



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 400.1275

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
14 JUNI 2021 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

Over

VRT : Sociaal Akkoord 2021

- ✓ Sectoraal Akkoord contractuelen
- ✓ Arbeidsreglement

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media;
6. de heer Frederik Delaplace, 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 Wies Descheemaeker
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 Carlos Van Hoeymissen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
de heer Mike Barlow
mevrouw Gerda de Norre

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt met betrekking tot het Sociaal Akkoord 2021 voor de VRT.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van niet-akkoord en verwijst naar het aan het Sectorcomité XVIII bezorgde negatief advies dat als bijlage bij het protocol wordt gevoegd en waaruit zij twee punten wenst te lichten en opgelost te zien: het eerste gaat over 2021 en 2022, het tweede over 2023 en verder. Deze tussenkomst van de ACOD VRT wordt eveneens als bijlage bij het protocol gevoegd.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord en wenst aansluitend bij de aan het Sectorcomité XVIII bezorgde opmerkingen die als bijlage bij het protocol gaan, nog een bijkomende toelichting van het ACV VRT aan het protocol toe te voegen.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit de onderhandelingen af met een protocol van akkoord en wenst de nota die vooraf aan de leden van Sectorcomité XVIII werd bezorgd toe te voegen als opmerking bij het afgesloten protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **16-07-2021**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

De Voorzitter,

Wies
Descheemae
ker
(Signature)

Digitaal ondertekend
door Wies
Descheemaeker
(Signature)
Datum: 2021.06.30
16:03:07 +02'00'



Jan Jambon
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

**Carlos Van
Hoeymissen**
n
(Signature)
Digitaal
ondertekend
door Carlos Van
Hoeymissen
(Signature)
Datum:
2021.07.01
09:28:07 +02'00'


Bart Somers
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen

Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

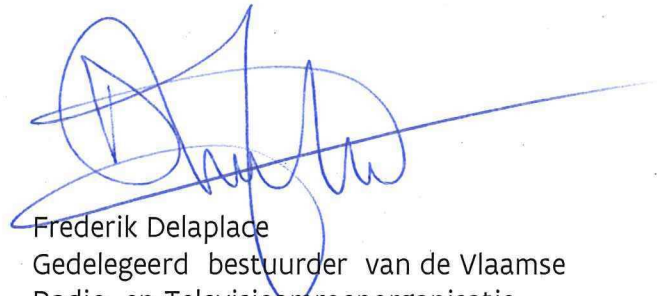
Gerda De
Norre
(Signature)
Digitally signed
by Gerda De
Norre (Signature)
Date: 2021.07.01
17:19:03 +02'00'

Matthias Diependaele
Vlaams minister van Financiën en Begroting,
Wonen en Onroerend Erfgoed

Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Economie,
Innovatie, Werk, Sociale Economie en
Landbouw



Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media



Frederik Delaplace
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse
Radio- en Televisieomroeporganisatie

Advies ACOD-VRT bij “Het Sociaal Akkoord 2021”

Op het BOC van 17 december 2020 gaf ACOD-VRT negatief advies bij de Beheersovereenkomst 2021-2025, onder meer omdat de dotatie voor de VRT zou dalen met 12 miljoen euro tegen 2025 en eenzijdige beslissingen van de vorige Vlaamse Regering het jaarlijks tekort zou doen oplopen tot 25,1 miljoen euro tegen 2025. Desondanks tekende de VRT nog diezelfde dag de Beheersovereenkomst en aanvaardde ze dus de besparingen en de tekorten die onderhandelingen over de personeelsgevolgen noodzakelijk maakten

Het overleg in de maanden januari tot april ging over een aantal aan teksten – van een Arbeidsreglement met 8 bijlages tot een Sectoraal Akkoord Contractuelen van 24 pagina’s met 15 bijlages, met dikwijls ingrijpende veranderingen aan eerdere teksten – zoals in de bijlage 4 over het Sectoraal Loonakkoord Contractuelen. Op het BOC van 6 mei 2021 ligt voor het eerst het geheel aan teksten ter bespreking en tegelijk ter advies voor. ACOD-VRT meent dat deze manier van handelen niet ideaal is – artikel 15 van het Huishoudelijk Reglement BOC geeft ons het recht het agendapunt te verdagen en artikel 17 van het Huishoudelijk Reglement BOC stipuleert dat er dertig dagen de tijd is om een advies te formuleren.

