 dagen worden toegekend voor de bijstand aan kinderen, partner of familieleden met wie het personeelslid onder éénzelfde dak samenwoont, die ziek zijn of slachtoffer zijn van een ongeval

Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een door de transfusiedienst ingevuld medisch attest of het door de behandelende geneesheer ingevuld VRT-attest: "Uitzonderlijk verlof wegens overmacht ingevolge ziekte of ongeval".

§ 2 Daarnaast wordt aan personeelsleden 4 dagen bezoldigd verlof toegekend voor het afstaan van beenmerg conform de modaliteiten vastgesteld in bijlage 6.

Artikel 30 - Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, (gewoon) ongeval of zwangerschap

§ 1 De onmogelijkheid voor het personeelslid om zijn werk te verrichten als gevolg van ziekte, ongeval of zwangerschap, schorst de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het personeelslid dient zijn hiërarchie onmiddellijk op de hoogte te brengen van zijn arbeidsongeschiktheid.

§ 2 De afwezigheid wegens ziekte, ongeval of zwangerschap moet worden gestaafd door een geneeskundig getuigschrift. Dit getuigschrift moet uiterlijk de tweede dag van de arbeidsongeschiktheid aan de geneeskundige dienst van de VRT worden bezorgd. Het personeelslid dient daarbij gebruik te maken van de formulieren hem door de VRT verstrekt.

§ 3 Het personeelslid dient ter beschikking te zijn voor geneeskundige controle door een geneesheer die daartoe door de VRT is gemachtigd. Behalve indien de behandelend geneesheer van het personeelslid van oordeel is dat de gezondheidstoestand van het personeelslid het niet toelaat zich te verplaatsen, moet het personeelslid zich aanbieden bij de door de VRT gemachtigde geneesheer als dat gevraagd wordt.

Indien de behandelende geneesheer en de controlerende geneesheer het niet eens zijn over de arbeidsongeschiktheid, zullen het personeelslid en de VRT in onderling akkoord een derde geneesheer aanwijzen, bij wiens bevindingen zij zich zullen neerleggen.

§ 4 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval ontvangt het personeelslid, onder de voorwaarden vastgelegd in de reglementering, na afloop van de periode met het door de werkgever gewaarborgd loon, naast de ziekenfondsuitkering, de extra-legale arbeidsongeschiktheidsuitkering voorzien in de aanvullende bedrijfspensioenregeling. Voor de berekeningswijze wordt verwezen naar de aanvullende bedrijfspensioenregeling, waarvan elk personeelslid bij indiensttreding en bij wijziging van de reglementering, een afschrift ontvangt.

Artikel 31 - Arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte

§ 1 Tijdens de periode van volledige arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte is de arbeidsovereenkomst geschorst.

Het personeelslid, of zijn rechthebbenden, kunnen aanspraak maken op de vergoedingen op basis van de wetgeving betreffende de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector.

§ 2 Een arbeidsongevallenpolis, die de VRT ten behoeve van zijn personeel heeft gesloten, garandeert in geval van tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, of daarmee gelijkgesteld ongeval, de betaling van een dagelijkse vergoeding die 90 % bedraagt van het gemiddelde dagloon, en in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid de wettelijke en bepaalde buitenwettelijke vergoedingen op basis van de werkelijke bezoldiging van het getroffen personeelslid.

§ 3 Het personeelslid doet, behoudens in geval van overmacht, onmiddellijk, en dit uiterlijk binnen 24 uur na het ongeval, aangifte hiervan aan de geneeskundige dienst van de VRT, ook als dit ongeval geen of geen volledige arbeidsongeschiktheid tot gevolg heeft.

Artikel 40 - Rechten en plichten van de hiërarchie.

De personeelsleden die op grond van hun functie belast zijn met de leiding van en het toezicht op het personeel, zijn verantwoordelijk voor de vlotte werking en samenwerking, evenals voor de rapportering aan hun hiërarchie.

Zij zullen jegens de medewerkers alle regels van rechtvaardigheid, bezorgdheid, achting en redelijkheid in acht nemen.

Zij zijn verantwoordelijk voor de goede gang van het werk en de naleving van de reglementen.

Zij zijn inzonderheid belast met: controle op de aanwezigheid, een verantwoorde taakverdeling en de controle op de goede uitvoering ervan. Zij zorgen voor de motivatie van de medewerkers en voor de realisatie van de doelstellingen, voor het doorgeven van de nodige informatie en het houden van functioneringsgesprekken.

Zij staan in voor de uitvoering van de maatregelen die voor de bescherming van de veiligheid en gezondheid zijn genomen.

Artikel 41 - Administratieve inlichtingen.

§ 1 In de mate dat een wijziging in de burgerlijke staat en in de gezinstoestand een weerslag heeft op de toepassing van de fiscale of sociale wetgeving, moet het personeelslid zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen, deze wijzigingen meedelen aan de directie human resources. Ook de wijziging van woon- of verblijfplaats dient onverwijld en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen te worden gemeld bij dezelfde directie.

§ 2 In geen geval kunnen, in het kader van de toepassing van de fiscale of sociale wetgeving, administratieve inlichtingen over een personeelslid aan derden worden verstrekt zonder dat het personeelslid daarover wordt ingelicht indien dit aanleiding kan geven tot een voor hem nadelige wijziging van zijn toestand.

§ 3 In alle andere gevallen dient het personeelslid, in de geest van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer, toestemming te verlenen tot het verstrekken van persoonsgegevens over hem/haar aan derden.

Artikel 42 – Personeelsdossier

§ 1 Overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, heeft ieder personeelslid het recht inzage te krijgen in zijn persoonlijk dossier bij de directie human resources en kan daartoe op elk ogenblik inzage nemen van dit dossier. Het personeelslid wordt geïnformeerd over elk document dat opgenomen wordt in zijn personeelsdossier. Wanneer negatieve documenten in het personeelsdossier worden opgenomen kan het personeelslid een beroep doen op informatie en toelichting vanwege het personeel van de directie human resources.

§ 2 Elk stuk dat in het personeelsdossier wordt opgenomen, blijft daar steeds deel van uitmaken, tenzij regelgeving de ambtshalve verwijdering voorschrijft. Het kan slechts mits uitdrukkelijke instemming van het personeelslid uit het dossier verwijderd worden.

Hoofdstuk 13 - Bijzondere bepalingen

Artikel 43 - Maatregelen ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk, discriminatie, pesterijen en belaging.

§ 1 Tot ongewenst seksueel gedrag behoort elke vorm van verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard dat afbreuk doet aan de waardigheid van mannen en vrouwen op het werk.

Met dergelijk gedrag heeft men te maken indien:

- het ongewenst, onredelijk en beledigend is voor de betrokkene;
- het expliciet/impliciet aan de basis ligt van een beslissing over toegang tot een opleiding of een functie, het behoud van een functie, een bevordering, het loon of ten grondslag aan andere beslissingen i.v.m. het werk;
- dit gedrag een vijandige of vernederende werksfeer creëert waarin de betrokkene wordt geïntimideerd.

1° voor de mannelijke personeelsleden:

- op € 20,75 voor rok
- € 16,64 voor smoking
- € 12,47 voor donker pak

2° voor de vrouwelijke personeelsleden:

- bij gezamenlijk optreden: op hetzelfde bedrag als dat toegekend aan de mannelijke personeelsleden
- bij individueel optreden: op € 33,27

Elk van die vergoedingen kan slechts tien maal per kalenderjaar worden uitbetaald.

Wordt het dragen van dezelfde gelegheidskledij opgelegd gedurende verscheidene opeenvolgende dagen, dan wordt de vergoeding beperkt tot het dubbele van de bovenstaande bedragen per schijf van vijf dagen.

§ 4 Voor de reiniging van de eigen gelegheidskledij wordt daarenboven een vergoeding toegekend die wordt vastgesteld:

1° voor de mannelijke personeelsleden:

- op € 5,04 voor de rok
- € 4,19 voor de smoking
- € 3,33 voor het donker pak

2° voor de vrouwelijke personeelsleden:

- bij gezamenlijk optreden: op hetzelfde bedrag als dat toegekend aan de mannelijke personeelsleden
- bij individueel optreden: op € 5,04

Afdeling 3 - Kapperskosten

Artikel 139

§ 1 De leidende ambtenaren kunnen beslissen een vergoeding voor gelegheidskapsel toe te kennen aan de vrouwelijke personeelsleden die in het openbaar moeten optreden.

§ 2 Die vergoeding is vastgesteld op € 12,47 per prestatie.

Artikel 140

§ 1 Aan de vrouwelijke journalisten, vaste presentatrices van het tv-journaal, wordt een maandelijkse vergoeding voor extra-kapperkosten toegekend.

§ 2 Die maandelijkse vergoeding is vastgesteld op € 29,18

Afdeling 4 - Verzorgde stadskledij

Artikel 141

Aan de personeelsleden die zich in de uitoefening van hun functie in contact met het publiek bevinden en daardoor niet altijd aangepaste werkkledij kunnen dragen hoewel hun werk een risico van bevuiling en/of abnormale slijtage meebrengt, wordt een vergoeding voor verzorgde stadskledij toegekend.

Artikel 142

§ 1 Het bedrag van die vergoeding wordt vastgesteld

- 1° op € 25,49 per maand indien de kledij frekvent a an groot bevuilings- of slijtagerisico blootstaat
- 2° op € 17,01 per maand indien óf het bevuilings- en slijtagerisico óf de frekwentie minder groot is
- 3° op € 8,51 per maand indien én het risico én de frekwentie minder groot zijn.

§ 2 De leidende ambtenaren bepalen, ieder voor de onder hen ressorterende diensten, welke personeelsleden in aanmerking komen voor de onderscheiden vergoedingen.

