

Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 325.1044

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 28 MEI 2013 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT : Sectoraal Akkoord 2013 – 2016

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 Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. mevrouw Ingrid Lieten, Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding;
5. mevrouw Sandra De Preter, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
de heer Jan Van Wesemael
- 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 Servaas Le Compte
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
de heer Jos Mermans

anderzijds,

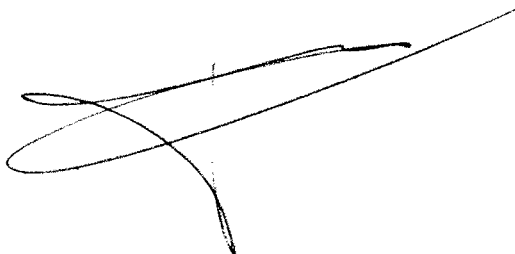
Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand ontwerp van Sectoraal akkoord 2013-2016.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

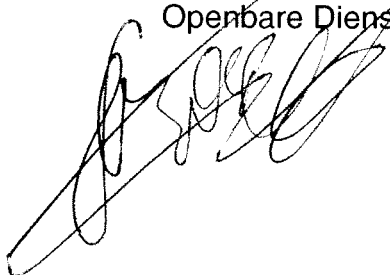
Brussel, 31 MEI 2013

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTatieve
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

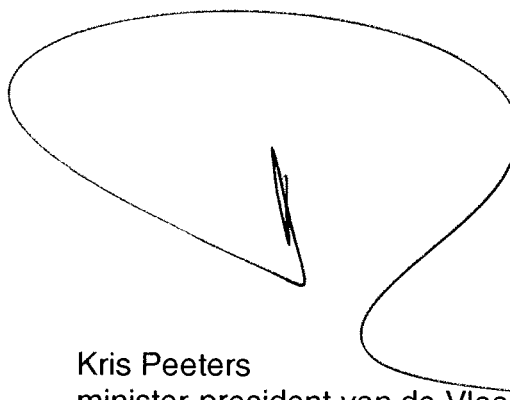


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

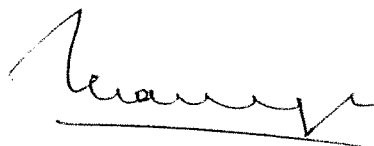


DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

De Voorzitter,

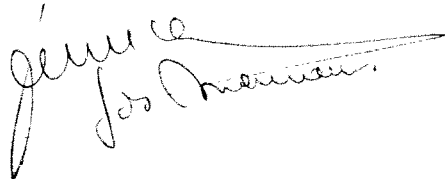


Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

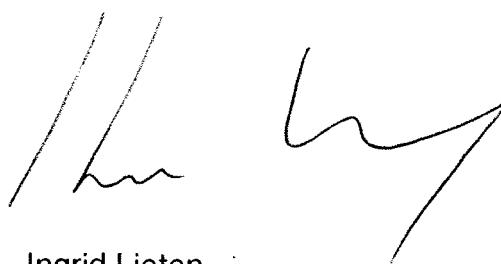


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

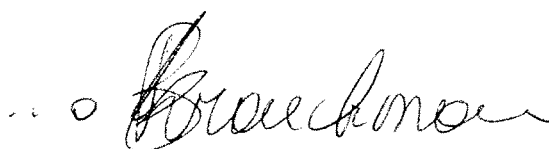
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport



Ingrid Lieten
Vlaams minister van Innovatie,
Overheidsinvesteringen, Media en
Armoedebestrijding,



Sandra De Preter
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroeporganisatie

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 28 mei 2013

Sectoraal Akkoord 2013-2016

1. Inleiding

Op het BOC van 7 mei 2013 adviseerden directie, de ACOD, het ACV en het VSOA positief met betrekking tot het Sectoraal Akkoord 2013-2016. Dit betreft een globaal akkoord dat van toepassing is voor de resterende vier jaar van de beheersovereenkomst. Het akkoord omvat volgende onderdelen::

- de verloning van de contractuele medewerkers, inclusief variabele verloning voor medewerkers uit klasse 7 (statutair en contractueel middenkader),
- duurzaam personeelsbeleid, inclusief eindloopbaanmaatregelen, hetgeen deel uitmaakte van het Akkoord Meerjarenplan 2010-2012 'Personeelsgevolgen van het besparingsplan' goedgekeurd door Sectorcomité in maart 2010,
- de tewerkstelling in het licht van het efficiëntieplan van de VRT en de besparingsinspanningen,
- het sociaal overleg binnen de VRT,
- diverse andere bepalingen en maatregelen.

In wat volgt worden de onderdelen en maatregelen van het akkoord in het kort toegelicht en worden de teksten en tekstwijzigingen ter uitvoering voorgesteld.

2. De verloning van de contractuele medewerkers

De voorbije maanden werd op het sociaal overleg bij de VRT gewerkt aan een nieuw, transparant en billijk loonbeleid. Analyses werden gemaakt en basisprincipes kregen vorm. In afwachting van een volledig uitgewerkt loonbeleid, wordt voorgesteld om het bestaande loonbeleid nog even te handhaven.

Dit betekent dat de contractuele VRT-medewerkers van functieklassen 1 tot en met 6 een loonsverhoging krijgen die afhankelijk is van hun positie binnen de loonvork en die in lijn ligt met die van de voorbije jaren. De toegekende verhogingen bedragen 2,5% in het startsegment of 1,5% in het groeisegment van de loonvork.

De verloning voor medewerkers in functieklassen 7 wordt vanaf 2013 wel gewijzigd. Zowel voor contractuele als statutaire medewerkers in klasse 7, wordt het basissalaris voortaan aangevuld met een variabele verloning gekoppeld aan doelstellingen. Het al of niet krijgen van deze variabele verloning, is afhankelijk van de mate waarin de VRT in staat is haar financiële doelstellingen zoals vastgelegd in haar ondernemingsplan te realiseren.

De verhoging van het basissalaris van de contractuele medewerkers van klasse 7 wordt met het voorliggend akkoord vastgelegd op 1%.

Het basissalaris van de statutaire medewerkers volgt uiteraard de reeds bestaande loonschalen.

Om dit ter uitvoering te brengen, wordt voorgesteld om het bestaande *Sectoraal loonakkoord contractuelen* en het *Pecuniair statuut – aanpassing statutaire verloning* als volgt aan te passen:

2.1 Aanpassingen aan SAC, bijlage 17 – Sectoraal loonakkoord contractuelen VRT 2013-2016

- In de inleidende paragrafen wordt het engagement om te werken aan een nieuw verloningsbeleid opgenomen:

Dit sectoraal loonakkoord contractuelen VRT omvat de regeling voor de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers voor de jaren 2013-2016. Met een loonakkoord dat – bij ongewijzigd beleid - geldig is tot het einde van de huidige beheersovereenkomst 2012-2016, kiest de VRT ervoor om enerzijds haar medewerkers een consistent en continuerend verloningsbeleid aan te bieden en anderzijds ruimte en mogelijkheid te creëren om te werken aan een nieuw en modern loonbeleid.

De vakbonden en de directie van de VRT engageren er zich toe om een nieuw verloningsbeleid te ontwerpen dat toelaat om de contractuele medewerkers in de context van de huidige mediasector en economische realiteit billijk, transparant en waarderend te verlonen. De eerste bouwstenen daartoe werden reeds bepaald tijdens het sociaal overleg in het voorjaar van 2013. De vakbonden en de directie hebben de intentie om dit nieuwe verloningsbeleid in het voorjaar van 2014 klaar te hebben. Het nieuwe en goedgekeurde verloningsbeleid zal het voorliggend loonakkoord vervangen.

- In Hoofdstuk 2, artikel 3, §1 worden de groeipercentages voor de komende jaren vastgelegd, inclusief de invoering van variabele verloning voor klasse 7:

§ 1 Voor het bepalen van de collectieve jaarlijkse opslag waarop een medewerker recht heeft in 2013, 2014, 2015 of 2016, wordt op 1 mei van het desbetreffende jaar vastgesteld in welk segment van de loonvork het loon van die medewerker zich bevindt en vervolgens wordt daarop het verhogingspercentage toegekend dat voor het betrokken segment en voor de betrokken klasse is vastgelegd. Die verhogingspercentages zijn als volgt vastgelegd:

	Startsegment	1°-groeisegment	2°-groeisegment
Klasse 1 tot en met 6	2,5%	1,5%	1,5%
Klasse 7	1%	1%	1%

In klasse 7 wordt de jaaropslag aangevuld met variabele verloning, cfr. Artikel 5 van dit loonakkoord.

- Artikel 5 werd toegevoegd en bevat een beschrijving van de werking en de hoogte van de variabele verloning voor klasse 7:

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt er vanaf 2013 ook voor klasse 7 een systeem van variabele verloning ingevoerd. Het systeem van variabele verloning is een element van performantie management waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd.