Daarom is ons advies op datum van 6 mei 2021 gebaseerd op de meest in het oog springende wijzigingen, onverkort onze bovenstaande rechten om dit advies verder aan te vullen of voor de directie om alsnog tegemoet te komen aan onze opmerkingen.

ACOD-VRT neemt volgende punten in overweging:

1. De collectieve loonsverhogingen voor contractuelen beschreven in de vorige versies van bijlage 4 van het SAC – het Sectoraal Loonakkoord voor Contractuelen – zijn sinds het begin van de contractuele tewerkstelling op de VRT van het grootste belang geweest om perspectief te geven in de contractuele loopbanen en om het verschil met de statutaire loopbanen zo klein mogelijk te houden. De historische fout om geen loonbarema’s voor contractuelen te voorzien (zoals bij de Vlaamse Overheid) werd daardoor al die tijd verzacht. Het voorliggende voorstel om in 2021 en 2022 aan klassen 1-6 0% toe te kennen is evenzeer een historische fout die de contractuele collega’s de rest van hun carrière zullen meedragen, zowel in loon als in sociale bijdragen. Bovendien worden voor de (grotendeels leidinggevende) functies van klasse 7 de percentages van 2016-2020 behouden, een ongelijke behandeling. Dit deel van het directievoorstel is voor ACOD-VRT onaanvaardbaar.
2. Hoewel het hier gaat om een voorstel tot Sociaal Akkoord voor de periode van de volledige Beheersovereenkomst 2021-2025, voorziet de tewerkstellingsgarantie slechts een beperkte bescherming tegen collectief ontslag of collectieve uitstrooimaatregelen tot eind 2022 – hoewel de verminderde dotatie en bijkomende besparingen gekend zijn tot eind 2025. Voor de periode 2023-2025 zijn geen tewerkstellingsgaranties of -afspraken opgenomen, hoewel op andere punten wel uitspraken worden gedaan over die periode – bijvoorbeeld over een nieuw loonmodel in 2023. De tewerkstellingsgarantie is voor ACOD-VRT dus onvoldoende.
3. De invoering van een telethuiswerkvergoeding en equivalente premie voor wie niet kan telewerken komt op een ongelukkig moment. Enerzijds zijn inderdaad heel wat collega’s al 12 maanden (grotendeels verplicht) aan het telethuiswerken met alle onkosten van dien, anderzijds komt het voorstel op hetzelfde moment dat de contractuele personeelsleden tegen een collectieve loonsverhoging van 0% aankijken. Wat ACOD-VRT betreft is de

invoering van deze vergoeding/premie ontijdig

4. Gezien de ambities van de nieuwe Beheersovereenkomst en de uitdaging voor een meer digitale toekomst voor de VRT moeten zo veel mogelijk medewerkers opleiding krijgen. Maar er moet ook een plan komen om nieuwe mensen te laten instromen. Voor alle afdelingen zijn mensen die vast in dienst komen van uiterst groot belang, voor de continuïteit, het opbouwen van expertise en visie. Intussen werken 70 collega's met een contract van bepaalde duur, zijn er tussen de 50 en 100 voltijdse equivalenten uitzendkrachten en meer dan 200 voltijdse equivalenten aan externe tewerkstelling. Voor de collega's die nu op losse basis werken is er te weinig zekerheid en perspectief. Een degelijk instroomplan is in het voorliggende voorstel echter onbestaand.
5. Het nieuwe functie- en loonmodel voor 2023 roept nog heel wat vragen op en is heel complex. Op dit moment zijn nog niet alle nieuwe functiebeschrijvingen voltooid of zelfs opgestart. Het is dus ook nog niet mogelijk om een volledig beeld te krijgen of alle functiebeschrijvingen onderling consistent zijn en aan de nodige voorwaarden voldoen. Daarnaast zijn er al wegingen geweest, maar ook daar is er nog te weinig zicht op consistentie en onderlinge verhoudingen. Op dit moment al definitieve uitspraken doen over hoe het loonmodel er zal uit zien, behoort niet tot de best practices van hoe een functie- en loonmodel tot stand komt.