- Bijlage 5: toelichting bij artikel 23 van het SAC – vergoedingen
- Bijlage 6: toelichting bij artikel 29 van het SAC – krediet voor sociaal verlof
- Bijlage 7: toelichting bij artikel 34 van het SAC – sociale promotie
- Bijlage 8: toelichting bij artikel 39 van het SAC – plichten personeelsleden
- Bijlage 9: toelichting bij artikel 47 van het SAC – stipt na te leven reglementen
- Bijlage 10: onverenigbaarheden en externe cumulatieregeling
- Bijlage 11: toelichting bij artikel 24 van het SAC – jaarlijks verlof
- Bijlage 12: geneeskundig onderzoek bij recrutering
- Bijlage 13: bijlage 2 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – herziening aanvullend bedrijfspensioenplan
- Bijlage 14: bijlage 3 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – langlopende statutaire interimaten
- Bijlage 15: bijlage 4 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten en wijziging 'Werving, mutatie, promotie'
- Bijlage 16: bijlage 5 bij het raamakkoord 2008 m.b.t. sociale onderhandelingen VRT – protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten
- Bijlage 17: sectoraal loonakkoord contractuelen VRT 2009-2011

Afdeling 2 - Minimale wettelijke tussenkomst voor het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Artikel 146

Voor de abonnementen, al dan niet gecombineerd, uitgereikt door de NMBS, De Lijn, MIVB en TEC waarborgt de VRT steeds de minimale procentuele terugbetalingen zoals voorzien in de uitvoeringsbesluiten van de Wet van 27 juli 1962, zoals nadien gewijzigd, tot regeling van deze minimale werkgeverstussenkomst.

Voor de andere vervoerbewijzen, al dan niet gecombineerd, uitgereikt door NMBS, De Lijn, MIVB en TEC waarborgt de VRT de minimale procentuele terugbetalingen zoals voorzien voor het voor het personeelslid meest passende en het economisch meest voordelige maandabonnement voor hetzelfde traject en per maand geplafonneerd tot de terugbetaling voorzien voor dit abonnement.

Afdeling 3 - Volledige terugbetaling voor het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Artikel 147

Het personeelslid kan, in het kader van het woon - werkverkeer, kiezen voor de volledige terugbetaling van de prijs van het openbaar gemeenschappelijk vervoer.

Deze keuze blijkt uit een schriftelijk afgelegde verklaring met een minimale geldigheidsduur van één jaar, die ingaat op de datum van ondertekening.

Uittreding uit het systeem van de " derde betaler " blijkt uit de inlevering van de moederkaart van het abonnement bij de personeelsdienst, waar ze wordt bewaard minimaal tot haar uiterste geldigheidsdatum.

Het personeelslid dat de verklaring waarvan sprake in het tweede lid aflegt en/of toetreedt tot het systeem van de " derde betaler " geeft aan de VRT automatisch de toestemming om, bij vastgesteld misbruik, de ten onrechte toegekende tussenkomsten ambtshalve en zonder verdere formaliteiten in te houden op alle bedragen die de VRT nog aan het personeelslid verschuldigd is.

Het personeelslid dat kiest voor de volledige terugbetaling van het openbaar vervoer doet automatisch, voor zover het er recht op heeft, afstand van de forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer voorzien in artikel 167, en dit voor de duur van zijn keuze.

Artikel 148

Voor zover voldaan is aan de voorwaarden omschreven in art.145 § 4, eerste lid en art. 147 waarborgt de VRT:

- voor de treinabonnementen NMBS in tweede klasse en abonnementen van De Lijn, TEC en MIVB al dan niet gecombineerd, de volledige terugbetaling.
- voor alle andere vervoerbewijzen NMBS in tweede klasse en voor alle andere vervoerbewijzen van De Lijn, TEC en MIVB eveneens de volledige terugbetaling doch per maand geplafonneerd tot de terugbetaling voorzien voor het voor het personeelslid meest passende en economisch meest voordelige maandabonnement.

Hoofdstuk 11 – Bijzondere vergoeding bij nachtwerk

Artikel 155

§ 1 Aan de personeelsleden die tijdens de nacht

- van 24 december
- van 31 december
- na een verkiezingsdag

tot na één uur aan het werk moeten blijven in de gebouwen van de VRT, wordt een nachtmaaltijdvervangende vergoeding toegekend.

§ 2 Die vergoeding wordt eveneens toegekend aan de personeelsleden die naar aanleiding van de Olympische Spelen of het Voetbal-Wereldbekerturnooi tot na één uur aan het werk moeten blijven in de gebouwen van de VRT.

Artikel 156

Die vergoeding wordt vastgesteld op € 5,58

Artikel 157

De vergoeding wordt niet toegekend als de personeelsleden gratis een collatie of broodmaaltijd aangeboden krijgen.

Hoofdstuk 13 – Vergoeding voor vervoerkosten buiten de uren van het openbaar vervoer

Artikel 160

Wanneer een personeelslid voor het transport tussen zijn woonplaats en zijn administratieve standplaats of omgekeerd, geen gebruik kan maken van de openbare vervoermiddelen wegens het vroege of late uur van het begin of van het einde van zijn dienst, beslist de leidende ambtenaar onder wie het personeelslid ressorteert, of het vervoer zal gebeuren met een wagen van de VRT of met een taxi dan wel of aan het personeelslid een vergoeding wordt toegekend voor het gebruik van zijn eigen wagen.

Artikel 161

Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23.15 uur en 6.01 uur alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien.

Artikel 162

Tot het gebruik van een wagen van de VRT kan slechts worden besloten indien de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats ten hoogste 10 km bedraagt.

Artikel 163

§ 1 Tot het gebruik van een taxi kan slechts worden besloten indien de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats ten hoogste 15 km bedraagt.

§ 2 De kosten van de rit worden aan het personeelslid terugbetaald op voorlegging van het betalingsbewijs.

§ 3 In afwijking van de bepalingen van § 1 kan het gebruik van een taxi worden toegestaan wanneer de afstand tussen de arbeidsplaats en de woonplaats groter is dan 15 km indien het personeelslid zich ertoe verbindt op de VRT slechts de taxi-kosten te verhalen die overeenstemmen met een rit van 15 km te rekenen vanaf de arbeidsplaats.

Artikel 164

§ 1 Wanneer de leidinggevende niet beslist tot toepassing van de bepalingen van de artikelen 162 en 163, wordt aan het personeelslid dat voor het transport gebruik maakt van zijn eigen wagen, een vergoeding toegekend.

§ 2. Die vergoeding is beperkt tot de reëel afgelegde kilometers voor de heen en voor de terugreis met een maximum van twee maal twintig kilometer en wordt berekend aan het tarief van de kilometervergoeding uit de federale regeling "Eigen kosten aan de werkgever – de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets". Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. De aanpassing binnen de VRT gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad.

Artikel 165

De regeling vastgesteld in artikel 164 is eveneens van toepassing wanneer een personeelslid, dat weliswaar geen dienst heeft in zijn gewone arbeidsplaats, maar dat voor de uitvoering van een dienstreis met gebruik van zijn eigen wagen vóór 6 uur of na 23.15 uur in zijn gewone arbeidsplaats aanwezig moet zijn om collega's of materieel op te halen of terug te brengen.

Artikel 166

De personeelsleden wier standplaats en gewone arbeidsplaats in een zender is vastgesteld, kunnen voor hun vervoer altijd aanspraak maken op de vergoeding vastgesteld in artikel 164 § 2 ongeacht het begin- of einduur van hun dienst.

Hoofdstuk 14 – Forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer

Artikel 167

§ 1 Elk personeelslid tot en met klasse 7 die effectieve arbeidsprestaties(*) levert bij de VRT, ontvangt een forfaitaire vergoeding voor het gebruik van het openbaar vervoer.

§ 2 Deze vergoeding bedraagt € 33 per maand, is gekoppeld aan de verhouding tussen het aantal aangegeven RSZ-dagen voor die maand en het aantal RSZ-dagen voor een voltijds ambt, en wordt maandelijks na vervallen termijn uitbetaald.

§ 3 Artikel 32 is niet van toepassing op deze vergoeding.

§ 4 Dit artikel is niet van toepassing op:

- personeelsleden met een persoonlijk ter beschikking gestelde bedrijfswagen
- personeelsleden die gekozen hebben voor de volledige terugbetaling van het gemeenschappelijk openbaar vervoer overeenkomstig artikel 147 en 148.

* worden niet gelijkgesteld: VVP, statutaire ter beschikking stelling (ambtsontheffing, ambtsopheffing, ziekte), verlof zonder wedde of schorsing contract, loopbaanonderbreking, contractueel ten laste van de mutualiteit (om het even voor welke reden), statutair ziekteverlof vanaf 2^{de} maand en detachement.

Toelichting bij artikel 29 – Krediet voor sociaal verlof

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Artikel 123. - Geven van bloed, bloedplasma, bloedplaatjes en beenmerg

Aan de personeelsleden die bloed, bloedplasma, bloedplaatjes of beenmerg geven, kan dienstvrijstelling en/of verlof worden verleend volgens de modaliteiten vastgesteld in bijlage 5 bij dit statuut.

Bijlage 5 bij het administratief personeelsstatuut

§ 1 Aan de personeelsleden die bloed, bloedplaatjes of bloedplasma geven, wordt één dag verlof per afname toegekend met een maximum van vier dagen per kalenderjaar.

Die verlofdag wordt door het personeelslid opgenomen volgens dezelfde procedure als het vakantieverlof maar moet opgenomen worden binnen de 26 weken na de afname.

Ter staving van de verlofaanvraag bezorgt het personeelslid samen met de verlofkaart een medisch attest waaruit blijkt dat bloed, bloedplaatjes of bloedplasma werd gegeven

Gebeurt de bloedcollecte in de gebouwen van de VRT, dan wordt daarenboven dienstvrijstelling verleend voor de tijd die nodig is om bloed te geven.

§ 2 Aan de personeelsleden die beenmerg afstaan, wordt een verlof van vier dagen toegestaan. Die periode is ondeelbaar en vangt aan de dag van de beenmergafname.

Het verlof wordt vooraf aangevraagd. Het wordt achteraf verantwoord door het indienen van het attest van de geneesheer die de beenmergafname verrichtte.

Toelichting bij artikel 34 - Sociale Promotie

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Hoofdstuk 9 – Maatregelen van sociale promotie

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Artikel 132

§ 1 De maatregelen vervat in dit hoofdstuk kunnen alleen worden toegestaan indien ze verenigbaar zijn met de goede werking van de diensten.

§ 2 Indien de aanvraag van het betrokken personeelslid terzake door zijn hiërarchie niet gunstig wordt onthaald en deze het voornemen formuleert de aanvraag van de hand te wijzen, wordt dit voornemen aan het personeelslid betekend.

Het personeelslid beschikt dan over een termijn van vijftien kalenderdagen om zijn aanvraag voor te leggen aan de adviescommissie, waarvan sprake in art. 207 §1.

De procedure wordt geregeld overeenkomstig de bepalingen van art. 208 §3 tot en met 214.