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

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

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

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van de resultaten van de VRT van het voorbije jaar, de hoogte van het beschikbare budget en het te behalen percentage van de variabele verloning voor score 3. De variabele verloning die overeenkomt met score 3 kan niet meer bedragen dan 6% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen).

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

Score 5: variabele verloning ten bedrage van 150% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 4: variabele verloning ten bedrage van 125% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 3: variabele verloning ten bedrage van 100% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 2: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 1: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.

§ 5 In het kader van het nieuwe loonbeleid dat wordt ontwikkeld, zal de variabele verloning voor klasse 7 worden geëvalueerd.

- In hoofdstuk 3 worden uitvoering en geldigheidsduur aangepast:

De in hoofdstuk 2 vermelde loonsverhogingen worden toegekend vanaf 1 mei 2013.

Wanneer de implementatie van het sectoraal loonakkoord maar in juni 2013 kan uitgevoerd worden, zal dit met terugwerkende kracht tot op 1 mei 2013 gebeuren.

Dit sectoraal loonakkoord is geldig vanaf 1 mei 2013 tot en met 31 december 2016. Zodra het nieuwe loonbeleid waarvan sprake in de inleiding goedgekeurd is, vervangt het dit loonakkoord.

Bijlage 17 bij het SAC, zijnde Sectoraal loonakkoord contractuelen VRT 2013-2016 is bij deze nota gevoegd.

2.2 Aanpassing aan Pecuniair personeelsstatuut – aanpassing statutaire verloning

Het voorstel is om een dertiende punt aan het *Pecuniair personeelsstatuut – aanpassing statutaire verloning* toe te voegen. Dit punt neemt de tekst m.b.t. de werking en hoogte van de variabele verloning zoals beschreven in artikel 5 van de bijlage 17 bij het SAC over:

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

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt er vanaf 2013 ook voor klasse 7 een systeem van variabele verloning ingevoerd. Het systeem van variabele verloning is een element van performantie management waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd.

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

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

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

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van de resultaten van de VRT van het voorbije jaar, de hoogte van het beschikbare budget en het te behalen percentage van de variabele verloning voor score 3. De variabele verloning die overeenkomt met score 3 kan niet meer bedragen dan 6% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen).

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

Score 5: variabele verloning ten bedrage van 150% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 4: variabele verloning ten bedrage van 125% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 3: variabele verloning ten bedrage van 100% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 2: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.

Score 1: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.

§ 5 In het kader van het nieuwe loonbeleid dat wordt ontwikkeld, zal de variabele verloning voor klasse 7 worden geëvalueerd.

3. Duurzaam personeelsbeleid en eindeloopbaanmaatregelen

In het akkoord 'Meerjarenplan 2010-2012 : Personeelsgevolgen van het besparingsplan' werd op het Sectorcomité XVIII van maart 2010 afgesproken dat er eindeloopbaanmaatregelen zouden worden uitgewerkt voor het personeel van de VRT.

Vandaag heeft de VRT een visie uitgewerkt met betrekking tot duurzaam personeelsbeleid dat tot doel heeft om 'alle medewerkers, van alle leeftijden en van de eerste tot de laatste dag met goesting, effectief en efficiënt te laten werken, zodat het talent, de kennis en ervaring van iedereen ontwikkeld, benut en ingezet kan worden voor de VRT.'

De eindeloopbaanmaatregelen die in dit akkoord tot stand zijn gekomen, passen dan ook in deze visie en willen de medewerkers van de VRT stimuleren om zo lang mogelijk aan het werk te kunnen blijven binnen de VRT:

- Loopbaangesprek voor elke medewerker vanaf 55 jaar om het perspectief op de verdere loopbaan te bespreken en te peilen naar wederzijdse verwachtingen.
- Eindeloopbaandagen om mensen op een haalbare manier langer aan het werk te houden en om langer werken te belonen:
 - De bestaande bijkomende dagen vakantieverlof vanaf 60 jaar worden in dit kader vervangen en uitgebreid. Met het voorliggende akkoord worden volgende eindeloopbaandagen toegekend:
 - Van 55 tot 59 jaar: 1 eindeloopbaandag per jaar
 - Op 60 en 61 jaar: 3 eindeloopbaandagen per jaar
 - Op 62 jaar: 5 eindeloopbaandagen
 - Op 63 jaar: 6 eindeloopbaandagen
 - Op 64 en 65 jaar: 7 eindeloopbaandagen per jaar
 - Medewerkers die tussen hun 62 en 65 jaar voltijds werken, krijgen respectievelijk nog extra 3, 5 en 7 eindeloopbaandagen om het voltijds werken te stimuleren en te belonen.
 - De medewerkers kunnen de eindeloopbaandagen toegekend vanaf de leeftijd van 60 jaar opsparen en opnemen voorafgaand aan hun pensioen.
- Medewerkers met een onregelmatig en sociaal belastend arbeidsregime kunnen de recuperatietijd voor hun zondagsuren opsparen tijdens de laatste 2 jaar voorafgaand aan pensioen:
 - Deze gespaarde tijd kan aaneensluitend en voorafgaand aan pensioen worden opgenomen met een maximum van 3 maand.

- Uitbreiding van de bestaande regeling voor loopbaanonderbreking 55+:
 - Het wordt een recht voor alle medewerkers tot en met klasse 6.
- Vanaf de leeftijd van 60 jaar wordt een aanvullende premie van 250 euro bruto/maand bij 50%-loopbaanonderbreking en 100 euro bruto/maand bij 20%-loopbaanonderbreking toegekend. Deze maatregel biedt aan medewerkers met een relatief laag loon de mogelijkheid om naar de pensioenleeftijd toe te kiezen voor een haalbaarder ritme.
 - Deze maatregel loopt tot eind 2016.

De eindeloopbaanmaatregelen gaan in vanaf 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 3 uit de betreffende bijlage. De maatregel betreffende de recuperatietijd voor medewerkers die zondagsuren presteren zal zo snel mogelijk, ten vroegste 1 juli 2013, worden ingevoerd door de directie HR.

Het duurzaam personeelsbeleid en de verschillende eindeloopbaanmaatregelen worden vastgelegd in een bijlage bij het SAC en bij het Administratief Personeelsstatuut. Daarnaast worden zowel het SAC als het Administratief personeelsstatuut aangepast. In beide documenten wordt het bestaand bijkomend vakantieverlof geschrapt en de eindeloopbaandagen toegevoegd.

3.1 Bijlage bij SAC en bij Administratief personeelsstatuut

Het duurzaam personeelsbeleid en de verschillende eindeloopbaanmaatregelen worden vastgelegd in bijlage 13 van het SAC en bijlage 4 bij het Administratief Personeelsstatuut.

Het tekstvoorstel mbt het duurzaam personeelsbeleid en de eindeloopbaanmaatregelen is bij deze nota gevoegd.

3.2 Aanpassingen aan SAC

- Schrappen van het tweede gedachtenstreepje in hoofdstuk 11, artikel 24, §1 betreffende jaarlijkse vakantie:

2. het bijkomend vakantieverlof zoals bepaald in § 3;

- Schrappen van § 3 in hoofdstuk 11, artikel 24 betreffende jaarlijkse vakantie:
 - § 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 referentieperiode.

- Toevoegen van volgend artikel in hoofdstuk 11:

Artikel 24 bis - Eindeloopbaandagen

In het kader van duurzaam personeelsbeleid krijgt een personeelslid vanaf een bepaalde leeftijd eindeloopbaandagen toegekend. Deze en andere eindeloopbaanmaatregelen worden toegelicht in bijlage 13 bij dit SAC.

3.3 Aanpassingen aan Administratief Personeelsstatuut

- Schrappen van het tweede gedachtenstreepje in hoofdstuk VIII, afdeling 2 - jaarlijkse vakantie, artikel 83, § 1:

2. het bijkomend vakantieverlof zoals bepaald in § 3;

- Schrappen van § 3 in hoofdstuk VIII, afdeling 2 - jaarlijkse vakantie, artikel 83:

§ 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 jaar 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 referentieperiode.

- Toevoegen van volgend artikel in hoofdstuk VIII::

Afdeling 2 bis: Eindeloopbaandagen

Artikel 84

In het kader van duurzaam personeelsbeleid krijgt een personeelslid vanaf een bepaalde leeftijd eindeloopbaandagen toegekend. Deze en andere eindeloopbaanmaatregelen worden toegelicht in bijlage 4 bij dit Administratief personeelsstatuut.

4. Sociaal overleg binnen de VRT

In het kader van het optimaliseren van het sociaal overleg binnen de VRT, werden afspraken gemaakt om tot een meer gestructureerde aanpak te komen door o.a. een maandelijks basisoverlegcomité.