In het voorstel springt vooral de invoering van evaluaties met loongevolgen in het oog. Het VRT-personeel heeft hier een ongunstige ervaring mee. Bij vorige episodes in de geschiedenis waarbij dergelijke evaluaties op VRT bestonden (mèt of zonder loongevolgen) leidde dit tot verdeeldheid in de teams, onrust en een grote druk op zowel medewerkers als leidinggevenden. Waar wel een grote nood aan is, is een betere feedbackcultuur in een constructief klimaat – evaluaties met loongevolgen dreigen eerdere inspanningen in die richting opnieuw teniet te doen.

Ook de nieuwe regels voor loonevolutie, promotie, profielsprong en verlaging roepen nog heel wat vragen op en zijn voor verfijning vatbaar. Daarentegen is het nieuwe minimumloon van 2.300 euro bruto/maand op VRT een goeie zaak, hoewel we op dit moment geen duidelijkheid hebben voor hoeveel collega's dit effectief een vooruitgang zal betekenen en hoeveel collega's in de functies met dit minimumloon zullen instromen (zie punt 4). Het nieuwe functie- en loonmodel voor 2023 is kortom onaf.

6. Terecht stelt de directie dat de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het VRT-personeel geregeld wordt in een aantal belangrijke documenten, waaronder het Administratief Personeelsstatuut. Toch hebben heel wat voorliggende voorstellen enkel betrekking op het Sectoraal Akkoord Contractuelen. We denken daarbij aan de tewerkstellingsgarantie, de opleidingsgarantie, de nieuwe functiestructuur in 9 functieklassen en de jaarlijkse evaluaties. Over de gevolgen die dit heeft voor de statutaire personeelsleden staat in de voorliggende tekst niks en bijgevolg zijn deze onduidelijk.

Al deze punten in overweging nemende, geeft ACOD-VRT op 6 mei 2021 negatief advies aan het voorliggende "Sociaal Akkoord 2021" en beraden wij ons over verdere stappen. We gaan er van uit dat de directie hetzelfde doet.

Tussenkomst ACOD-VRT voor comité XVIII

Het negatief advies van ACOD-VRT is met de uitnodiging meegestuurd, daar willen wij vandaag twee punten uit lichten en opgelost zien: het eerste gaat over 2021 en 2022, het tweede over 2023 en verder

1. Ten eerste. Sinds het begin van de contractuele tewerkstelling op de VRT worden de jaarlijkse collectieve loonsverhogingen voor contractuelen beschreven in de bijlage van het SAC – het Sectoraal Loonakkoord voor Contractuelen. Die zijn in de voorbije decennia van het grootste belang geweest om perspectief te geven in de contractuele loopbanen en om het verschil met de statutaire loopbanen zo klein mogelijk te houden. De historische fout om geen loonbarena's voor contractuelen te voorzien (zoals bij de Vlaamse Overheid) werd daardoor al die tijd verzacht. Het voorliggende voorstel om in 2021 en 2022 aan klassen 1-6 0% toe te kennen is evenzeer een historische fout die de contractuele collega's de rest van hun carrière zullen meedragen, zowel in loon als in sociale bijdragen.