Artikel 133

De arbeidsuren van de personeelsleden aan wie overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk studieverlof wordt toegekend, worden aangepast om de belanghebbenden de mogelijkheid te bieden aanwezig te zijn op de lessen en aan de examens deel te nemen.

Artikel 134

Het bij toepassing van dit hoofdstuk toegekende studieverlof wordt in mindering gebracht op het aantal arbeidsuren door het personeelslid te leveren tijdens de betrokken periode.

Artikel 135

§ 1 Het studieverlof kan, door welke uitbreiding of samenvoeging dan ook, nooit meer bedragen dan 10 dagen of 76 uren per schooljaar.

§ 2 Voor de toepassing van de bepaling van § 1 wordt het schooljaar beschouwd als lopende van 1 september tot 31 augustus tenzij een examenzitting buiten die periode valt.

Afdeling 2 : Studieverlof ter voorbereiding van VRT-examens

Artikel 136

§ 1 Aan de personeelsleden die toegelaten worden tot de cursussen die de VRT ter voorbereiding op examens organiseert, wordt voor het volgen van die cursussen een studieverlof toegekend van ten hoogste 5 dagen of 38 uren dat bij een met redenen omklede beslissing op 10 dagen of 76 uren kan worden gebracht.

§ 2 Het studieverlof waarvan sprake in § 1 kan ten hoogste tweemaal worden toegestaan voor de voorbereiding tot examens voor één zelfde graad of specialiteit.

§ 3 Het toegestane studieverlof wordt achteraf in mindering gebracht op het gewoon vakantieverlof voor de personeelsleden die zonder gegronde reden niet deelnemen aan de examens waarop de lezingen voorbereidden.

Artikel 137

§ 1 Voor de personeelsleden wier administratieve standplaats niet samenvalt met de plaats waar de cursussen worden gehouden, wordt de reistijd forfaitair vastgesteld en als bijkomend studieverlof toegekend.

§ 2 Dit bijkomend studieverlof wordt niet in rekening gebracht bij het bepalen van het aantal uren waarvan sprake in artikel 136.

§ 3 De bepaling van § 1 geldt niet indien de reistijd in het raam van een andere prestatie reeds als diensttijd is verrekend.

§ 4 De reiskosten van de reis van de administratieve standplaats, desgevallend vanaf de woonplaats, naar de plaats waar de lezingen worden gehouden en terug, worden vergoed volgens de tarieven van het openbaar vervoer.

Afdeling 3 : Studieverlof voor het volgen van leergangen, colleges en i-leren thuis

Artikel 138

Aan de personeelsleden die leergangen of colleges volgen, wordt een studieverlof toegestaan en een financiële tegemoetkoming verleend.

Artikel 138 bis

Aan de personeelsleden die gebruik wensen te maken van de mogelijkheid om thuis te i-leren aan de hand van i-modules die worden ter beschikking gesteld via de VRT en die daartoe toelating krijgen van hun hiërarchie, worden per kalenderjaar maximum 3 halve dagen studieverlof toegekend.

Dit studieverlof wordt aangevraagd door het invullen van de verlofkaart; in het blanco veld wordt "verlof sociale promotie" vermeld en aangevinkt.

Er wordt geen financiële tegemoetkoming verleend voor het i-leren.

Artikel 139

Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138, moeten de gevolgde leergangen of colleges:

1) georganiseerd zijn door een instelling van de Vlaamse Gemeenschap of een door de Vlaamse Gemeenschap georganiseerde, gesubsidieerde of erkende inrichting of door de Belgische Kamers der Rekenplichtigen of door een representatieve vakvereniging;

2) van nut zijn voor de huidige en toekomstige beroepsactiviteiten van het personeelslid;

3) over een volledige cyclus van ten minste 140 uren per jaar lopen; de lessen die op het einde van hetzelfde schooljaar aanleiding hebben gegeven tot de aflevering van verscheidene eindstudiegetuigschriften, brevetten of diploma's, worden samengeteld om één enkele cyclus van leergangen te vormen die tenminste een gemiddelde van honderdveertig lessen per jaar omvat, wanneer iedere cyclus van leergangen afzonderlijk niet het minimum aantal uren bereikt ; voor de

berekening van de duur van deze cyclus worden evenwel slechts de jaren die gemeen zijn aan elke lessencyclus, in aanmerking genomen.

Artikel 140

Om aanspraak te kunnen maken op de voordelen waarvan sprake in artikel 138 moet het personeelslid:

- vóór de aanvang van de leergangen of colleges een aanvraag indienen met mededeling van de onderwijsinrichting, het programma en het aantal lessen
- een gunstige beslissing hebben ontvangen op de ingediende aanvraag
- telkens als erom wordt verzocht, een attest overleggen waaruit blijkt dat de lessen geregeld worden bijgewoond
- aan alle examens deelnemen
- de uitslag van de examens mededelen.

Bij niet nakoming van deze verplichtingen kunnen de voordelen waarvan sprake in de artikelen 133 en 138 geweigerd, opgeschort of ingetrokken worden en kan het reeds toegestane studieverlof in mindering worden gebracht op het gewoon vakantieverlof.

Artikel 141

§ 1 Het studieverlof waarvan sprake in artikel 138 wordt vastgesteld op 5 dagen of 38 uren per schooljaar plus één bijkomende dag per schijf van 35 uren boven de 140 lessen per jaar.

§ 2 De Gedelegeerd Bestuurder stelt het bedrag vast van de financiële tegemoetkoming, die wordt gekoppeld aan de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen.

Artikel 142

§ 1 Met het oog op de uitbetaling van de tegemoetkoming moet het personeelslid binnen honderdtachtig dagen na het verlopen schooljaar een schuldvordering indienen te samen met een getuigschrift waaruit blijkt dat de lessen van het verlopen jaar met vrucht werden gevolgd.

§ 2 Indien door de VRT of door een andere instantie voor hetzelfde onderwijs op grond van een andere reglementering een toelage wordt toegekend, zal de voor het personeelslid gunstige regeling worden toegepast. In geen geval kunnen beide gecumuleerd worden.

Hoofdstuk 14 – Adviescommissie inzake beschikbaarheid, deeltijdse arbeid en sociale promotie

Artikel 207

§ 1 Er wordt een adviescommissie inzake beschikbaarheid, deeltijdse arbeid en sociale promotie ingesteld.

§ 2 De commissie bestaat uit:

- een voorzitter, door de gedelegeerd bestuurder aangewezen;
- leden aangewezen door de gedelegeerd bestuurder, ten getale van het aantal representatieve vakbonden min één;
- evenveel vakbondsafgevaardigden als er representatieve vakbonden zijn;
- een niet-stemgerechtigde secretaris benoemd door de gedelegeerd bestuurder.

Artikel 208

§ 1 Wanneer de aanvraag van een personeelslid tot het bekomen van:

- disponibiliteit op grond van artikel 194,
- afwezigheid van lange duur gewettigd door familiale redenen waarvan sprake in artikel 164,
- deeltijdse arbeid wegens sociale of familiale redenen waarvan sprake in de artikelen 113 tot 121,
- deeltijdse arbeid wegens persoonlijke redenen waarvan sprake in de artikelen 154 tot 161, niet gunstig wordt onthaald door de gedelegeerd bestuurder, formuleert hij het voornemen de aanvraag van de hand te wijzen.

§ 2 Dit voornemen wordt betekend aan het personeelslid dat binnen een termijn van vijftien kalenderdagen kan vragen voor de adviescommissie te verschijnen.

§ 3 Verklaart het personeelslid de zaak niet voor de adviescommissie te willen brengen of reageert het niet binnen de gestelde termijn, dan is het voornemen ambtshalve omgezet in een negatieve eindbeslissing. Daarvan wordt kennis gegeven aan het betrokken personeelslid.

Artikel 209

Behalve bij wettige verhindering verschijnt het personeelslid persoonlijk voor de commissie; het mag zich laten bijstaan door een ander personeelslid, een advocaat of een vertegenwoordiger van een erkende vakbond.

Artikel 210

De voorzitter bepaalt de datum van de vergadering ; het betrokken personeelslid wordt ten minste acht kalenderdagen vooraf verwittigd.

Artikel 211

De commissie vergadert op geldige wijze telkens als ten minste de voorzitter of zijn plaatsvervanger en een vakbondsafgevaardigde of een plaatsvervanger aanwezig zijn.

Artikel 212

De commissie verleent een met redenen omkleed advies ten behoeve van de gedelegeerd bestuurder. Bij dat advies kan een minderheidsnota worden gevoegd. Het wordt ook medegedeeld aan het betrokken personeelslid.

Artikel 213

§ 1 De commissie verleent advies binnen één maand na het verzoek tot verschijning voor de commissie.

§2 Het staat het betrokken personeelslid vrij binnen een termijn van tien dagen bij de gedelegeerd bestuurder een schriftelijk memorie in te dienen om het advies van de commissie te weerleggen.

Artikel 214

De gedelegeerd bestuurder neemt een eindbeslissing ter zake binnen een termijn van 20 dagen na de mededeling van het advies.



Toelichting bij artikel 39 - Plichten personeelsleden

Uittreksel uit het administratief personeelsstatuut:

Hoofdstuk 3 – Verplichtingen van de personeelsleden

Afdeling 1 : Algemene bepalingen

Artikel 23

De personeelsleden moeten in alles de belangen van de VRT behartigen.

Zij zijn ertoe gehouden de wetskrachtige bepalingen en de reglementen te respecteren.

Zij vervullen op een professionele wijze hun taak. Zij moeten ook in hun privéleven alles vermijden wat de belangen van de VRT kan schaden. Het is hen verboden zich op het VRT-domein bezig te houden met politieke activiteiten.

Afdeling 2 : Dienstbetrekkingen en hiërarchisch gezag

Artikel 24

Het is de personeelsleden verboden, zelfs buiten hun ambt doch ter oorzaak ervan, rechtstreeks of bij tussenpersoon, giften, beloningen of enig voordeel te vragen, te eisen of aan te nemen.

Artikel 25

Het is de personeelsleden verboden:

1. aan derden gegevens mede te delen die hun bekend zijn in de uitoefening van hun functie en die uiteraard of krachtens voorschriften van hiërarchische meerderen geheim zijn;
2. aan buitenstaanders programmaconcepten, programma's of elementen daarvan te bezorgen behalve met de vereiste toestemming;
3. informatie over de VRT te verstrekken of te laten verstrekken die schadelijk kan zijn voor de goede werking van de diensten.