Daarnaast worden de rechten en plichten van contractuele afgevaardigden duidelijker gesteld. In het SAC wordt daarvoor volgend artikel ingevoegd:

Artikel 43 – Vakbondsafvaardiging

§ 1 De representatieve vakorganisaties hebben op de VRT verkozen instanties. De VRT-personeelsleden, statutairen en contractuelen, die in deze instanties (bestuur, vakbondscomité) zetelen zijn de vakbondsafgevaardigden. Vakbondsafgevaardigden maken dus deel uit van de erkende vakbondswerking in de VRT en krijgen faciliteiten om hun vakbondswerk te kunnen uitvoeren.

§ 2 Van een vakbondsafgevaardigde wordt verwacht dat hij zijn VRT-functie op een correcte, goede manier uitoefent en dat hij de belangen van de VRT-medewerkers behartigt vanuit een breder VRT-perspectief.

§ 3 VRT is voorstander van een goed sociaal klimaat en goede verstandhouding met de vakorganisaties. Deze houding dient ook aanwezig te zijn in de diensten en op de werkvloer.

§ 4 Een aantal van deze vakbondsafgevaardigden vertegenwoordigen hun vakbond in de diverse overleg- en paritaire instanties (BOC, BOC-PBW, pensioenfondsen, Sociale Werken,...). Allen vertegenwoordigen hun collega's binnen de vakbond en de vakbond naar hun collega's.

§ 5 *Op basis van een protocol tussen de VRT-directie en de representatieve vakorganisaties beschikken deze laatsten over een hoeveelheid syndicale uren. Afwezigheid op de dienst omwille van syndicale activiteiten dient daarom gestaafd met een attest syndicaal verlof. De vakorganisaties garanderen dat ze de diensten tijdig (één week vooraf) verwittigen van de syndicale opdrachten van de vakbondsafgevaardigden. Bij planningsproblemen neemt de leidinggevende of de planner contact op met de betrokken vakorganisatie en het HR-personeelslid verantwoordelijk voor het sociaal overleg.*

§ 6 *De voorzitters en vrijgestelden van de vakorganisaties zijn de vakbondsverantwoordelijken.*

§ 7 *Een vakbondsafgevaardigde kan contact opnemen met zijn/haar leidinggevende over kwesties die de dienst aanbelangen, dit na samenspraak met een vakbondsverantwoordelijke. De leidinggevende kan altijd contact opnemen met de betrokken vakbondsverantwoordelijke.*

§ 8 *Contractuele vakbondsafgevaardigden hebben gelijkwaardige bescherming als statutaire afgevaardigden. Er kunnen geen positieve of negatieve gevolgen uitgevaardigd worden voor handelingen die voortkomen uit de uitoefening van hun vakbondsopdracht.*

5. Diverse andere bepalingen en maatregelen

5.1 Tewerkstelling

In het licht van een tewerkstellingsbeleid dat voldoet aan de noden van een mediabedrijf en met het oog op een goede informatie-uitwisselingen tussen de directie HR en de vakorganisaties, worden volgende tekstwijzigingen voorgesteld:

- Het hoofdstuk 'Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur' in bijlage 15 bij het SAC betreffende het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten wordt als gevolgd gewijzigd:

- Huidig:

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 verbreingsvergoeding.

- Voorstel:

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 de overeenkomst automatisch eindigt op de overeengekomen einddatum;

2.4 de overeenkomst enkel voortijdig kan beëindigd worden mits betaling van de wettelijke verbreingsvergoeding.

De VRT sluit arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur in principe voor een periode van maximum één jaar.

In bepaalde situaties kan het aangewezen zijn om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor langer dan één jaar en met een maximumduur van twee jaar, af te sluiten. M.n. als de VRT inschat dat:

- *de opdracht/het project waarvoor een medewerker wordt aangeworven langer zal duren dan één jaar en een duidelijk einde heeft;*
 - *er een nieuwe trend of evolutie is waar de VRT wenst op in te zetten om te voldoen aan de behoeften van de mediagebruiker. Deze trend of nieuwe evolutie is van voorbijgaande aard en/of de competenties die hiervoor nodig zijn, zijn na een verloop van twee jaar verworven door de VRT-personeelsleden.*
 - *het programma/programma-concept een sterke nood aan nieuwe inspiratie en nieuwe ideeën heeft om relevant en kwaliteitsvol te blijven. Met contracten van bepaalde duur van maximaal twee jaar, kan er voor de noodzakelijke zuurstof gezorgd worden en kan er tegelijk een leerrijk traject aangeboden worden.*
- '5. Informatie aan vakorganisaties' in bijlage 16 bij het SAC betreffende de tewerkstelling van uitzendkrachten wordt als gevolgd gewijzigd:
 - Huidig:
De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een standaard overzicht van de tewerkstelling van uitzendkrachten. Eventueel kan, op vraag van de vakorganisaties, m.b.t. een bepaald onderdeel meer gedetailleerde informatie worden bezorgd.
 - Voorstel:
De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht van de tewerkstelling van uitzendkrachten. Deze rapportering moet de vakbonden toelaten om de naleving van het voorliggend protocol te verifiëren en bevat volgende gegevens:
 - *aantal ingezette uitzendkrachten per periode, per categorie en per directie*
 - *aantal dagen per maand dat uitzendkracht wordt ingezet*
 - *totale duurtijd van opdracht van een uitzendkracht, met nadruk op de langdurig ingezette uitzendkrachten*
 - Beide aangepaste bijlagen zijn bij deze nota gevoegd.

5.2 Maaltijdcheques in de regionale omroepen van Radio 2

In het omroepcentrum aan de Reyerslaan kunnen de VRT-personeelsleden gebruik maken van gesubsidieerde cateringdiensten. Deze diensten zijn niet ter beschikking in de vijf regionale omroepen van Radio 2. Directie en vakorganisaties willen daarom aan die laatste groep medewerkers maaltijdcheques toekennen.

Concreet houdt dit in dat de contractuele en statutaire medewerkers in de regionale omroepen van Radio 2 maaltijdcheques van €5 per gepresteerde dag toegekend krijgen. De directie stelt voor om dit te doen vanaf uiterlijk 1 september 2013.

Het toepassingsgebied en de toekenningsmodaliteiten van de maaltijdcheques worden vastgelegd in een bijlage bij het SAC. Daarnaast worden zowel het SAC als het *Pecuniair statuut-aanpassing statutaire verloning* aangepast om naar de nieuwe bijlage te verwijzen. Bijkomend wordt bijlage 16 bij het SAC betreffende de tewerkstelling van uitzendkrachten gewijzigd om te verduidelijken dat ook de uitzendkrachten tewerkgesteld in de regionale omroepen van Radio 2 in aanmerking komen voor het toekennen van maaltijdcheques.

5.2.1 Bijlage 14 bij SAC – Overeenkomst m.b.t. toekennen van maaltijdcheques

Bijlage 14 bij SAC geeft toepassingsgebied en toekenningsmodaliteiten van de maaltijdcheques aan.

Het tekstvoorstel voor Bijlage 14 bij SAC is bij deze nota gevoegd.

5.2.2 Aanpassing aan SAC

Er wordt voorgesteld om het volgende toe te voegen:

Artikel 23 bis - Maaltijdcheques

In het Omroepcentrum kunnen personeelsleden genieten van gesubsidieerde maaltijden en ze zullen dit kunnen blijven doen voor de gehele looptijd van de huidige beheersovereenkomst.

De personeelsleden die daarentegen tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 kunnen geen gebruik maken van gesubsidieerde catering en ontvangen ter compensatie maaltijdcheques.

De modaliteiten waaronder maaltijdcheques worden toegekend zijn beschreven in bijlage 14 van dit SAC.

5.2.3 Aanpassing statutaire verloning

In het document *Pecuniair personeelsstatuut – aanpassing statutaire verloning* wordt punt 12 toegevoegd:

12. Bindend maken van artikel 23 bis van het SAC en van bijlage 14 bij het SAC voor de statutaire personeelsleden

In het Omroepcentrum kunnen personeelsleden genieten van gesubsidieerde maaltijden en ze zullen dit kunnen blijven doen voor de gehele looptijd van de lopende beheersovereenkomst 2013-2016.

De personeelsleden die daarentegen tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 kunnen geen gebruik maken van gesubsidieerde catering en ontvangen ter compensatie maaltijdcheques.

De modaliteiten waaronder maaltijdcheques worden toegekend zijn beschreven in bijlage 14 van het SAC.

5.2.4 Aanpassing bijlage 16 bij het SAC betreffende de tewerkstelling van uitzendkrachten

Er wordt voorgesteld om '4. Extra voordelen voor uitzendkrachten' als volgt te wijzigen:

- Huidig:

Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan interne selecties voor VRT-functies.