Tegelijk is er de invoering van een telethuiswerkvergoeding en equivalente premie voor wie niet kan telewerken. Een ongelukkige timing. Enerzijds zijn inderdaad heel wat collega's al 15 maanden (grotendeels verplicht) aan het telethuiswerken met alle onkosten van dien, anderzijds komt het voorstel op hetzelfde moment dat de contractuele personeelsleden tegen een collectieve loonsverhoging van 0% aankijken

2. Ten tweede. Het nieuwe functie- en loonmodel voor 2023 roept nog heel wat vragen op en is heel complex. Op dit moment zijn nog niet alle nieuwe functiebeschrijvingen voltooid of zelfs opgestart. Het is dus ook nog niet mogelijk om een volledig beeld te krijgen of alle functiebeschrijvingen onderling consistent zijn en aan de nodige voorwaarden voldoen. Daarnaast zijn er al wegingen geweest, maar ook daar is er nog te weinig zicht op consistentie en onderlinge verhoudingen. Op dit moment al definitieve uitspraken doen over hoe het loonmodel er zal uit zien, behoort niet tot de best practices van hoe een functie- en loonmodel tot stand komt.

In het voorstel springt vooral de invoering van evaluaties met loonsequenties in het oog. Het VRT-personeel heeft hier een ongunstige ervaring mee. Bij vorige episodes in de geschiedenis waarbij dergelijke evaluaties op VRT bestonden (mét of zonder loonsequenties) leidde dit tot verdeeldheid in de teams, onrust en een grote druk op zowel medewerkers als leidinggevenden. Waar wel een grote nood aan is, is een betere feedbackcultuur in een constructief klimaat – evaluaties met loonsequenties dreigen eerdere inspanningen in die richting opnieuw teniet te doen.

Ook de nieuwe regels voor loonevolutie, promotie, profielsprong en verlaging roepen nog heel wat vragen op en zijn voor verfijning vatbaar. Bovendien staat in de voorliggende tekst niks over de gevolgen die dit heeft voor de statutaire personeelsleden.

We horen graag of de symbolische overkant van de tafel bereid is tot verdere onderhandelingen.

Advies ACV VRT bij het Sociaal Akkoord 2021

ACV VRT geeft positief advies omwille van de vele positieve elementen in het Sociaal Akkoord 2021, maar heeft ook belangrijke aandachtspunten. Dit zijn onze argumenten

Belangrijke uitdagingen

De onderhandeling over een nieuw functie- en loonmodel lopen al meer dan 2 jaar. Het was de expliciete vraag van ACV VRT om jonge, en ook minder jonge, VRT-collega's perspectief te geven op een loopbaan waarin ze kunnen groeien, inhoudelijk maar ook op financieel vlak. Een nieuw functie- en loonmodel moet daar voor zorgen.

Al heel wat jaren, en nu ook weer tot 2025, heeft VRT een besparingstraject opgelegd gekregen. Het is voor ACV VRT een doel om de koopkracht van de VRT-medewerkers op peil te houden. Daarnaast is het een uitdaging om zo veel mogelijk VRT-medewerkers aan boord houden onder het devies 'geen naakte ontslagen'.

De coronapandemie heeft onze manier van werken grondig veranderd. ACV VRT heeft vanaf het voorjaar van 2020 van ACV-leden de vraag gekregen om op korte termijn een vergoeding voor het vele telethuiswerken (een thuiswerkvergoeding) en een premie voor al die collega's die verplicht op VRT aanwezig moeten zijn (een permanentiepremie) in te voeren. Op beide vragen een antwoord bieden was een uitdaging.

Vraag voor garanties en transparantie

Bij de start van de onderhandelingen heeft ACV VRT een aantal belangrijke garanties en budgettaire transparantie gevraagd.

Tewerkstellingsgarantie

ACV VRT heeft tijdens de onderhandelingen sterk ingezet op werkzekerheid voor alle VRT-medewerkers en dit met duidelijke neergeschreven afspraken. De VRT-directie is bereid bindende afspraken te maken en om tot eind 2022 geen grote reorganisaties met naakte ontslagen door te voeren. Bovendien zal heroriëntering tijdens de periode van de kalenderjaren 2021 en 2022 geen aanleiding geven tot het verlagen van de totale tewerkstellingsgraad op VRT.

Gekoppeld aan tewerkstelling heeft ACV VRT de eis dat er over de inzet van freelancers een bindend afsprakenkader op de VRT komt. Het antwoord van de VRT-directie is dat er voor de freelance medewerkers een kader wordt afgesproken, zoals we dat ook voor de uitzendkrachten hebben gedaan.