Artikel 26

Ieder personeelslid heeft tot plicht elke maatregel van organisatorische aard of iedere werkwijze, die een verbetering in de werking van de diensten tot gevolg kan hebben, voor te stellen.

Hij zal hierover zijn suggestie schriftelijk aan de bevoegde overheid bezorgen en daarvan ook afschrift aan zijn hiërarchische meerderen zenden.

Iedere in aanmerking genomen suggestie zal in het personeelsdossier aangetekend worden.

Artikel 27

De personeelsleden staan in voor de goede werking van de diensten.

Zij moeten optreden tegen misbruiken, nalatigheden of overtredingen van wetten of reglementen die zij bij het uitoefenen van hun functie vaststellen.

Artikel 28

Ieder personeelslid heeft het recht om een onderhoud te verzoeken met zijn hiërarchische meerderen op voorwaarde dit, indien het om dienstangelegenheden gaat, aan zijn onmiddellijke chef(s) mede te delen.

Artikel 29

Elke nota of dienstorder, elk schriftelijk bezwaar of voorstel dat door een personeelslid aan de bevoegde overheid wordt gericht, dient de hiërarchische weg te volgen.
In geval een rechtstreekse notawisseling gewettigd is, dienen de hiërarchische meerderen hiervan afschrift te ontvangen.

Artikel 30

Naast hun aansprakelijkheid tegenover derden zijn de personeelsleden ten aanzien van de VRT persoonlijk aansprakelijk voor de schade die zij hebben berokkend door plichtsverzuim, hetzij opzettelijk, hetzij uit nalatigheid of onvoorzichtigheid.
Onverminderd deze aansprakelijkheid kunnen ook tuchtstraffen opgelegd worden.

Afdeling 3 : Arbeidsduur

Artikel 31.

Aard, duur en tijdsregeling van de prestaties van het personeel worden door de Raad van Bestuur vastgesteld in een reglement.



Toelichting bij artikel 47 - Stipt na te leven reglementen

1. De cumulatiereregelingen (zie bijlage 10 externe cumul)
2. De deontologische code indien van toepassing
3. Het reglement inzake beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs binnen de VRT
4. Het reglement inzake roken
5. Het reglement omroepbeveiliging
6. E-mail en internetpolicy
7. Het charter "coördinator veiligheid & gezondheid", indien van toepassing (samen met de reglementaire bepalingen, en de toelichtingen hierbij)

Deze lijst kan gewijzigd worden na onderhandelingen met de representatieve vakbonden in het basis overlegcomité.

1. Onverenigbaarheden en externe cumulatierегeling'

- I. Met de hoedanigheid van personeelslid is onverenigbaar elke activiteit die hetzij door hemzelf hetzij via een tussenpersoon wordt verricht en die het vervullen van de functie in de weg kan staan en/of de belangen van de VRT schaadt of kan schaden.
- II. Worden onder meer als schadelijk beschouwd:
 1. Elke activiteit of elke – al dan niet vergoede – medewerking aan een activiteit die door de VRT als concurrentieel wordt beschouwd.
 2. Elke activiteit die het vertrouwen van het publiek in de onpartijdigheid van de VRT kan aantasten.
 3. Elke medewerking aan gastprogramma's of uitzendingen door derden voor zover de betrokkene enerzijds bij het publiek bekend is als VRT-personeelslid en anderzijds herkenbaar is in de uitzending. Een personeelslid dat in het openbaar of extern een toespraak houdt of deelneemt aan een bespreking en een standpunt inneemt dat de VRT niet onderschreven heeft. In dergelijke gevallen moet hij duidelijk maken dat hij uit eigen naam spreekt of optreedt, en zorgt hij ervoor geen nadeel te berokkenen aan de VRT noch de VRT te verbinden.
 4. Het uitoefenen van een politiek mandaat door de personeelsleden met een journalistieke functie, tenzij het 'Redactiestatuut met inbegrip van de deontologische code voor de journalisten van de nieuwsdiensten Radio en TV bij de VRT' wordt nageleefd.
- III. Behalve de uitoefening van de opdrachten die inherent zijn aan de functie bij de VRT of die door haar zijn toegewezen, is het elk personeelslid verboden buiten zijn dienst bij de VRT, enige andere onbezoldigde (beroeps)activiteit die in het verlengde ligt van de prestaties die hij voor de VRT levert, of elke activiteit tegen een vergoeding van eender welke aard uit te oefenen, zonder daarvoor van de Gedelegeerd Bestuurder de voorafgaande toestemming te hebben bekomen.
- IV. Bij de beoordeling van de verenigbaarheid zal de Gedelegeerd Bestuurder rekening houden met de functie van het personeelslid, met de aard van de externe, bijkomende activiteit en met de weerslag daarvan op de bruikbaarheid van het personeelslid in de VRT als de uitoefening van die activiteit bij het publiek bekend is of raakt.
- V. De Gedelegeerd Bestuurder moet zich verzetten:
 1. Tegen de uitoefening van de activiteit indien geen zekerheid bestaat dat de dienst bij de VRT voorrang heeft en zal behouden.
 2. Tegen de voortzetting van een activiteit waartegen hij voorheen geen bezwaar heeft gemaakt, indien de omstandigheden gewijzigd zijn of indien de uitoefening van de activiteit een onvoorziene negatieve invloed heeft op de uitoefening van het werk van het personeelslid bij de VRT.
 3. Tegen de uitoefening van de activiteit wanneer het personeelslid met ziekteverlof is.
 4. Tegen de uitoefening van een journalistieke functie bij de geschreven en audiovisuele pers van personeelsleden die een gelijkaardige functie bij de VRT uitoefenen, behoudens wanneer het gaat om wetenschappelijk of cultureel werk.
 5. Tegen het gebruik van de naam van de VRT of van de Radio – of TV-netten (b.v. op een naamkaartje) om eigen externe handelsactiviteiten te bevorderen. De activiteit die een personeelslid voor eigen rekening uitoefent, mag geen aanleiding geven tot nadeel of kosten voor de Omroep.
 6. Tegen het gebruik van informatiebronnen, lokalen, het materiaal, de communicatiemiddelen van de VRT voor activiteiten niet formeel toegestaan of opgedragen door de VRT.

- VI. Als de Gedelegeerd Bestuurder van mening is dat er een onverenigbaarheid bestaat, dan stelt hij het personeelslid voor de keuze: afzien van de activiteit of ze stopzetten dan wel zijn arbeidsovereenkomst beëindigen of schorsing contract om persoonlijke redenen verkrijgen.
1. Het personeelslid beschikt over een termijn van 15 kalenderdagen, te rekenen vanaf de kennisgeving van de beslissing waarvan sprake in § 1, om daartegen bezwaar aan te tekenen bij de Gedelegeerd Bestuurder. Het bezwaarschrift bevat de volledige motivering.
 2. Naar aanleiding van zijn bezwaar, wordt het personeelslid conform Artikel 8 § 2 van het SAC 2007 gehoord door de gedelegeerd bestuurder of zijn gemandateerde; hij kan zich laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.
- VII. Elke inbreuk op deze externe cumulatieregeling kan aanleiding geven tot ontslag om dringende redenen, zoals omschreven in Artikel 8 van het SAC 2007.
- VIII. Externe cumulaties die geheel of gedeeltelijk tijdens de diensturen worden uitgeoefend, zijn onderworpen aan een recuperatie van de diensttijd voor het gedeelte van de cumulatie dat gedurende de diensturen werd uitgeoefend.
- IX. Telkens als de Gedelegeerd Bestuurder er om verzoekt, zullen de personeelsleden op hun eer aangifte doen van de cumulaties die zij uitoefenen of in de loop van het jaar hebben uitgeoefend.



Toelichting bij Artikel 24 – Jaarlijks verlof

Indien een personeelslid ziek wordt voor de aanvang van zijn reeds aangevraagd vakantieverlof, dan kan hij dit laatste laten intrekken.

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode minder dan 7 kalenderdagen bedraagt, dan blijven de vakantiedagen toegekend (geen omzetting in ziekteverlof).

Indien een personeelslid tijdens zijn/haar vakantie ziek wordt en 1 of meerdere aaneensluitende ziekte-attesten indient waarbij de ziekteperiode 7 kalenderdagen of meer bedraagt, dan worden maximum 5 vakantiedagen als toegekend beschouwd. De andere dagen worden omgezet in ziekte.

Enkel in het geval het personeelslid gehospitaliseerd werd, wordt het aantal vakantiedagen - voor de volledige duur van de hospitalisatie (ziekte/revalidatiedagen die zonder onderbreking op de hospitalisatieperiode volgen inbegrepen) omgezet in ziekteverlof voor de duur van de ziekteperiode.

Het aantal vakantiedagen dat in ziekteverlof wordt omgezet, wordt bij het vakantiesaldo van het lopende jaar gevoegd.

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

Geneeskundig onderzoek bij recrutering

bijlage 1 bij personeelsstatuut

bijlage 12 bij Sectoraal akkoord 2007

Artikel 1

Om na te gaan of de gegadigde voldoet aan de medische geschiktheidvereisten voor de toe te wijzen functie, moet hij zich onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek door de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde of de door hem gemachtigde geneesheer ⁽¹⁾.

De uit te voeren biologische tests, medische onderzoeken of mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboom informatie van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen slechts verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking ⁽²⁾.

Indien de uitvoering van specifieke onderzoeken noodzakelijk is, dan wordt de betrokkene daarvoor uitgenodigd bij vertrouwelijke brief, minimaal tien dagen voor het onderzoek. In de brief wordt medegedeeld naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt. Betrokkene wordt daarbij uitgenodigd alle medische verslagen waarover hij beschikt, en die dienstig kunnen zijn voor de beoordeling van zijn geschiktheid, mee te brengen ⁽³⁾.

De in het kader van deze medische onderzoeken verzamelde gegevens worden beschouwd als medisch geheim in de zin van Artikel 7 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens ⁽⁴⁾.

Artikel 2

De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde moet beslissen of de gegadigde:

•toelaatbaar is

¹ De Wet (Art 3 §3) ontnemt aan de werkgever uitdrukkelijk de bevoegdheid om de keuringsartsen vrij te kiezen, en wijst het meesterschap over de procedure automatisch aan de preventieadviseur arbeidsgeneeskunde toe.

² De Wet (Art 3 §1) verbiedt uitdrukkelijk speurwerk naar toekomstige gebreken. Zo worden verboden: voorspellende genetische testen en de aidstest.