Uitzendkrachten kunnen onder dezelfde voorwaarden als het VRT-personeel gebruik maken van het bedrijfsrestaurant, de cafetaria en de drank- en voedselautomaten. Zij maken daarbij gebruik van de toegangsbadge die ze ontvangen.

- Voorstel:

Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan interne selecties voor VRT-functies.

Uitzendkrachten kunnen onder dezelfde voorwaarden als het VRT-personeel gebruik maken van het bedrijfsrestaurant, de cafetaria en de drank- en voedselautomaten. Zij maken daarbij gebruik van de toegangsbadge die ze ontvangen.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 ontvangen maaltijdcheques, net zoals het VRT-personeel van de regionale omroepen.

5.3 Afschaffen regularisatiedag van 2 januari

De regularisatiedag op 2 januari wordt afgeschaft. De stuurgroep werkreglement van de VRT met instemming van het Basisoverlegcomité stelt voor om die beslissing als volgt uit te voeren:

- Afschaffen van de conventie m.b.t. Bijlage 1 bij het Reglement op de duur der prestaties : niet inhalen van afwezigheid om traditionele redenen voor personeelsleden in het GLAT-werkstelsel.
- Aanpassen van *bijlage 1 bij het reglement op de duur der prestaties m.b.t. inhalen van afwezigheden tijdens de stamtijden door de personeelsleden behorend tot het GLAT-stelsel vermeld onder hoofdstuk II.*
 - Schrappen van:
 - Om traditionele redenen*
 - De eerste werkdag van het jaar op voorwaarde dat het personeelslid blijkt geeft van zijn aanwezigheid.*
 - Deze dag wordt forfaitair voor 7 u. 36 verrekend.*

Bijlage 1 bij het reglement op de duur der prestaties m.b.t. inhalen van afwezigheden tijdens de stamtijden door de personeelsleden behorend tot het GLAT-stelsel vermeld onder hoofdstuk II is bij deze nota gevoegd.

5.4 Verlof bij bloedgeven afschaffen

In navolging van de Europese Richtlijn m.b.t. verlof toekennen bij bloedgeven, heeft de VRT beslist om bij bloedgeven geen verlofdag meer toe te kennen. De dienstvrijstelling om bloed te geven op de momenten dat het Rode Kruis aanwezig is op de VRT, blijft behouden.

Indien medewerkers ervoor kiezen om plasma of bloedplaatjes te doneren in een gespecialiseerd transfusiecenter, kunnen ze daarvoor gebruik maken van een dag of een halve dag sociaal verlof.

M.b.t. het doneren van beenmerg verandert de huidige regeling niet.

5.4.1 Aanpassing SAC

- Er wordt voorgesteld om Artikel 29, § 1 van het SAC te vervangen.
 - Huidig:

§ 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.
 - Voorstel:

§ 1 Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximaal 6 dagen bezoldigd verlof voor:

 - *het geven van plasma of bloedplaatjes;*

- *de bijstand aan kinderen, partner of familieleden met wie het personeelslid onder éénzelfde dak samenwoont, die ziek zijn of slachtoffer zijn van een ongeval.*

Dit verlof kan worden opgenomen per halve dag. Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een medisch attest ingevuld door de transfusiedienst of door de behandelende geneesheer.

§ 2 Daarnaast wordt aan personeelsleden 4 dagen bezoldigd verlof toegekend voor het afstaan van beenmerg. Deze periode is ondeelbaar en vangt aan de dag van de beenmergafname.

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

- *Bijlage 6: toelichting bij artikel 29 van het SAC – krediet voor sociaal verlof bij het SAC is bij deze niet meer van toepassing en wordt geschrapt.*

5.4.2 Aanpassing Administratief Personeelsstatuut

- Er wordt voorgesteld om Artikel 123 van Administratief Personeelsstatuut te vervangen.

- Huidig:

§ 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 5*
- *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 5.

- Voorstel:

§ 1 Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximaal 6 dagen bezoldigd verlof voor:

- *het geven van plasma of bloedplaatjes;*
- *de bijstand aan kinderen, partner of familieleden met wie het personeelslid onder éénzelfde dak samenwoont, die ziek zijn of slachtoffer zijn van een ongeval*

Dit verlof kan worden opgenomen per halve dag. Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een medisch attest ingevuld door de transfusiedienst of door de behandelende geneesheer.

§ 2 Daarnaast wordt aan personeelsleden 4 dagen bezoldigd verlof toegekend voor het afstaan van beenmerg. Deze periode is ondeelbaar en vangt aan de dag van de beenmergafname.

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

- *Bijlage 5: Geven van bloed, bloedplasma, bloedplaatjes en beenmerg bij het Administratief Personeelsstatuut is bij deze niet meer van toepassing en wordt geschrapt.*

5.5 Flexibiliseren loontoeslag

Betreffende de tijdelijke loontoeslag die reeds voor statutaire en contractuele medewerkers bestaat, wordt voorgesteld om af te stappen van de drie vooraf bepaalde tarieven. Het tarief zal worden bepaald afhankelijk van de situatie, maar rekening houdend met een vastgelegd plafond.

5.5.1 Aanpassing aan SAC

- Er wordt voorgesteld om Artikel 15 ter, punt 6 te vervangen door:

- Huidig:

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.

- Voorstel:

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.*

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

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

5.5.2 Aanpassing aan Administratief Personeelsstatuut

- Er wordt voorgesteld om in het document *Pecuniair personeelsstatuut – aanpassing statutaire verloning* punt 11 toe te voegen:

11. Bindend maken van artikel 15 ter, punt 6 uit het SAC voor de statutaire personeelsleden

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

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

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

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

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

- Hierbij wordt ook voorgesteld om *Bijlage 2 bij nota Raad van Bestuur VRT van 19 december 2005 betreffende de tijdelijke loontoeslag* buiten werking te stellen.

6. Bijkomende wijzigingen aan SAC en/of Personeelsstatuut

- Op het sociaal overleg van 4 oktober 2012 werd beslist om artikel 15 ter, 3 a te schrappen. Dit artikel is door goedkeuring van de mobiliteitsprocedure niet langer van toepassing. Met deze nota wordt dan ook voorgesteld om die beslissing uit te voeren, maw het volgende onder artikel 15ter wordt geschrapt:

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.

- Betreffende de geldigheidsduur van het SAC, beschreven in artikel 2 van het SAC, wordt voorgesteld om de tekst als volgt aan te passen:
 - Huidig 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 juli 2012 en vervangt vanaf die datum het SAC 2009-2011.
Met uitzondering van bijlage 17 van dit SAC (sectoraal loonakkoord contractuelen VRT), dat geldt tot en met 30/04/2013, gelden dit SAC en haar bijlagen voor onbepaalde duur.*
 - Voorstel 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 2013 en vervangt vanaf die datum het SAC dat werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 25 juni 2012.

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

- Bij indienstname ontvangt de nieuwe medewerker een map gevuld met allerlei documenten en reglementen. Omwille van financiële en administratieve redenen, wordt voorgesteld om al deze documenten waar mogelijk op een elektronische drager aan te bieden. Daartoe wordt bijlage 1 bij het SAC aangepast. Het tekstvoorstel van deze bijlage is bij deze nota gevoegd.

7. Voorstel

De directie stelt voor om een protocol van akkoord te sluiten over alle hoger vermelde elementen van het Sectoraal Akkoord 2013-2016.

Alle tekstvoorstellen worden hierbij toegevoegd.

8. Inwerkingtreding

De elementen van het Sectoraal Akkoord 2013-2016 treden met terugwerkende kracht in werking vanaf 1 mei 2013 na goedkeuring door de Raad van Bestuur.

Bijlagen bij Nota aan het Sectorcomité XVIII – Sectoraal Akkoord 2013-2016 :

Bijlage 1 : Bijlage 1 bij het SAC – Te ontvangen documenten

Bijlage 2 : Bijlage 13 bij het SAC – Duurzaam personeelsbeleid en eindeloopbaanmaatregelen

Bijlage 3 : Bijlage 14 bij het SAC – Toekennen van maaltijdcheques

Bijlage 4 : Bijlage 15 bij het SAC - Protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten

Bijlage 5 : Bijlage 16 bij het SAC – Protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten

Bijlage 6 : Bijlage 17 bij het SAC – Sectoraal loonakkoord contractuelen 2013-2016

Bijlage 7 : Bijlage 1 bij het reglement op de duur der prestaties m.b.t. inhalen van afwezigheden tijdens de startjaren door de personeelsleden behorend tot het GLAT-stelsel vermeld onder hoofdstuk II

Bijlagen ter informatie bij Nota aan het Sectorcomité XVIII – Sectoraal Akkoord 2013-2016 :

Bijlage 8 : SAC

Bijlage 9 : Administratief Personeelsstatuut

Bijlage 10 : Pecuniair statuut – aanpassing statutaire verloning

BIJLAGE 1

TE ONTVANGEN DOCUMENTEN - TOELICHTING BIJ ARTIKEL 4

Elk personeelslid ontvangt bij de ondertekening van zijn arbeidsovereenkomst de relevante functiebeschrijving, als bijlage bij zijn arbeidsovereenkomst.