Opleidingsgarantie

Opleiding is de beste garantie om de trein van de 'digitale switch' niet te missen en om vanaf 2023 zo veel mogelijk VRT-collega's aan boord te houden. Het akkoord vermeldt dat het de expliciete doelstelling is, dat hierbij zoveel mogelijk medewerkers, in alle functies, worden bereikt om zich te ontwikkelen in het kader van de eigen of toekomstige functie.

Voor ACV VRT is het ook belangrijk dat de vakorganisaties zowel zullen worden betrokken in de samenstelling van de opleidingsprogramma's als in het bereiken van de diverse groepen in de organisatie. Er zal op regelmatig wijze worden gerapporteerd over welke programma's worden aangeboden en wie wordt bereikt, zodat bijsturing mogelijk blijft. Dit zorgt voor transparantie en

inspraak over de besteding van het door de Vlaamse Regering ter beschikking gesteld transformatiebudget van € 16 mln.

Loongroegarantie en verankering van vergoeding en premie

ACV VRT zou het ontoelaatbaar hebben gevonden dat de tijdelijke opschorting van de bruto SAC-verhogingen in 2021 en 2022 zo maar zou worden toegepast, ware het niet dat de loonmatiging het doel heeft om zo veel mogelijk VRT-collega's aan boord te houden. De in het akkoord opgenomen herneming vanaf 2023 van een bruto SAC-verhoging van gemiddeld 1,2%, is een belangrijk element om de loonmatiging te aanvaarden.

ACV VRT had de vraag voor structureel maken van de thuiswerkvergoeding en de permanentiepremie. Daar wordt aan tegemoet gekomen door het opnemen van de premies en de vergoeding in de bijlage 1 van het SAC (= Sectoraal Akkoord Contractuelen), Premies en vergoedingen.

Transparantie over het totale personeelsbudget

De afgevaardigden van ACV VRT hebben transparantie over het totale personeelsbudget gevraagd en ook gekregen. In verschillende presentaties hebben we van de VRT-directie informatie gekregen over de grootte van het totale personeelsbudget en alle looncomponenten. Dit was inclusief het budget van het management met de merrit en bonussen.

Resultaat van de onderhandelingen

Finalisering van de HR-processen

HR-processen zorgen voor een duidelijk kader in de relatie tussen de VRT-medewerkers en de VRT-directie en leidinggevenden. Daarom is het belangrijk dat we het heroriënteringsproces, het CHECK-gesprek, het verbeterproces en het re-integratieproces hebben kunnen onderhandelen.

Teksten Arbeidsreglement en SAC

Reeds vanaf het najaar van 2020 werd er binnen het Sociaal Overleg van VRT hard gewerkt om de teksten van het Arbeidsreglement en zijn bijlages te actualiseren. Ook de tekst van het SAC (= Sectoraal Akkoord Contractuelen) kreeg een stevige herwerking. ACV VRT hoopt dat dit meer duidelijkheid en toegankelijkheid biedt voor de VRT-medewerkers.

Nieuw functiemodel

Waarom was ACV VRT vragende partij voor een nieuw functiemodel? Een actualisering was nodig omdat de basis van het huidige functiemodel meer dan 20 jaar oud is. Om VRT-medewerkers meer perspectief op loonbaan- en loonontwikkeling te geven zijn o. a. meer classificatiebanden nodig. We gaan van de huidige 7 naar 9 classificatiebanden.

De introductie van functieprofielen zorgt voor meer doorgroeimogelijkheid en loopbaanperspectief voor de VRT-medewerkers. Er is gezocht naar waarderingscriteria voor de functieweging die rekening houden met creativiteit en expertise van de VRT-functies.

Nieuw loonmodel

Het nieuwe loonmodel biedt VRT-medewerkers perspectief op een loopbaan waarin ze kunnen groeien, inhoudelijk maar ook op financieel vlak. Voor vrijwel alle loonbanden worden de minima en de midpunten opgetrokken. Het minimumloon van VRT wordt vanaf 2021 opgetrokken tot € 2.300. De voorbeeldfunctie van deze maatregel kan niet worden ontkend.