³ De Wet (Art 3 §2) voorziet meer dan in het verleden dat de betrokkene de kans moet krijgen zich grondig te documenteren voor de aanvang van het onderzoek. Dit komt het vlotte verloop van het onderzoek ten goede, voorkomt betwistingen en is uiteindelijk in het voordeel van alle betrokken partijen.

⁴ De Wet (Art. 6) brengt de gegevensverzameling uitdrukkelijk onder de toepassing van de privacywet. Dit houdt voor de betrokkene het daarbij behorende consultatierecht en verbeteringsrecht van de de gegevens in. Voor de werkgever houdt dit de verplichting in de bestandsverwerking aan te geven bij de privacycommissie met het oog op de registratie in het openbaar register. De VRT heeft deze verplichting reeds uitgevoerd. Zie ook (6)

- uitgesteld wordt
- niet toelaatbaar is.

Artikel 3

§1 De gegadigde die lijdt aan een kwaal welke evolueert of zich opnieuw kan voordoen en welke de normale uitoefening van het ambt waarvoor hij kandidaat is, kan verhinderen, wordt uitgesteld.

§2 De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde bepaalt de termijn van het uitstel. Die termijn bedraagt maximum 6 maanden.

§3 Na verloop van die termijn wordt de gegadigde opnieuw onderzocht.

§4 De totale duur van het uitstel mag nooit twee jaar overschrijden, te rekenen vanaf de eerste beslissing tot uitstel.

§5 De uitgestelde gegadigde die opgenomen is in een recruiteringsreserve aangelegd na vergelijkend examen, wordt in die reserve voorbijgegaan tot hij toelaatbaar wordt verklaard.

§6 Indien de uitoefening van het ambt waarvoor de betrokkene zich kandidaat heeft gesteld eventueel bestaande kwalen zou kunnen verergeren, dan deelt de preventieadviseur- arbeidsgeneeskunde dit aan de betrokkene mee (⁵).

Artikel 4

De beslissingen van de preventieadviseur- arbeidsgeneeskunde worden de gegadigde schriftelijk meegedeeld hetzij door overhandiging tegen ontvangstbewijs hetzij bij aangetekende brief.

Een beslissing tot ongeschiktheid wordt schriftelijk gemotiveerd en wordt, op verzoek van de betrokkene, door de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde doorgestuurd naar een door de betrokkene aangewezen arts (⁶).

Artikel 5

§1 Tegen elke beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde staat beroep open volgens de onderstaande procedure.

a. De gegadigde kan binnen tien kalenderdagen te rekenen vanaf de mededeling, beroep aantekenen; dit moet gebeuren door middel van een aangetekende brief geadresseerd aan de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde;

Die brief vermeldt naam en adres van de geneesheer die de gegadigde aanstelt om zijn zaak te behartigen.

Die geneesheer krijgt kennis van de redenen die tot de aangevochten beslissing leiden.

⁵ De Wet (Art. 4) voorziet ook dat, in het kader van het preventiebeleid, de kandidaat op de hoogte moet gebracht worden van het feit dat een eventueel reeds bestaande kwaal kan verergeren door het uitvoeren van de functie waarvoor men heeft gepostuleerd.

⁶ Het algemene consultatie- en verbeteringsrecht dat volgt uit (4), gekoppeld aan het medisch geheim, heeft voor gevolg (Art. 3 Wet) dat de betrokkene steeds kan vragen dat het resultaat van het onderzoek wordt doorgestuurd naar een arts van zijn keuze. Dit recht staat volledig los van het recht op beroep. Eigenlijk stelt dit de betrokkene in staat om met kennis van zaken en goed gedocumenteerd te beslissen tot het al- dan niet indienen van een beroep.

Die geneesheer beschikt over tien kalenderdagen, te rekenen vanaf de mededeling van de redenen, om een onderzoek in consult met de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde te eisen ; hij kan de aangegeven redenen ook schriftelijk weerleggen.

Maakt de geneesheer binnen tien dagen geen gebruik van die mogelijkheden, dan wordt het beroep van de gegadigde als ingetrokken beschouwd.

b. Indien de twee geneesheren het eens zijn, is hun gezamenlijke beslissing definitief. Zijn zij het niet eens, dan stellen zij, in algemeen overleg, een derde geneesheer aan die arbitraal uitspraak doet.

c. De gegadigde kan vragen door zijn geneesheer te worden bijgestaan bij het onderzoek door de derde geneesheer. In dat geval kan ook de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde het onderzoek bijwonen. Zij worden beiden in hun advies gehoord.

§2 De gegadigde staat in voor de naleving van de procedure door de geneesheer van zijn keuze.

Artikel 6

De kosten en erelonen van de geneesheer die door de gegadigde werd aangesteld, vallen ten laste van de gegadigde.

De kosten en erelonen van de aangestelde derde geneesheer vallen ten laste van de gegadigde tenzij de eindbeslissing een beslissing tot toelaatbaarheid is.

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

BIJLAGE 2 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
HERZIENING AANVULLEND BEDRIJFSPENSIOENPLAN

Inleiding

De directie wenst het aanvullend bedrijfspensioenplan te herzien op het vlak van de in aanmerkingneming van diensten als los medewerker voor de vaststelling van de loopbaananciënniteit, en op het vlak van de toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden. De voorgestelde wijzigingen hebben terugwerking tot 01 januari 2008.

Voorgeschiedenis

In aanmerking nemen van diensten als los medewerker voor de vaststelling van de loopbaananciënniteit

De bij de opstart van de huidige aanvullende bedrijfspensioenregeling voor contractuelen in 2001 uitgewerkte structuur gaat uit van een collectieve financiering onder de vorm van een éénmalige patronale toelage per jaar aan het pensioenfonds. Deze toelage hoort, samen met de opbrengsten van het fonds, alle aan de regeling verbonden kosten te dekken, dus zowel de opbouw van de voordelen als de werkingskosten, zij het administratieve of andere, bv. herverzekeringspremies of erelonen van consultants of actuarissen. Hoewel er dus geen rechtstreeks verband is tussen de toegekende voordelen en de financiering, werd de combinatie van beiden uiteraard uitgewerkt op basis van de financiële mogelijkheden van het bedrijf toen en het bedrag dat het bedrijf aan de financiering van het stelsel wenste te besteden.

Bij de opstart van het stelsel was de evolutie van de verhouding tussen inkomsten – en uitgaven onzeker, vooral op het vlak van administratiekosten en moeilijk in te schatten risico's zoals overlijden en vooral invaliditeit en de daaraan verbonden evolutie van de herverzekeringspremies. Dat heeft toen aanleiding gegeven tot de beslissing om de als los medewerker gepresteerde diensten niet in aanmerking te nemen voor de berekening van de voordelen.

Op vandaag beschikt men echter over voldoende historische gegevens, heeft men een goed inzicht op de evolutie van de verhouding tussen inkomsten – en uitgaven en heeft het stelsel een solide financiële basis opgebouwd.

Dit gegeven, samengenomen met de evolutie van de rechtspraak inzake aanvullende pensioenen, is een voldoende aanleiding om de beslissing inzake het in aanmerking nemen van de diensten als los medewerker te herzien zoals hieronder aangegeven. Onderzoek van de database toont aan dat er geen dienstige registraties meer zijn voor de jaren die 1987 vooraf gaan.

Om alle discussies met toezichthoudende instellingen en controle instanties te vermijden – losse medewerking kon immers de meest diverse vormen aannemen – wordt als criterium de reeds vroeger door het Rekenhof opgelegde richtlijn aangehouden voor het in aanmerking nemen van diensten als los medewerker voor de opbouw van financiële anciënniteit : er moeten minstens 20 RSZ dagen per kalendermaand geregistreerd zijn.

Er zijn ongeveer 250 begunstigden, de toegekende bijkomende perioden variëren tussen 1 maand en 5 jaar. Alle begunstigden zullen met een persoonlijk schrijven op de hoogte gebracht worden.

De actuarissen van het pensioenfonds bevestigen dat het bijkomende voordeel op vandaag perfect past binnen de financiële mogelijkheden van het fonds en dat geen bijkomende financiering noodzakelijk is.

Toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden

Naast de problematiek van de losse medewerking, moet ook nog een door de dienstverleners van het pensioenfonds gesignaleerd hiaat in de reglementering worden opgelost in verband met de toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden.

Op dit ogenblik wordt de uitbetaling van enkele overlijdenskapitalen geblokkeerd, omdat er reglementair geen begunstigden zijn aangeduid indien de overledene geen partner en ook geen kinderen heeft.

In dat geval dient het reeds opgebouwde rustpensioenkapitaal, dat een onderdeel van de eigenlijke verloning vormt, zoals de rest van de verloningsbestanddelen die eventueel nog niet zouden uitbetaald zijn, bij het overlijden toegewezen te worden aan de nalatenschap van de overledene.

Aanpassing reglement aanvullend bedrijfspensioenplan

Het reglement van het aanvullend bedrijfspensioenplan wordt als volgt gewijzigd:

Aanpassing van Art.2 – begripsomschrijvingen – loopbaananciënniteit:

Een paragraaf wordt toegevoegd aan de begripsomschrijving, met volgende tekst:

“ Worden met ingang van 01 januari 2008 eveneens in aanmerking genomen voor de berekening van de loopbaananciënniteit, de in de jaren 1987 tot en met 2000 gelegen al- dan niet aaneensluitende kalendermaanden waarin er door het personeelslid diensten werden gepresteerd voor de openbare omroep als los medewerker met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden, voor zover er voor die maanden minimaal 20 werkdagen als aangegeven aan de RSZ werden geregistreerd. “

Aanpassing aan Art.5 – voordeel overlijden en wezenrente –d)“ bij gebreke aan een partner “

Deze paragraaf wordt als volgt aangepast:

“ Bij gebreke aan een partner, wordt het kapitaal dat voorzien is voor de partner uitgekeerd aan de kinderen, elk voor hun deel. Indien er noch partner noch kinderen zijn, dan wordt het kapitaal toegewezen aan de nalatenschap van de overledene. In dat laatste geval wordt het toegewezen kapitaal beperkt tot het reeds volgens het reglement opgebouwde pensioenkapitaal “ leven “ (het resultaat van de oprenting van de reeds toegekende bedragen “ leven “ aan de in het reglement voorziene intresten) “.

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

BIJLAGE 3 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
LANGLOPENDE STATUTAIRE INTERIMATEN

Inleiding

Een benoemende overheid is niet verplicht openstaande statutaire ambten dadelijk via een benoeming of bevordering in te vullen.