Volgende documenten worden op elektronische drager aan het personeelslid ter kennisname gegeven: :

1. Het arbeidsreglement
2. De geldende sectorale akkoorden (+bijlagen)
3. Een overzicht van de functieclassificatie
4. Het reglement op de duur der prestaties
5. De deontologische code en programmacharter
6. De informatiebrochure over de aanvullende bedrijfspensioenregeling en het reglement op de aanvullende bedrijfspensioenregeling.
7. Het vigerende reglement kosten eigen aan de werkgever
8. Het charter "coördinator veiligheid & gezondheid", indien van toepassing, samen met de reglementaire bepalingen, en de toelichtingen hierbij
9. Toelichting bij de hospitalisatieverzekering
10. Het reglement inzake beschikbaarheid en het gebruik van alcohol en andere drugs binnen de VRT
11. Het reglement inzake roken
12. Het reglement omroepbeveiliging
13. Brochure loopbaanonderbreking

Deze documenten zijn ook raadpleegbaar op het VRT-intranet. Eventuele wijzigingen van deze documenten en reglementen worden via diezelfde weg gemeld.

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

Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
Directie HR

BIJLAGE 13

DUURZAAM PERSONEELSBELEID EN EINDELOOPBAANMAATREGELEN

Hoofdstuk 1 - Algemeen kader inzake duurzaam personeelsbeleid

Met een duurzaam personeelsbeleid streeft de VRT ernaar om alle medewerkers, van alle leeftijden en van de eerste tot de laatste dag met goesting, effectief en efficiënt te laten werken. Op die manier kan het talent, de kennis en de ervaring van iedereen ontwikkeld, benut en ingezet worden.

Om mensen langer en met goesting te laten werken, is het noodzakelijk dat ze zich betrokken voelen bij hun job. Jobbetrokkenheid wordt gecreëerd door een uitdagende en betekenisvolle job-inhoud en – werkomgeving, door voldoende kansen voor persoonlijke ontwikkeling, door een goede relatie met collega's en directe leidinggevende, door het ervaren van waardering en respect en door voldoende aandacht voor een goede werk-privé-balans.

HR kan hieraan bijdragen door instrumenten en processen te bouwen die de uitbouw van een loopbaan ondersteunen, open communicatie en feedback cultuur stimuleren, jobverrijking en mobiliteit stimuleren, aandacht hebben voor flexibiliteit en een goede werk-privé-balans rekening houdend met de noden van de VRT. Maar het op zoek gaan naar een zinvolle en haalbare job tijdens de hele loopbaan is in de eerste plaats een wederzijdse verantwoordelijk van medewerker en leidinggevende.

Hoofdstuk 2 - Loopbaanperspectief

§ 1 In het kader van duurzaam personeelsbeleid is het belangrijk om de ambities en de verwachtingen van de medewerkers te kennen, zodat elk talent effectief en efficiënt kan worden ingezet om bij te dragen aan de opdracht van de VRT.

§ 2 De directie HR wil de leidinggevendsten stimuleren om met hun medewerkers die 50 jaar zijn/worden reeds een eerste gesprek te hebben. Tijdens zo'n gesprek kan dan op zoek gegaan worden naar de ambities en verwachtingen die de medewerker graag nastreeft.

§ 3 Het bereiken van de leeftijd van +/- 55 jaar is op dit vlak vaak een belangrijk moment in iemands loopbaan. Het is het moment waarop wordt nagedacht over de ambities die men in de laatste tien jaar van zijn loopbaan wil verwezenlijken.

Daarom zullen tijdens het functioneringsgesprek de leidinggevendsten samen met deze medewerkers een loopbaanperspectief uitstippelen dat beantwoordt aan de ambities van de medewerker en de behoeften van de VRT.

Hoofdstuk 3 - Eindeloopbaanmaatregelen

Anno 2013 bestaat er een groep van medewerkers waarvan er tijdens hun loopbaan weinig tot geen sprake was van een beleid dat hen ondersteunde bij het uitbouwen van zinvolle en haalbare loopbaan. Om tegemoet te komen aan de noden van deze groep hebben directie en vakbonden een aantal eindeloopmaatregelen bij wijze van overgangmaatregelen ingevoerd.

Onderstaande eindeloopbaanmaatregelen gaan in vanaf 1 januari 2014, met uitzondering van artikel 3 - Recuperatietijd voor medewerkers die zondagsuren presteren. Deze maatregel gaat in zodra de administratieve verwerking van de gegevens het mogelijk maakt en dit ten vroegste op 1 juli 2013.

Artikel 1 – Op zoek naar werkbaar werk

Elke medewerker vanaf 58 jaar wordt door zijn leidinggevende uitgenodigd voor een loopbaangesprek. Dit gesprek moet toelaten om te peilen naar wederzijdse verwachtingen en om het verder verloop van de loopbaan te bespreken.

Het resultaat van een eindloopbaangesprek kan mogelijks een wijziging van rol, taak of functie met aandacht voor wat kan voor de VRT of een aanpassing van de manier waarop de job wordt uitgevoerd inhouden.

Het vinden van een job die beantwoordt aan de noden van de VRT en aan de verwachtingen van de medewerker is een wederzijdse verantwoordelijkheid van medewerker en leidinggevende.

Artikel 2 – Eindloopbaandagen voor alle medewerkers vanaf 55 jaar

§ 1 Vanaf 55 jaar heeft het personeelslid recht op eindloopbaandagen, bovenop de jaarlijkse vakantie zoals bepaald in artikel 24 bis van het SAC :

- Vanaf 55 tot en met 59 jaar: één bijkomende dag
- vanaf 60 tot en met 61 jaar: drie bijkomende dagen
- op 62 jaar: vijf bijkomende dagen
- op 63 jaar: zes bijkomende dagen
- Vanaf 64 jaar: zeven bijkomende dagen

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

§ 2 Als een personeelslid op de leeftijd van 62 jaar of ouder voltijds tewerkgesteld is, worden extra eindloopbaandagen toegekend:

- Op 62 jaar: 3 extra dagen bij voltijdse tewerkstelling
- Op 63 jaar: 5 extra dagen bij voltijdse tewerkstelling
- Vanaf 64 jaar: 7 extra dagen bij voltijdse tewerkstelling

Deze extra eindloopbaandagen komen bovenop de eindloopbaandagen zoals bepaald in § 1.

Hierbij wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het personeelslid bereikt in de loop van het jaar en wordt rekening gehouden met het tewerkstellingspercentage in januari van dat jaar.

§ 3 Deze bijkomende eindloopbaandagen bepaald in § 1 en § 2 worden evenredig verminderd wanneer het personeelslid in de op hem van toepassing zijnde referentieperiode (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 dagen geen geheel getal vormt, wordt het afgerond naar de onmiddellijke hogere eenheid.

§ 4 De eindloopbaandagen toegekend volgens § 1 en § 2 én vanaf de leeftijd van 60 jaar, kunnen door het personeelslid worden opgespaard om aaneensluitend op te nemen voorafgaand aan pensioen.

Artikel 3 – Recuperatietijd voor medewerkers die zondagsuren presteren

§ 1 Het personeelslid die een functie uitoefent die regelmatig zondagswerk vereist, kan er voor kiezen om tijdens de laatste twee jaar voor zijn pensioendatum deze zondagsuren te recuperen in tijd. Deze tijd wordt dan opgespaard om aaneensluitend op te nemen voorafgaand aan het pensioen.

Deze opgespaarde recuperatietijd mag maximaal drie maand bedragen.

Deze maatregel is van toepassing op elk personeelslid die een functie uitoefent van klasse 1 tot en met 7 en die regelmatig zondagsuren presteert, ongeacht het werkstelsel dat op hem van toepassing is.

§ 2 Het personeelslid dat ervoor kiest om zijn zondagsuren om te zetten in recuperatietijd voorafgaand aan pensioen, moet tijdig – minstens twee jaar op voorhand – zijn pensioendatum meedelen aan de directie HR en aangeven dat hij wenst zijn zondagsuren op te sparen.

Artikel 4 – Uitbreiding bestaande loopbaanonderbreking 55+

§ 1 Als 55-plusser instappen in een gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan pensioen is met de goedkeuring van voorliggende bijlage een recht voor alle medewerkers voor klasse 1 tot en met 6.