Individuele verloning zorgt voor tegenstrijdige reacties. ACV VRT kan niet voorbij gaan aan het feit dat bij een aanzienlijk deel van de VRT-medewerkers een vraag bestaat voor een extra verloning wanneer men zijn job of taken zeer goed uitvoert. Bijkomende positief gevolg is dat het budget van het zogenaamde 'loonpotje', dat jaren lang onder de radar bleef, een meer objectieve verdeling krijgt op basis van kalibratie door niet één maar verschillende leidinggevendenden.

De onderhandelde HR-processen, het herorienteringsproces, het verbeterproces en het re-integratieproces kunnen op het einde van het proces financiële gevolgen hebben voor de betrokken VRT-medewerkers. Het gaat hierbij ook over een mutatie naar een lagere functie op eigen verzoek. VRT heeft heel wat functies waar 100% fysieke en mentale paraatheid wordt verwacht. ACV VRT heeft er sterk op ingezet dat de mogelijke financiële gevolgen voor de oudere VRT-medewerkers, vanaf de leeftijd van 58 of 60 jaar, onbestaande of minder groot zijn.

Overgangsmaatregelen en varia

De thuiswerkvergoeding voor de medewerkers in de klassen 1 tot 6 kan bij de medewerkers in klasse 7 niet samen met de representatievergoeding worden gegeven. Daarom behouden de medewerkers in klasse 7 de huidige opslagen als compensatie.

Tot 2025 behouden VRT-medewerkers het maximum van de loonvork van de huidige functieklassen, ook boven het maximum van de nieuwe loonband van de nieuwe classificatieband. De maatregel, opslag van 2%, gerelateerd aan 8 jaar VRT-dienst blijft voor de jaren 2021 en 2022 behouden.

De maaltijdcheques bij de regio's van Radio 2 worden na hun introductie in 2013 voor de eerste maal, met als referentie 2016, geïndexeerd. De waarde van de maaltijdcheque stijgt van € 5,00 nu naar een bedrag van € 5,31.

De maatregel van arbeidsherverdeling wordt verlengd tot 2025. Het kopen van extra vakantiedagen met de eindejaarspremie en het omzetten van zondagsvergoeding blijft behouden, met een maximum van 22 dagen.

Belangrijke aandachtspunten bij het advies van ACV VRT

Geen nood om te blijven hollen

Niet alleen de ACV-afgevaardigden voelen zich overrompeld door de veelheid onderhandelde maatregelen. Ook binnen het Sociaal Overleg en het project Functieclassificatie is er nood om even op adem te komen. De volgende anderhalf jaar kan de tijd worden genomen om de grote lijnen van het akkoord te gaan toepassen. Er zal nog veel Sociaal Overleg tussen de VRT-directie en de VRT-vakorganisaties nodig zijn om van het nieuwe functie- en loonmodel een succesverhaal te maken.

Een nieuw functiemodel zonder angels

Naast heel wat voordelen bij de introductie van een nieuw functiemodel zijn er ook een aantal pijnpunten en bezorgdheden. Bij de wegingen blijven de waarderingscriteria een zorgenkind. Voor veel omroepfuncties wordt het creatief vakmanschap dat nodig is om deze functies uit te oefenen niet of te weinig meegenomen in de weging. Het resultaat is dat hele groepen van functies naar verhouding lager uitkomen dan waar ze nu zijn ingeschaald.

Dit element blijft voor ACV VRT een belangrijke angel die in de loop van het proces verdere opvolging, overleg en bijsturing nodig heeft. ACV VRT vraagt niet alleen een bespreking op de Stuurgroep Functieclassificatie maar ook een finale beslissing op het Sociaal Overleg. Net als de weging verdient ook het toewijzingsproces dezelfde opvolging en bijsturing.