Ze beslist vrij of ze al dan niet een wervings-/of bevorderingsproef wenst op te starten en zo ja, wanneer, en beslist vrij over de geldigheidsduur van de eventuele reserve.

Ze is ook niet verplicht om geslaagden in een examen dadelijk aan te stellen.

Op dit alles heeft een personeelslid dat de functie verbonden aan het openstaande ambt in realiteit reeds uitoefent – en dat soms sedert lange tijd – geen vat.

De huidige statutaire bepalingen voorzien dat de benoeming van een reeds vroeger aangestelde interimaris wel kan terugwerken, maar slechts tot op de datum van het slagen in het benoeming/bevorderingsexamen.

Eventuele vertragingen, ongeacht de oorzaak, die er optreden in het vacant verklaren van het ambt en de organisatie en afwikkeling van een benoemings-/bevorderingsproef kunnen moeilijk aan het personeelslid worden verweten maar kunnen wel een nadeel veroorzaken.

Het zou dan ook passend zijn de statutaire bepalingen zodanig te wijzigen dat, wanneer een personeelslid voorafgaand aan het slagen in de benoemings/bevorderingsproeven reeds ononderbroken een interimaat heeft uitgeoefend, de benoeming niet terugwerkt tot op de datum van de proef maar wel tot op de ingangsdatum van het interimaat.

Toch moet bij het wijzigen van deze regels een bijkomende waarborg worden ingebouwd.

Gelet op de geldende algemene principes van de gelijke toegang tot het openbaar ambt en de objectiviteitsverplichting, en het daaruit volgende vergelijkend karakter van de wervings-/bevorderingsproeven, kan terugwerking tot op de ingangsdatum van het interimaat slechts worden toegestaan wanneer uit het administratief dossier blijkt dat het interimaat werd toegekend na een vergelijking van de mogelijke kandidaturen.

Anders zou het immers mogelijk zijn, door de toekenning van een voorafgaand interimaat het vergelijkend karakter van de aanwervings/bevorderingsproef te omzeilen.

Hoewel uit de administratieve dossiers blijkt dat er zich hier in de praktijk geen echt probleem stelt, lijkt het toch aangewezen deze bijkomende waarborg in de statutaire bepalingen in te bouwen.

Gelet op het bovenstaande, acht de directie het wenselijk om de bepalingen van het administratief personeelsstatuut (zoals laatst aangepast door de Raad van Bestuur op 17 december 2007) en de

bepalingen “aanpassing statutaire verloning” (zoals goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 21 juni 2004) te wijzigen zoals omschreven onder punt 2 (de gewijzigde tekst staat *cursief*).

Gezien de complexiteit van deze materie en de samenhang met andere statutaire bepalingen stelt de directie voor om deze wijziging voor te leggen aan de paritaire werkgroep voor de statutaire loopbanen. Die zal onderzoeken of en op welke wijze het voorstel van aanpassing in het statuut moet worden opgenomen.

Vakbonden en directie zijn het er evenwel vanuit billijkheidsoverwegingen over eens om de situatie van een aantal statutaire medewerkers met een langdurig interimaat alvast op te lossen door de pecuniaire gevolgen te regelen volgens de onderstaande modaliteiten, waarbij de eventuele financiële terugwerking beperkt is tot 1 januari 2008.

Voorstel van aanpassing van het administratief personeelsstatuut en van de bepalingen “aanpassing statutaire verloning”

Art. 14 §1

“Elke bevordering *of toekenning van een interimaat* gebeurt naar keuze van de gedelegeerd bestuurder na vergelijking van de kandidaturen. Die keuze steunt op de geschiktheid tot het uitoefenen van de functie, de verdiensten en de anciënniteit”.

Art.19 §3.a. 2^o lid - achteraan een zin toevoegen:

“*Worden eveneens in aanmerking genomen voor zover zij het gevolg zijn van een vergelijking van kandidaten, de interimaire diensten in die graad die ononderbroken werden gepresteerd voorafgaand aan de benoeming.*”

Art.19. §3.a. 3^o lid

“Gaat het daarbij om een vergelijkend examen, dan kan de benoeming nooit verder terugwerken dan *de eventueel terugwerkende datum* van de benoeming van de kandidaat die voor de belanghebbende in de reserve gerangschikt stond.”

Art.20 1^o lid

“Een interimaat wordt *na een vergelijking van de mogelijke kandidaten* toegekend voor de uitoefening van een bepaalde betrekking die door de titularis niet kan worden waargenomen of voor een vacante betrekking”.

Art. 21 quater

“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.*”

De bepalingen “aanpassing statutaire verloning” worden als volgt gewijzigd:

4.2.

" Voor schaalanciënniteit *worden* eveneens mee in aanmerking genomen de prestaties

(interimaat, contractuele diensten,...) die door de titularis in een bepaalde loonschaal *worden* gepresteerd VOOR de statutaire aanwerving maar NA het slagen in de selectie die de titularis tot die loonschaal bracht. *Worden eveneens in aanmerking genomen, voor zover zij het gevolg zijn van een vergelijking van kandidaten, de interimaire diensten in die loonschaal die ononderbroken werden gepresteerd voorafgaand aan die selectie ."*

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

BIJLAGE 4 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:

A. PROTOCOL M.B.T. HET GEBRUIK VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN BEPAALDE DUUR EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN

Algemeen principe: arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De VRT werft haar medewerkers in principe aan met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Binnen de wettelijke context kan de VRT gebruik maken van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, waarbij:

2.1 een schriftelijke overeenkomst wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;

2.2 begin- en einddatum van de tewerkstelling schriftelijk worden vastgelegd;

2.3 in principe sluit de VRT arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voor een periode van maximum één jaar. Indien evenwel de VRT inschat dat de opdracht/het project waarvoor een medewerker wordt aangeworven langer zal duren dan één jaar, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur afgesloten worden voor langer dan één jaar; de maximumduur van het contract is steeds twee jaar;

2.4 de overeenkomst automatisch eindigt op de overeengekomen einddatum;

2.5 de overeenkomst enkel voortijdig kan beëindigd worden mits betaling van de wettelijke verbrekingsvergoeding.

Vervangingsovereenkomst

Binnen de wettelijke context kan de VRT, ter vervanging van personeelsleden die hun arbeidsprestaties tijdelijk niet kunnen uitvoeren, gebruik maken van vervangingsovereenkomsten, waarbij:

3.1 de vervangingsovereenkomst schriftelijk wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;

3.2 de vervangingsovereenkomst de aanwervingsvoorwaarden, reden van vervanging en identiteit van de vervangen werknemer vermeldt;

3.3 de vervangingsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, d.i. tot de vervangen persoon terugkeert en eindigt zonder opzeg wanneer de vervangen werknemer terugkeert.

In uitzonderlijke gevallen wordt in de vervangingsovereenkomst een opzeggingstermijn voorzien die wordt nageleefd bij beëindiging van de vervangingsovereenkomst n.a.v. de terugkeer van de

vervangen werknemer en die afwijkt van (d.i. korter is dan) de opzeggingstermijn van de 'gewone' arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

indien de vervangingsovereenkomst wordt beëindigd om een andere reden dan de terugkeer van de vervangen werknemers, wordt de 'gewone' opzeggingstermijn nageleefd (die geldt voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur);

3.4 de maximumduur van de vervangingsovereenkomst 2 jaar bedraagt, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

Opeenvolging

4.1 opeenvolging van overeenkomsten van bepaalde duur is toegelaten voorzover daarvoor een wettige reden bestaat.

4.2 buiten de toegelaten opeenvolging genoemd onder 4.1 kunnen maximaal 4 overeenkomsten van bepaalde duur na elkaar worden gesloten. De duur van elk contract mag daarbij telkens niet minder dan 3 maanden bedragen. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde mag de duur van 2 jaar niet overschrijden.

4.3 opeenvolging van vervangingsovereenkomsten is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

4.4 opeenvolging van een vervangingsovereenkomst en een overeenkomst van bepaalde duur (en omgekeerd) is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

Informatie aan vakorganisaties

5.1 De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht over volgende gegevens: het aantal arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en het aantal vervangingsovereenkomsten.

5.2 Van zodra de (opeenvolging van) arbeidsovereenkomst(en) van bepaalde duur tot gevolg heeft dat de tewerkstelling één jaar overschrijdt, worden de vakorganisaties hiervan op de hoogte gebracht.

B. WIJZIGING "WERVING, MUTATIE EN PROMOTIE"

In het document "Werving, mutatie en promotie" wordt onder '1.1 Doel' geschrapd:

"De VRT neemt haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging;
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en dit voor een termijn van max. 12 maanden."

en vervangen door:

“Conform de regels van het protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en van vervangingsovereenkomsten dat als bijlage 4 bij het raamakkoord sociale onderhandelingen 2008 werd afgesloten, neemt de VRT haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.”

Vlaamse Radio- en Televisieomroep
Directie HR

BIJLAGE 5 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
PROTOCOL M.B.T. DE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN

Algemeen principe

Voor de invulling van haar structurele opdrachten werft de VRT in principe medewerkers aan met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

Voor de invulling van tijdelijke opdrachten van meer dan drie maanden maakt de VRT bij voorkeur gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

De gevallen waarbij de VRT toch een beroep kan doen op uitzendarbeid worden in onderstaand raamakkoord opgenomen.

Uitzendarbeid: in welke omstandigheden?

De VRT kan een beroep doen op uitzendarbeid in de volgende omstandigheden, in voltijdse of deeltijdse tewerkstelling:

2.1 ter vervanging van een vaste werknemer die tijdelijk geen arbeidsprestaties kan uitvoeren en dit voor een periode van maximum 3 maanden.

2.2 bij tijdelijke vermeerdering van werk

Door het seizoensgebonden karakter van mediaproductie en door de specifieke aard van bepaalde producties treden er in het productieproces van de VRT pieken en dalen op waardoor er een tijdelijke vermeerdering van werk kan ontstaan. Het gaat o.a. om de opstartfase van nieuwe producties, de sportverslaggeving tijdens weekends en uitzonderlijke evenementen zoals de Olympische Spelen of verkiezingen.

De tijdelijke vermeerdering van werk doet zich voornamelijk voor in de creatieve en technische omroepfuncties die rechtstreeks met het productieproces verbonden zijn.

De tijdelijke vermeerdering van werk geldt voor een maximale termijn van zes maanden. Na overleg met de vakorganisaties kan deze termijn in specifieke gevallen worden verlengd.