§ 2 Een personeelslid dat minstens 60 jaar is en kiest voor een gedeeltelijke loopbaanonderbreking tot aan pensioen, heeft recht op een bijkomende premie van € 100 bruto per maand (aan index van mei 2013) in geval van 20%-loopbaanonderbreking of van € 250 bruto per maand (aan index van mei 2013) in geval van 50%-loopbaanonderbreking.

Deze maatregel is van toepassing vanaf 1 januari 2014. M.a.w. het uitbetalen van de bijkomende premie gebeurt ten vroegste met het maandloon van januari 2014. Het personeelslid kan er wel voor opteren om al vroeger in een regeling van gedeeltelijke loopbaanonderbreking te stappen.

Deze maatregel eindigt op 31 december 2016. Dit betekent dat een personeelslid uiterlijk in december 2016 kan instappen in een gedeeltelijke loopbaanonderbreking aangevuld met een premie. In dat geval ontvangt het personeelslid een premie tot aan pensioen, dus ook na 2016.

BIJLAGE 14

OVEREENKOMST M.B.T. TOEKENNEN VAN MAALTIJDCHQUES

Tussen de gedelegeerd bestuurder van de VRT, vertegenwoordigd door mevrouw Karen Braeckmans, algemeen directeur HR, hierna de VRT genoemd, en de representatieve vakorganisaties van de VRT wordt overeengekomen wat volgt:

1. Voorwerp en toepassingsgebied van de overeenkomst

Deze overeenkomst heeft tot voorwerp maaltijdcheques toe te kennen aan de statutaire en contractuele personeelsleden in dienst van de VRT met vaste standplaats in één van de vijf regionale omroepen van Radio 2.

Deze overeenkomst gaat uiterlijk in op 1 september 2013, afhankelijk van de doorlooptijd van de procedure m.b.t. een algemene offerteaanvraag, en wordt opgesteld overeenkomstig de van kracht zijnde wetgeving.

2. Toekenningmodaliteiten van de maaltijdcheques

2.1 Het *aantal toegekende maaltijdcheques* is gelijk aan het aantal dagen waarop het personeelslid effectief gepresteerd heeft. Bijgevolg zal er bijvoorbeeld geen maaltijdcheque toegekend worden voor: een verlofdag, een (niet-gewerkte) feestdag, een arbeidsongeschiktheidsdag, een recuperatiedag...

2.2 De *nominale waarde van de maaltijdcheque* bedraagt € 5.

De werkgeversbijdrage bedraagt € 3,91 per cheque.

De werknemersbijdrage bedraagt € 1,09 per cheque en wordt maandelijks afgetrokken van het nettoloon van het personeelslid.

De werkgevers- en werknemersbijdrage kunnen in de loop van de overeenkomst in onderling akkoord tussen de VRT en de vakorganisaties worden gewijzigd.

2.3 Voor eenzelfde dag kan een maaltijdcheque enkel *gecumuleerd worden met een maaltijdvergoeding* zoals voorzien in het VRT-reglement 'Kosten eigen aan werkgever' onder de volgende voorwaarden:

- Als de VRT de werkelijke kost van één of meerdere maaltijden op een dag (met uitzondering van het ontbijt) terugbetaalt op voorlegging van bewijsstukken, wordt het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque afgetrokken van de totale vergoeding.
- Als de VRT een forfaitaire maaltijdvergoeding betaalt voor een dag, wordt hiervan het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque afgetrokken. Het werkgeversaandeel wordt éénmaal afgetrokken, ongeacht of het personeelslid één of meerdere maaltijden heeft genuttigd.

2.4 Voor eenzelfde dag kan een maaltijdcheque enkel *gecumuleerd worden met een representatievergoeding* (voor een personeelslid behorend tot functieklaas 7 op basis van bewijsstukken) indien het werkgeversaandeel van de maaltijdcheque wordt afgetrokken van de representatievergoeding.

Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
Directie HR

3. Maaltijdcheques in elektronische vorm

3.1 Krachtens deze overeenkomst opteren de partijen ervoor dat de maaltijdcheques zullen worden toegekend *in elektronische vorm*. Deze oorspronkelijke keuze is geldig en onomkeerbaar voor een duur van 12 maanden.

Daarna kunnen de VRT of het personeelslid op deze oorspronkelijke keuze terugkomen door middel van een opzegtermijn van minstens drie maanden. De opzeg moet per aangetekende brief aan alle ondertekenende partijen van deze overeenkomst betekend worden. De begindatum van de opzegtermijn is de eerste werkdag van de maand na die van de maand waarin de opzegging gebeurde. De opzegtermijn kan ten vroegste ingaan op 1 juli 2014.

Indien achteraf een van de partijen opnieuw wenst over te stappen op maaltijdcheques in elektronische vorm, is de opzegprocedure, zoals hierboven omschreven, van toepassing.

3.2 De *maandelijke loonfiche* vermeldt het aantal elektronische maaltijdcheques en het brutobedrag ervan, verminderd met de werknemersbijdrage.

3.3 Het personeelslid beschikt over een persoonlijke *maaltijdchequerekening*, d.i. de persoonlijke databank waarop de maaltijdcheques in elektronische vorm worden gestort, geregistreerd en beheerd door de uitgever van de maaltijdcheques. Deze rekening wordt elke maand voor een aantal maaltijdcheques gecrediteerd, uiterlijk op de vijfde werkdag van deze maand, in functie van het aantal effectief gepresterde dagen van de voorafgaande maand.

3.4 De *geldigheidsduur* van de maaltijdcheque is beperkt tot 3 maand te rekenen vanaf het ogenblik dat de maaltijdcheque op de maaltijdchequerekening wordt geplaatst.

3.5 De maaltijdcheque mag enkel gebruikt worden voor de betaling van een maaltijd of voor de aankoop van verbruiksklare voeding. Het personeelslid ontvangt daartoe een beveiligde elektronische *betaalkaart*. In geval van diefstal of verlies van deze betaalkaart, zijn de kosten die daaraan verbonden zijn ten laste van het personeelslid tot een maximum bedrag van 7€.

4. Samengaan met bedrijfsrestaurant

Het personeelslid dat maaltijdcheques ontvangt, kan geen gebruik maken van het bedrijfsrestaurant van de VRT tegen de voordelige personeelstarieven maar betaalt de niet-gesubsidieerde tarieven.

Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie
Directie HR

BIJLAGE 15

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 de overeenkomst automatisch eindigt op de overeengekomen einddatum;

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

De VRT sluit arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur in principe voor een periode van maximum één jaar.

In bepaalde situaties kan het aangewezen zijn om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur voor langer dan één jaar en met een maximumduur van twee jaar, af te sluiten. M.n. als de VRT inschat dat:

- de opdracht/het project waarvoor een medewerker wordt angeworven langer zal duren dan één jaar en een duidelijk einde heeft;
- er een nieuwe trend of evolutie is waar de VRT wenst op in te zetten om te voldoen aan de behoeften van de mediagebruiker. Deze trend of nieuwe evolutie is van voorbijgaande aard en/of de competenties die hiervoor nodig zijn, zijn na een verloop van twee jaar verworven door de VRT-personeelsleden.
- het programma/programma-concept een sterke nood aan nieuwe inspiratie en nieuwe ideeën heeft om relevant en kwaliteitsvol te blijven. Met contracten van bepaalde duur van maximaal twee jaar, kan er voor de noodzakelijke zuurstof gezorgd worden en kan er tegelijk een leerrijk traject aangeboden worden.

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 Televisieomroeporganisatie
Directie HR

BIJLAGE 16

PROTOCOL M.B.T. DE TEWERKSTELLING VAN UITZENDKRACHTEN

1. 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.

2. Uitzendarbeid: in welke omstandigheden?

Elke tewerkstelling van studenten bij de VRT gebeurt via uitzendarbeid.

Daarnaast kan de VRT 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. 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.

Voor het uitvoeren van deze opdrachten kan de VRT altijd een beroep doen op uitzendarbeid.

De opdrachten die niet door functiehouders van de VRT kunnen worden uitgevoerd en die daarom als uitzonderlijk werk worden beschouwd, worden opgelijst. De eventuele aanpassingen aan de lijst worden voorgelegd op de eerste BOC-vergadering van het kalenderjaar.

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 5) blijkt dat dit om functionele redenen noodzakelijk is.

3. Verloning van uitzendkrachten en vergoedingen

3.1. Functies die voorkomen in de functieclassificatielijst

Voor uitzendkrachten die een functie uitoefenen die in de VRT-functieclassificatielijst voorkomt, gelden de volgende tarieven:

3.1.1. Basistarieven

Het loon wordt berekend uitgaande van het aanvangsuurloon van de loonvork van de klasse waartoe de functie behoort. Het aanvangsuurloon is het aanvangsjaarloon (maandloon x 12) volgens het geldende SAC gedeeld door 1976.