Een nieuw loonmodel zonder kater

Het nieuw loonmodel biedt voor flink wat VRT-collega's kansen op een beter loonperspectief. Simulaties hebben echter aangetoond dat voor veel VRT-collega's de toekomstige loonverwachtingen in het nieuwe loonmodel lager zijn dan in het huidige loonmodel. Dit pijnpunt kunnen we niet aan ons voorbij laten gaan.

Voor deze getroffen VRT-collega's zal ACV VRT via overleg en bijsturing wegen op de uitvoering van het nieuw loonmodel. Concrete oplossingen moeten ervoor zorgen dat elke VRT-collega een redelijk loonperspectief behoudt en geen kater overhoudt bij de invoering van het nieuwe loonmodel.

ACV VRT heeft reeds herhaaldelijk aangegeven dat er binnen de groep van de 100% individuele verloning sterke verschillen zijn in extra looncomponenten tussen de classificatiebanden D enerzijds, en E en F anderzijds. Dit zorgt voor een nieuwe ongelijke behandeling en mogelijke controverses tussen de VRT-collega's. Voor ACV VRT heeft de classificatieband F eigenlijk geen plaats binnen deze groep.

De statutaire VRT-collega's niet in de kou laten staan

De statutaire VRT-collega's maken al net geen 15% meer uit van de totale VRT-populatie. Toch is het noodzakelijk dat ook zij meer perspectief op loonbaan- en loonontwikkeling hebben binnen het nieuwe functie- en loonmodel. Het is belangrijk om in het Sociaal Overleg te bekijken van welke elementen een vertaalslag nodig is ten gunste van de statutaire collega's om zo de lat gelijk te leggen met de contractuele collega's.

ACV VRT geeft positief advies voor het sociaal akkoord 2021-2025

Positief resultaat ondanks moeilijke omstandigheden

ACV VRT heeft een nieuw sociaal akkoord onderhandeld voor de periode 2021-2025. Dit nieuw sociaal akkoord heeft ACV VRT, samen met VSOA-VRT, op het VRT-overleg goedgekeurd. Dit akkoord kwam tot stand in bijzondere omstandigheden: het opgelegde besparingsplan voor de VRT, de extra kosten en mindere inkomsten door de coronacrisis en de crisis in het nationale sociaal overleg. Ondanks een ongunstig politiek, economisch en sociaal klimaat heeft ACV VRT toch dit positief resultaat bereikt.

VRT-medewerkers niet met lege handen

0% SAC-loonopslag in 2021 en 2022 was ook voor ACV VRT moeilijk om te aanvaarden. Maar wat staat daar tegenover? ACV VRT is van oordeel dat de VRT-medewerkers **niet met lege handen** staan. Dit is het **positief resultaat** van de onderhandelingen:

- Vanaf **mei 2021** krijgen alle VRT-medewerkers van klasse 1 t.e.m. 6 maandelijks een **netto thuiswerkvergoeding van € 40** of een **bruto permanentiepremie van € 69**. De eerste uitbetaling gebeurt in juni, je krijgt dan ook het bedrag van mei met terugwerkende kracht uitbetaald. Over een jaar, vanaf mei 2022, verdubbelen deze bedragen naar € 80 en € 138. Deze bedragen betekenen voor vrijwel alle medewerkers het dubbele aan koopkracht dan de 1% bruto loonopslag die door de VRT-directie oorspronkelijk werd voorgesteld.
- Vanaf **2023** krijgen we opnieuw een **jaarlijkse gemiddelde loonsverhoging van 1,2%**. Deze komt bovenop de € 80 vergoeding of de € 138 premie, die dus permanent behouden blijven. Dit terwijl in de private sector werknemers en werkgevers niet verder gekomen zijn dan 0,4% voor twee jaar!
- VRT-medewerkers blijven **tot minstens eind 2022 gespaard van collectieve ontslagen**. Er werd een **tewerkstellingswaarborg** afgesproken voor 2 jaar. Gezien de ongunstige budgettaire situatie van de VRT was dit verre vanzelfsprekend.
- Het **maandelijks minimumloon** wordt met onmiddellijke ingang **naar € 2.300 bruto opgetrokken**. Ook over dit punt is er in de private sector nog steeds geen akkoord tussen werknemers en werkgevers.