2.3 bij uitzonderlijk werk

A. Uitvoerende kunstenaars

Voor prestaties als uitvoerend kunstenaar kan de VRT altijd en zonder beperking beroep doen op uitzendkrachten. Het gaat ondermeer over: *acteur, edelfigurant, figurant, muzikant, souffleur, wrapper, stem ...*

Het inzetten van uitvoerende kunstenaars via uitzendarbeid verloopt conform de regelgeving over de Sociale Bureaus voor Kunstenaars.

B. Opdrachten die door hun aard niet door functiehouders kunnen worden uitgevoerd.

Aan het BOC wordt een lijst van opdrachten voorgelegd die niet door functiehouders van de VRT kunnen worden uitgevoerd en die daarom als uitzonderlijk werk worden beschouwd. Voor het uitvoeren van deze opdrachten kan de VRT altijd een beroep doen op uitzendarbeid.

Deze lijst is niet-limitatief. Elke aanpassing aan deze lijst wordt eveneens aan het BOC voorgelegd:

camera-assistent, gids, motard, promotiemedewerker,...

Voor deze vorm van uitzonderlijk werk worden geen bepalingen inzake termijnen en duurtijden opgenomen.

C. Opdrachten die door hun specificiteit als uitzonderlijk werk worden beschouwd.

Voor het uitvoeren van deze opdrachten kan de VRT principieel een beroep doen op uitzendarbeid voor zover uit de rapportering (cfr punt 4) blijkt dat dit om functionele redenen noodzakelijk is.

Extra voordelen voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan interne selecties voor VRT-functies.

Informatie aan vakorganisaties

De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht van de tewerkstelling van uitzendkrachten.

SECTORAAL LOONAKKOORD CONTRACTUELEN VRT 2009-2011

Dit sectoraal loonakkoord contractuelen VRT omvat de regeling voor de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers in de periode 2009 -2011.

Het is van toepassing op de contractuele medewerkers van klasse 1 tot en met 7 die tewerk gesteld zijn bij de VRT met een contract van onbepaalde duur, een contract van bepaalde duur of met een vervangingscontract.

Dit loonakkoord regelt de concrete invulling van een aantal bepalingen uit het Sectoraal akkoord rechtspositieregeling contractuelen (hierna SAC genoemd) 2009-2011

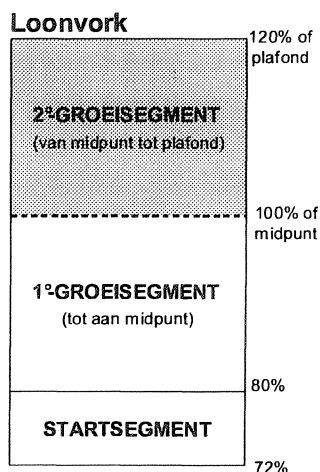
Hoofdstuk 1 - De loonvorken en hun segmenten

Artikel 1

Om de jaarlijkse loongroei binnen de loonvorken te stimuleren, worden de loonvorken opgedeeld in drie verschillende segmenten waarbinnen verschillende groeipercentages kunnen worden toegekend.

Eerst en vooral wordt er per klasse een midpunt vastgesteld. Rond het midpunt wordt dan een groeisegment gebouwd dat aanvangt op 80% van het midpunt en eindigt op minimaal 120% van het midpunt of maximaal het reeds bestaande maximum van de klasse. Daarnaast wordt er onder het groeisegment nog een bijkomend segment, het startsegment, uitgetekend. Dit startsegment vangt aan op 72% van het midpunt (behalve in klasse 6 waar het startsegment op 70% aanvangt) en eindigt bij 80% van het midpunt.

Op deze manier ontstaan er drie segmenten: het startsegment, het 1°-groeisegment en het 2°-groeisegment. Elk segment kent zijn eigen jaarlijks groeipercentage zodat de loongroei tot aan het midpunt van de loonvork kan worden versneld.



Artikel 2

In uitvoering van het artikel 15 van het SAC worden per functieklasse volgende gesegmenteerde loonvorken vastgesteld, uitgedrukt in €:

Loonvork aan 100% (spilindex 138,01)						
Brutojaarloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	13 712.28 €	15 235.87 €	15 235.87 €	19 044.83 €	19 044.83 €	22 853.80 €
2	13 712.28 €	15 235.87 €	15 235.87 €	19 044.83 €	19 044.83 €	22 853.80 €
3	14 626.26 €	16 251.40 €	16 251.40 €	20 314.24 €	20 314.24 €	24 682.78 €
4	16 551.09 €	18 390.10 €	18 390.10 €	22 987.63 €	22 987.63 €	28 761.97 €
5	19 711.04 €	21 901.16 €	21 901.16 €	27 376.44 €	27 376.44 €	34 466.29 €
6	23 846.57 €	27 253.22 €	27 253.22 €	34 066.53 €	34 066.53 €	41 341.02 €
7	27 148.28 €	30 164.76 €	30 164.76 €	37 705.94 €	37 705.94 €	45 247.13 €

Loonvork aan index 1,4859 (geldend op ingangsdatum van voorliggend loonakkoord)						
Brutojaarloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	20 375.08 €	22 638.97 €	22 638.97 €	28 298.72 €	28 298.72 €	33 958.46 €
2	20 375.08 €	22 638.97 €	22 638.97 €	28 298.72 €	28 298.72 €	33 958.46 €
3	21 733.15 €	24 147.95 €	24 147.95 €	30 184.94 €	30 184.94 €	36 676.14 €
4	24 593.26 €	27 325.85 €	27 325.85 €	34 157.31 €	34 157.31 €	42 737.41 €
5	29 288.63 €	32 542.93 €	32 542.93 €	40 678.66 €	40 678.66 €	51 213.46 €
6	35 433.62 €	40 495.56 €	40 495.56 €	50 619.45 €	50 619.45 €	61 428.62 €
7	40 339.63 €	44 821.81 €	44 821.81 €	56 027.26 €	56 027.26 €	67 232.72 €

Loonvork aan 100% (spilindex 138,01)						
Brutomaaandloon						
klasse	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	1 142.69 €	1 269.66 €	1 269.66 €	1 587.07 €	1 587.07 €	1 904.48 €
2	1 142.69 €	1 269.66 €	1 269.66 €	1 587.07 €	1 587.07 €	1 904.48 €
3	1 218.85 €	1 354.28 €	1 354.28 €	1 692.85 €	1 692.85 €	2 056.90 €
4	1 379.26 €	1 532.51 €	1 532.51 €	1 915.64 €	1 915.64 €	2 396.83 €
5	1 642.59 €	1 825.10 €	1 825.10 €	2 281.37 €	2 281.37 €	2 872.19 €
6	1 987.21 €	2 271.10 €	2 271.10 €	2 838.88 €	2 838.88 €	3 445.09 €
7	2 262.36 €	2 513.73 €	2 513.73 €	3 142.16 €	3 142.16 €	3 770.59 €

Loonvork aan index 1,4859 (geldend op ingangsdatum van voorliggend loonakkoord)						
Brutomaandloon						
klasse	startsegment		1 ^o -groeisegment		2 ^o -groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	1 697.92 €	1 886.58 €	1 886.58 €	2 358.23 €	2 358.23 €	2 829.87 €
2	1 697.92 €	1 886.58 €	1 886.58 €	2 358.23 €	2 358.23 €	2 829.87 €
3	1 811.10 €	2 012.33 €	2 012.33 €	2 515.41 €	2 515.41 €	3 056.35 €
4	2 049.44 €	2 277.15 €	2 277.15 €	2 846.44 €	2 846.44 €	3 561.45 €
5	2 440.72 €	2 711.91 €	2 711.91 €	3 389.89 €	3 389.89 €	4 267.79 €
6	2 952.80 €	3 374.63 €	3 374.63 €	4 218.29 €	4 218.29 €	5 119.05 €
7	3 361.64 €	3 735.15 €	3 735.15 €	4 668.94 €	4 668.94 €	5 602.73 €

Hoofdstuk 2 - De verhogingsmechanismen

Artikel 3 – De collectieve jaaropslagen

§ 1 Voor het bepalen van de collectieve jaarlijkse opslag waarop een medewerker in de periode 2009-2011 recht heeft, wordt voor elk jaar op 1 mei vastgesteld in welk segment van de loonvork het loon van die medewerker zich bevindt en vervolgens wordt daarop het verhogingspercentage toegekend dat voor dat jaar, voor het betrokken segment en voor de betrokken klasse is vastgelegd. Die verhogingspercentages zijn als volgt vastgelegd:

jaar	startsegment	1 ^o -groeisegment	2 ^o -groeisegment
	loonopslag van	loonopslag van	loonopslag van
2009	2% voor klassen 1 tot en met 7	1,25% voor klassen 1, 2, 3, 6 en 7 1,5% voor klassen 4 en 5	1% voor klassen 1 tot en met 7
2010	2% voor klassen 1 tot en met 7	1,5% voor klassen 1 tot en met 7	1% voor klassen 1 tot en met 7
2011	2,5% voor klassen 1 tot en met 7	1,5% voor klassen 1 tot en met 7	1% voor klassen 1 tot en met 7

§ 2 Het geïndexeerde bedrag van de bruto loonsverhoging bedraagt, voor een personeelslid dat voltijds is tewerk gesteld, minimaal 32 € per maand. Voor deeltijdse werknemers wordt dit waarborgbedrag van 32 € verminderd in verhouding tot hun tewerkstellingspercentage.

§ 3 Indien door toepassing van de loonsverhoging, het bedrag van het nieuw berekend loon van een medewerker hoger is dan het in artikel 2 vermelde maximumloon van zijn loonvork, wordt het nieuw berekende loon herleid tot dat maximumloon.

Artikel 4 – Maatregel gerelateerd aan 8 jaar VRT-dienst

§ 1 Op 1 mei van elk jaar wordt aan de medewerkers die op dat moment 8 jaar dienst hebben bij de VRT een bijkomende loonsverhoging van 2% toegekend. Die verhoging is éénmalig; elke medewerker kan die gedurende zijn gehele loopbaan bij de VRT slechts één keer ontvangen. Een voorwaarde voor de toekenning is dat het personeelslid geen negatieve beoordeling gekregen heeft de laatste drie jaar voorafgaand aan de datum waarop zij/hij acht jaar in dienst was als personeelslid van de VRT.