3.1.2. Verhoogde tarieven

Voor uitzendkrachten met ervaring wordt het basistarief als volgt aangepast, telkens met ingang van 1 mei:

Voor uitzendkrachten die in het vorige kalenderjaar minstens 100 dagen voor de VRT gewerkt hebben, hetzij als uitzendkracht, hetzij als werknemer, wordt het basistarief verhoogd met 2%.

Voor uitzendkrachten die in de vorige drie kalenderjaren ieder jaar minstens 100 dagen voor de VRT gewerkt hebben, hetzij als uitzendkracht, hetzij als werknemer, wordt het basistarief verhoogd met 4%.

3.2. Opdrachten die niet voorkomen in de functieclassificatielijst

Voor alle opdrachten die niet voorkomen in de functieclassificatielijst en voor de studenten gelden m.b.t. het minimum uurtarief integraal de bepalingen van de CAO nr. 43 betreffende het gemiddeld minimum maandinkomen.

Voor de meest voorkomende opdrachten van promotiemedewerker, gids, camera-assistent (kabelsleper) en motard gelden de volgende basistarieven:

Opdracht	Verloning	Opmerkingen/extra
	Bruto uurloon (aan 100%)	
promotiemedewerker	5,88€	Forfaitaire minimumvergoeding voor 4 uren prestaties per dag Forfaitaire kostenvergoeding van 12,39 € per prestatiedag Reglement op de zon- en feestdagprestaties is niet van toepassing
camera-assistent (kabelsleper)	minimum klasse 2	Zie 3.1.1
camera-assistent-(kabelsleper)-student	6,61€	
camera-assistent-steadycam	minimum klasse 3	Zie 3.1.1
	Forfait per opdracht (aan 100%)	
motard afhaling	84,55€	Reglement op de zon- en feestdagprestaties is niet van toepassing
motard wedstrijd	169,08€	Kilometervergoeding van toepassing bij de Vlaamse Overheid voor gebruik van eigen motor: <ul style="list-style-type: none"> - Voor afhalen van cassettes - Voor verplaatsing naar plaats van de wedstrijd - Voor volgen van wedstrijd - Voor ophalen van motor in het omroepcentrum Forfaitaire vergoeding van 1,52 € (zie hieronder) is niet van toepassing

	Forfait per rondleiding (wordt niet geïndexeerd)	
gids nederlands	50€	
gids andere taal	70€	

3.3. Minimale vergoeding

Behoudens de in de tabel onder 3.2 vermelde uitzondering en andersluidende bepalingen in het reglement op de duur der prestaties, bedraagt de minimale vergoeding voor uitzendarbeid per opdracht de vergoeding voor 3 uren prestaties.

3.4. Prestaties geleverd op zon- en feestdagen

Prestaties die op zon- en feestdagen geleverd worden, worden dubbel betaald, behoudens de in de tabel onder 3.2 vermelde uitzonderingen en de forfaitaire vergoedingen.

3.5. Reglement reis- en verblijfkosten

Het reglement reis- en verblijfkosten is van toepassing op de uitzendkrachten. Dit geldt evenwel niet voor de functies van promotiemedewerker, figurant, stem, gids, motard en stemregie.

3.6. Vergoeding woon-werkverkeer

Als terugbetaling voor de kosten gemaakt in het kader van het woon-werkverkeer ontvangt de uitzendkracht, behoudens wanneer hij/zij een andere forfaitaire kostenvergoeding ontvangt:

- voor het gebruik van de eigen wagen: een forfaitaire vergoeding van 1,52€ per prestatiedag
- voor het gebruik van het openbaar vervoer (mits voorlegging van (een kopie van) het vervoerbewijs):
 - het bedrag van de tussenkomst in de prijs van het abonnement (gemiddeld 60%) of 50% van het bedrag van een rittenkaart of (dag)ticket en
 - een forfaitaire vergoeding van 1,52 € per prestatiedag
- voor de verplaatsing met de fiets:
 - de tussenkomst in het tarief van de treinkaart voor een afstand van 7 km. voor zover de afstand woon-werk minstens 1 km. bedraagt en voor zover het begin- en/of eindpunt van het fietstraject de plaats van tewerkstelling is en
 - een forfaitaire vergoeding van 1,52 € per prestatiedag

Voor de verplaatsing buiten de uren van het openbaar vervoer ontvangt de uitzendkracht een forfaitaire vergoeding (de '2x20 km – vergoeding').

4. Extra voordelen voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten kunnen deelnemen aan interne selecties voor VRT-functies.

Uitzendkrachten kunnen onder dezelfde voorwaarden als het VRT-personeel gebruik maken van het bedrijfsrestaurant, de cafetaria en de drank- en voedselautomaten. Zij maken daarbij gebruik van de toegangsbadge die ze ontvangen.

Uitzendkrachten die tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 ontvangen maaltijdcheques, net zoals het VRT-personeel van de regionale omroepen.

5. Informatie aan vakorganisaties

De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht van de tewerkstelling van uitzendkrachten. Deze rapportering moet de vakbonden toelaten om de naleving van het voorliggend protocol te verifiëren en bevat volgende gegevens:

- aantal ingezette uitzendkrachten per periode, per categorie, per directie en per productiehuis
- aantal dagen per maand dat uitzendkracht wordt ingezet
- totale duurtijd van opdracht van een uitzendkracht, met nadruk op de langdurig ingezette uitzendkrachten

Bijlage bij het gecoördineerd protocol m.b.t. de tewerkstelling van uitzendkrachten bij de VRT

Lijst van de opdrachten zoals bepaald in punt 2.3, B van het gecoördineerd protocol: de opdrachten die niet door functiehouders van de VRT kunnen worden uitgevoerd en die daarom als uitzonderlijk werk worden beschouwd:

Camera-assistent (kabelsleper)- student
Gids
Motard
Promotiedewerker-student
Opwarmer
Stand-in

BIJLAGE 17

SECTORAAL LOONAKKOORD CONTRACTUELEN VRT 2013-2016

Dit sectoraal loonakkoord contractuelen VRT omvat de regeling voor de verloningsvoorwaarden van de contractuele medewerkers voor de jaren 2013-2016. Met een loonakkoord dat – bij ongewijzigd beleid - geldig is tot het einde van de huidige beheersovereenkomst 2012-2016, kiest de VRT ervoor om enerzijds haar medewerkers een consistent en continuerend verloningsbeleid aan te bieden en anderzijds ruimte en mogelijkheid te creëren om te werken aan een nieuw en modern loonbeleid.

De vakbonden en de directie van de VRT engageren er zich toe om een nieuw verloningsbeleid te ontwerpen dat toelaat om de contractuele medewerkers in de context van de huidige mediasector en economische realiteit billijk, transparant en waarderend te verlonen. De eerste bouwstenen daartoe werden reeds bepaald tijdens het sociaal overleg in het voorjaar van 2013. De vakbonden en de directie hebben de intentie om dit nieuwe verloningsbeleid in het voorjaar van 2014 klaar te hebben. Het nieuwe en goedgekeurde verloningsbeleid zal het voorliggend loonakkoord vervangen.

Het sectoraal loonakkoord 2013-2016 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).

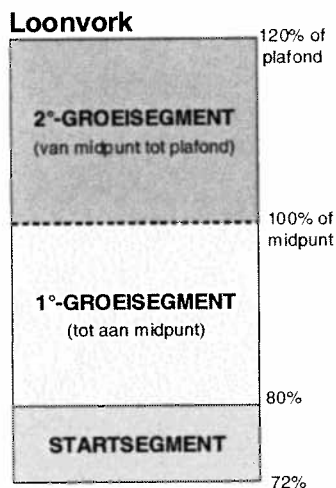
Hoofdstuk 1 - De loonvorken en hun segmenten

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 1,6084 (geldend vanaf 01/01/2013)						
Brutojaarloon						
	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
klasse	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	22.054,83 €	24.505,37 €	24.505,37 €	30.631,71 €	30.631,71 €	36.758,05 €
2	22.054,83 €	24.505,37 €	24.505,37 €	30.631,71 €	30.631,71 €	36.758,05 €
3	23.524,87 €	26.138,74 €	26.138,74 €	32.673,43 €	32.673,43 €	39.699,78 €
4	26.620,77 €	29.578,64 €	29.578,64 €	36.973,30 €	36.973,30 €	46.260,75 €
5	31.703,24 €	35.225,82 €	35.225,82 €	44.032,27 €	44.032,27 €	55.435,58 €
6	38.354,82 €	43.834,08 €	43.834,08 €	54.792,60 €	54.792,60 €	66.492,90 €
7	43.665,29 €	48.516,99 €	48.516,99 €	60.646,24 €	60.646,24 €	72.775,49 €