§ 2 Een negatieve beoordeling is voor het verleden de beoordelingstrap E of F en voor de toekomst, te bepalen volgens artikel 13 en artikel 14 van het SAC. Voor een medewerker die in die periode een negatieve beoordeling gekregen heeft, wordt de eenmalige loonsverhoging van 2 % met één jaar uitgesteld.

§ 3 De in aanmerking te nemen periode is de som van de kalenderperioden waarin het personeelslid te werk gesteld was met een contract van onbepaalde duur, een contract van bepaalde duur of een vervangingscontract. Bij het maken van de som gaat men er van uit dat alle arbeidsprestaties voltijds gepresteerd zijn. Perioden van verlof zonder wedde worden niet in aanmerking genomen; perioden van afwezigheid wegens loopbaanonderbreking, ziekteverlof, zwangerschaps - of het vervangende vaderschapsverlof wel. Bij de berekening worden alleen de perioden van verlof zonder wedde die een volledige maand omvatten in mindering gebracht.

§ 4 Deze eenmalige loonsverhoging wordt als volgt toegekend: eerst krijgt de medewerker de loonaanpassing conform artikel 3; op het aldus bekomen nieuwe loon wordt de bijkomende eenmalige loonsverhoging van 2 % toegekend.

§ 5 Indien door toepassing van de loonsverhoging, het bedrag van het nieuw berekend loon van een medewerker hoger is dan het in artikel 2 vermelde maximumloon van zijn loonvork, wordt het nieuw berekende loon herleid tot dat maximumloon.

Hoofdstuk 3 - Eénmalige overgangsmaatregel

Artikel 5 - Voor medewerkers in het 1°-groeisegment

§ 1 Het nieuw loonbeleid is er op gericht om medewerkers sneller te laten groeien naar het midpunt en tegelijkertijd wordt de groei boven het midpunt vertraagd. Medewerkers die in 2009 reeds een loon hebben dat minimaal tot het eerste groeisegment behoort, kunnen niet genieten van de versnelde loongroei in het nieuwe loonbeleid. Om dit effect te compenseren is voor deze medewerkers in 2011 een eenmalige overgangsmaatregel voorzien.

De bedoeling van deze maatregel is om deze groep van medewerkers dichter bij of net op het loon te brengen dat ze hadden kunnen verwachten indien ze van bij het begin van hun loopbaan ook van de maatregelen van het nieuw loonbeleid hadden kunnen genieten.

§ 2 Om deze maatregel te kunnen uitvoeren wordt per klasse een referentielooncurve berekend rekening houdend met volgende elementen:

- vertrekkend van het minimaal jaarloon (aan 100%) per klasse
- een groeipercentage van 2% zolang het loon zich in het startsegment bevindt
- vervolgens een groeipercentage van 1,5% zolang het loon zich in het 1°-groeisegment bevindt
- vervolgens een groeipercentage van 1% zolang het loon zich in het 2°-groeisegment bevindt en dit tot het maximumloon van de loonvork
- in het negende jaar wordt een extra verhoging van 2% toegepast (toepassing van artikel 4).

De aldus berekende referentielooncurves per klasse worden bij dit sectoraal loonakkoord gevoegd.



§ 3 Om als personeelslid in aanmerking te komen voor deze eenmalige bijpassingsmaatregel, moet er op 1 mei 2011aan volgende voorwaarden voldaan zijn:

- minstens 8 jaar VRT-dienst hebben,
- een loon hebben dat zich in het 1^o-groeisegment situeert, d.i. na toepassing van de in artikel 3 en artikel 4 vermelde maatregelen,
- een loon hebben dat zich onder het persoonlijke referentieloon bevindt. Het persoonlijke referentieloon is het loon dat wordt vermeld in de referentielooncurve van de functieklassé waar de medewerker op 1 mei 2011 toebehoort en rekening houdend met de anciënniteit van de medewerker in die functieklassé.

§ 4 Indien aan alle voorwaarden voldaan is, wordt op 1 mei 2011 een bijkomende loonsverhoging toegekend van 1,5 % tot maximaal het bedrag van het persoonlijk referentieloon.



Bijlage 1: Referentielooncurve per klasse, uitgedrukt in jaarloon aan 100%, enkel voor de uitvoering van hoofdstuk 3 van dit sectoraal loonakkoord

anciënniteit in de klasse	klasse 1	klasse 2	klasse 3	klasse 4	klasse 5	klasse 6	klasse 7
0	13 712.28 €	13 712.28 €	14 626.26 €	16 551.09 €	19 711.04 €	23 846.57 €	27 148.28 €
1	13 986.53 €	13 986.53 €	14 918.79 €	16 882.11 €	20 105.26 €	24 323.50 €	27 691.25 €
2	14 266.26 €	14 266.26 €	15 217.16 €	17 219.75 €	20 507.37 €	24 809.97 €	28 245.07 €
3	14 551.58 €	14 551.58 €	15 521.50 €	17 564.15 €	20 917.51 €	25 306.17 €	28 809.97 €
4	14 842.61 €	14 842.61 €	15 831.93 €	17 915.43 €	21 335.86 €	25 812.29 €	29 386.17 €
5	15 139.47 €	15 139.47 €	16 148.57 €	18 273.74 €	21 762.58 €	26 328.54 €	29 973.89 €
6	15 442.25 €	15 442.25 €	16 471.54 €	18 639.22 €	22 197.83 €	26 855.11 €	30 573.37 €
7	15 673.89 €	15 673.89 €	16 718.62 €	18 918.80 €	22 530.80 €	27 392.21 €	31 031.97 €
8	16 227.18 €	16 227.18 €	17 308.78 €	19 586.64 €	23 326.14 €	28 359.16 €	32 127.40 €
9	16 470.58 €	16 470.58 €	17 568.42 €	19 880.44 €	23 676.03 €	28 784.55 €	32 609.31 €
10	16 717.64 €	16 717.64 €	17 831.94 €	20 178.64 €	24 031.17 €	29 216.31 €	33 098.45 €
11	16 968.41 €	16 968.41 €	18 099.42 €	20 481.32 €	24 391.64 €	29 654.56 €	33 594.93 €
12	17 222.93 €	17 222.93 €	18 370.91 €	20 788.54 €	24 757.51 €	30 099.38 €	34 098.85 €
13	17 481.28 €	17 481.28 €	18 646.48 €	21 100.37 €	25 128.87 €	30 550.87 €	34 610.34 €
14	17 743.50 €	17 743.50 €	18 926.17 €	21 416.88 €	25 505.81 €	31 009.13 €	35 129.49 €
15	18 009.65 €	18 009.65 €	19 210.07 €	21 738.13 €	25 888.39 €	31 474.27 €	35 656.43 €
16	18 279.79 €	18 279.79 €	19 498.22 €	22 064.20 €	26 276.72 €	31 946.38 €	36 191.28 €
17	18 553.99 €	18 553.99 €	19 790.69 €	22 395.17 €	26 670.87 €	32 425.58 €	36 734.15 €
18	18 832.30 €	18 832.30 €	20 087.55 €	22 731.09 €	27 070.93 €	32 911.96 €	37 285.16 €
19	19 114.79 €	19 114.79 €	20 388.86 €	23 072.06 €	27 477.00 €	33 405.64 €	37 844.44 €
20	19 305.93 €	19 305.93 €	20 592.75 €	23 302.78 €	27 751.77 €	33 906.72 €	38 222.88 €
21	19 498.99 €	19 498.99 €	20 798.68 €	23 535.81 €	28 029.29 €	34 415.33 €	38 605.11 €
22	19 693.98 €	19 693.98 €	21 006.67 €	23 771.17 €	28 309.58 €	34 759.48 €	38 991.16 €
23	19 890.92 €	19 890.92 €	21 216.73 €	24 008.88 €	28 592.67 €	35 107.07 €	39 381.07 €
24	20 089.83 €	20 089.83 €	21 428.90 €	24 248.97 €	28 878.60 €	35 458.14 €	39 774.89 €
25	20 290.73 €	20 290.73 €	21 643.19 €	24 491.46 €	29 167.39 €	35 812.73 €	40 172.63 €
26	20 493.64 €	20 493.64 €	21 859.62 €	24 736.37 €	29 459.06 €	36 170.85 €	40 574.36 €
27	20 698.57 €	20 698.57 €	22 078.22 €	24 983.73 €	29 753.65 €	36 532.56 €	40 980.10 €
28	20 905.56 €	20 905.56 €	22 299.00 €	25 233.57 €	30 051.19 €	36 897.89 €	41 389.91 €
29	21 114.61 €	21 114.61 €	22 521.99 €	25 485.91 €	30 351.70 €	37 266.87 €	41 803.80 €
30	21 325.76 €	21 325.76 €	22 747.21 €	25 740.77 €	30 655.22 €	37 639.54 €	42 221.84 €
31	21 539.02 €	21 539.02 €	22 974.68 €	25 998.17 €	30 961.77 €	38 015.93 €	42 644.06 €
32	21 754.41 €	21 754.41 €	23 204.43 €	26 258.16 €	31 271.39 €	38 396.09 €	43 070.50 €
33	21 971.95 €	21 971.95 €	23 436.47 €	26 520.74 €	31 584.10 €	38 780.05 €	43 501.21 €
34	22 191.67 €	22 191.67 €	23 670.84 €	26 785.94 €	31 899.94 €	39 167.85 €	43 936.22 €
35	22 413.59 €	22 413.59 €	23 907.55 €	27 053.80 €	32 218.94 €	39 559.53 €	44 375.58 €
36	22 637.72 €	22 637.72 €	24 146.62 €	27 324.34 €	32 541.13 €	39 955.12 €	44 819.34 €
37	22 853.80 €	22 853.80 €	24 388.09 €	27 597.59 €	32 866.54 €	40 354.68 €	45 247.13 €
38	22 853.80 €	22 853.80 €	24 631.97 €	27 873.56 €	33 195.21 €	40 758.22 €	45 247.13 €
39	22 853.80 €	22 853.80 €	24 682.78 €	28 152.30 €	33 527.16 €	41 165.81 €	45 247.13 €
40	22 853.80 €	22 853.80 €	24 682.78 €	28 433.82 €	33 862.43 €	41 341.02 €	45 247.13 €
41	22 853.80 €	22 853.80 €	24 682.78 €	28 718.16 €	34 201.06 €	41 341.02 €	45 247.13 €
42	22 853.80 €	22 853.80 €	24 682.78 €	28 761.97 €	34 466.29 €	41 341.02 €	45 247.13 €