(Update 01/03/2012)

Loonvork aan 100% (spilindex 138,01)						
Brutomaandloon						
	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
klasse	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 1,6084 (geldend vanaf 01/01/2013)						
Brutomaandloon						
	startsegment		1°-groeisegment		2°-groeisegment	
	van	tot	van	tot	van	tot en met
klasse	minimum	80% van het midpunt	80% van het midpunt	100% of het midpunt	100% of het midpunt	maximum
1	1.837,90 €	2.042,11 €	2.042,11 €	2.552,64 €	2.552,64 €	3.063,17 €
2	1.837,90 €	2.042,11 €	2.042,11 €	2.552,64 €	2.552,64 €	3.063,17 €
3	1.960,41 €	2.178,23 €	2.178,23 €	2.722,79 €	2.722,79 €	3.308,32 €
4	2.218,40 €	2.464,89 €	2.464,89 €	3.081,11 €	3.081,11 €	3.855,06 €
5	2.641,94 €	2.935,48 €	2.935,48 €	3.669,36 €	3.669,36 €	4.619,63 €
6	3.196,24 €	3.652,84 €	3.652,84 €	4.566,05 €	4.566,05 €	5.541,07 €
7	3.638,77 €	4.043,08 €	4.043,08 €	5.053,85 €	5.053,85 €	6.064,62 €

(Update 01/03/2012)

Hoofdstuk 2 - De verhogingsmechanismen

Artikel 3 – De collectieve jaaropslagen

§ 1 Voor het bepalen van de collectieve jaarlijkse opslag waarop een medewerker recht heeft in 2013, 2014, 2015 of 2016, wordt op 1 mei van het desbetreffende jaar vastgesteld in welk segment van de loonvork het loon van die medewerker zich bevindt en vervolgens wordt daarop het verhogingspercentage toegekend dat voor het betrokken segment en voor de betrokken klasse is vastgelegd. Die verhogingspercentages zijn als volgt vastgelegd:

	Startsegment	1°-groeisegment	2°-groeisegment
Klasse 1 tot en met 6	2,5%	1,5%	1,5%
Klasse 7	1%	1%	1%

In klasse 7 wordt de jaaropslag aangevuld met variabele verloning, cfr. Artikel 5 van dit loonakkoord.

§ 2 Het geïndexeerde bedrag van de bruto loonsverhoging bedraagt, voor een personeelslid dat voltijds is tewerk gesteld, minimaal 35 € per maand. Voor deeltijdse werknemers wordt dit waarborgbedrag van 35 € 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.

§ 2 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.

§ 3 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.

§ 4 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 5 – Variabele verloning voor klasse 7

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt er vanaf 2013 ook voor klasse 7 een systeem van variabele verloning ingevoerd. Het systeem van variabele verloning is een element van performantie management waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd.

§ 2 Jaarlijks wordt voor elk personeelslid van klasse 7 te behalen doelstellingen vooropgesteld. Voor elke doelstelling wordt op voorhand duidelijk gedefinieerd op een schaal van 1 tot 5 wanneer en in welke mate de doelstelling wordt behaald.
Het betreft SMART-doelstellingen, m.a.w. de doelstellingen zijn Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdsgebonden.

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

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van de resultaten van de VRT van het voorbije jaar, de hoogte van het beschikbare budget en het te behalen percentage van de variabele verloning voor score 3. De variabele verloning die overeenkomt met score 3 kan niet meer bedragen dan 6% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen).

§ 4. Het behalen van de doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd en leidt tot een gewogen gemiddelde score. Elke score is als volgt gerelateerd aan de te behalen variabele verloning:
Score 5: variabele verloning ten bedrage van 150% van het percentage zoals bepaald in §3.
Score 4: variabele verloning ten bedrage van 125% van het percentage zoals bepaald in §3.
Score 3: variabele verloning ten bedrage van 100% van het percentage zoals bepaald in §3.
Score 2: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.
Score 1: variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3.

§ 5 In het kader van het nieuwe loonbeleid dat wordt ontwikkeld, zal de variabele verloning voor klasse 7 worden geëvalueerd.

Hoofdstuk 3 – Uitvoering en geldigheidsduur

De in hoofdstuk 2 vermelde loonsverhogingen worden toegekend vanaf 1 mei 2013.

Wanneer de implementatie van het sectoraal loonakkoord maar in juni 2013 kan uitgevoerd worden, zal dit met terugwerkende kracht tot op 1 mei 2013 gebeuren.

Dit sectoraal loonakkoord is geldig vanaf 1 mei 2013 tot en met 31 december 2016. Zodra het nieuwe loonbeleid waarvan sprake in de inleiding goedgekeurd is, vervangt het dit loonakkoord.

Bijlage 1:

Inhalen van afwezigheden tijdens de stamtijden door de personeelsleden behorend tot het GLAT-stelsel vermeld onder hoofdstuk II.

Afwezigheden die niet moeten worden ingehaald

Om redenen van burgerlijke aard

- oproeping voor het gerecht als getuige of daarmee gelijk te stellen gevallen;
- oproeping als gezwoorene bij het Hof van Assisen;
- oproeping naar het centrum van werving en selectie van het leger, eventueel gevolgd door opneming in een verpleeginrichting.

Om administratieve redenen

- ontvangst door de hogere overheid;
- inzage van beoordelings- of tuchtdossier;
- oproeping voor een raad van beroep of voor de tuchtraad in de hoedanigheid van bijzitter, verdediger, getuige of eiser;
- verplaatsing van een personeelslid van de gewestelijke omroepen of zendstations naar de centrale zetel in Brussel voor het regelen van zijn persoonlijke administratieve toestand;
- het bijwonen van geïnstitutionaliseerde VRT-vergaderingen.

In gevallen van overmacht

In individuele gevallen van overmacht, zoals staking van het openbaar vervoer, bepaalde weersomstandigheden zoals sneeuw, ijzel, enz... kunnen de verloren minuten integraal als dienst worden aangerekend.

Om medische redenen

- oproeping voor de burgerlijke of militaire commissies voor de invaliditeit;
- oproeping door de medische dienst van de VRT;
- dringende oproeping voor een bloed- of plasmatransfusie (voor normale bloedgifte of plasmatransfusie blijft de geldende regeling van kracht);
- preventief medisch onderzoek ingericht door de Sociale Dienst van de VRT of opgelegd door de arbeidsgeneesheer;
- gezondheidsredenen die het vertrek van een ziek personeelslid noodzakelijk maken op advies van de arbeidsgeneesheer of van de verpleegsters (een medisch attest is voor deze dag niet vereist);
- onderzoek of verzorging van letsels die het gevolg zijn van een arbeidsongeval;
- de ziekteperioden vermeld onder Artikel 23.

Om socio-culturele redenen

Deelneming aan door de VRT gesteunde sociaal-culturele activiteiten op voorwaarde dat deze deelname en de modaliteiten van gelijkstelling van de voor deze activiteiten vereiste tijd met normale prestaties door de Gedelegeerd Bestuurder worden goedgekeurd

Om traditionele redenen

~~De eerste werkdag van het jaar op voorwaarde dat het personeelslid blijkt geeft van zijn aanwezigheid. Deze dag wordt forfaitair voor 7 u. 36 verrekend.~~

Afwezigheden die moeten worden ingehaald

Om administratieve redenen

- bezoek aan de loketten van de gemeentelijke overheid: vernieuwing van een identiteitskaart, betekening van een adreswijziging, tussenkomst bij de bureaus van de burgerlijke stand, verzoek om getuigschriften, enz...
- bezoek aan de belastingsadministratie.

Om sociale redenen

- bijwonen van de begrafenis van een bloed- of aanverwant in de derde of vierde graad;
- postbewerkingen waarvoor de handtekening van het personeelslid onmisbaar is.

Om medische redenen

- tandverzorging zo deze niet kan geschieden buiten de diensturen;
- raadpleging van een geneesheer-specialist: de arbeidsgeneesheer kan het personeelslid ontslaan van compensatie voor bepaalde handelingen of zorgen hem door zijn behandelende geneesheer voorgeschreven.

Om persoonlijke redenen

- oproeping voor technische schouwing van voertuig;
- vertrek voor de jaarlijkse vakantie met het openbaar vervoer op de avond van de laatste werkdag;
- dringende boodschappen die men buiten de diensturen niet kan doen;
- oproeping in de school bezocht door een kind deel uitmakend van het gezin van het personeelslid;
- elk personeelslid beschikt daarenboven over 20 te compenseren uren per jaar te nemen tijdens de starttijden zonder dat hiervoor verantwoording nodig is, evenwel met kennisgeving aan de hiërarchische meerdere.