- Tot 2025 wordt de **mogelijkheid verlengd om maximaal 22 extra vakantiedagen te kopen** met de eindejaarspremie of de zondagsvergoeding. De arbeidsherverdeling blijft zo een structureel gegeven en zorgt voor **werkbaar werk** op de VRT.
- Door **60% meer opleidingen** krijgen alle VRT-medewerkers groeikansen **om klaar te zijn voor de digitale media**. De VRT gaat 60% meer investeren in de digitale shift van de VRT-medewerkers. Zo blijft iedereen aan boord bij het evolueren naar een nieuwe talentmix.
- Tegen januari 2023 komt er een nieuw functie- en loonmodel met een **beter loopbaan- en loonperspectief**. ACV VRT zal erover waken en mee aan het stuur zitten zodat alle VRT-medewerkers meer groeikansen en een eerlijke verloning krijgen.
- In het nieuwe loonmodel hebben we afspraken gemaakt over **loongaranties voor oudere medewerkers** die genoodzaakt zijn om een stapje terug te zetten in hun loopbaan. ACV VRT ijvert er steeds voor dat oudere medewerkers hun loopbaan in een aangepast werkklimaat kunnen beeindigen.

Medewerkers klasse 7 niet beter af

Stellen dat het VRT-management en de VRT-directie met een stevige loonsverhoging gaan lopen en al de rest niets krijgt **klopt niet**. Dat bewijst de lijst met positieve elementen uit het nieuwe sociaal akkoord. De VRT-vakbonden hebben geen inspraak in de verloning van de managers en de directieleden. Dat wordt binnen het renumerationecomité van de Raad van Bestuur van de VRT beslist. Ter info: jaren geleden had de VRT 96 managers, nu zijn er nog 36. Dat maakt qua loonkost toch een beduidend verschil.

Klasse 7 behoudt een kleine loonopslag omdat ze geen thuiswerkvergoeding extra kunnen krijgen. Zij ontvangen al een representatievergoeding en die combineren met een thuiswerkvergoeding mag fiscaal niet. Het resultaat van die kleine loonopslag levert hen gemiddeld genomen € 44 bruto extra op. Een bedrag dat opmerkelijk lager ligt dan de, naar bruto omgerekende, € 69 die de andere VRT-collega's vanaf eind mei 2021 ontvangen.

Conclusie: voor ACV VRT is het sociaal akkoord 2021-2025 een goede deal waar we fier op kunnen zijn.

Geen twijfel over de legitimiteit van het akkoord

Het sociaal akkoord voor 2021-2025 is tijdens het VRT-overleg goedgekeurd door twee van de drie VRT-vakbonden. Hierdoor is het wel degelijk een rechtsgeldig sociaal akkoord. In syndicaal vakjargon spreken we over een 'verdeeld advies' waarbij 2 VRT-vakbonden, waaronder ACV VRT, een positief advies hebben gegeven. ACV VRT heeft dit positief advies gegeven met een mandaat van de afgevaardigden van zijn Vakbondscomité. 1 VRT-vakbond heeft een negatief advies gegeven

Voor het intern sociaal akkoord kan worden toegepast, moeten nog 2 horden worden genomen. Midden juni staat het sociaal akkoord van de VRT geagendeerd op de vergadering van het Sectorcomité XVIII van de Vlaamse Overheid. Daar wordt het toegelicht, besproken en bekrachtigd. Ook hier geven de VRT-vakbonden een positief of een negatief advies. Na bekrachtiging krijgt het sociaal akkoord de status van een protocol met een vergelijkbare waarde dan een cao uit de private sector.

Als finale stap, normaal gezien eind juni, geeft de Raad van Bestuur van de VRT zijn goedkeuring aan het sociaal akkoord. De Raad van Bestuur van de VRT is exclusief bevoegd voor het personeelsbeleid van de VRT. Pas dan kan de inhoud van het akkoord worden toegepast. Dit is dan ook de reden van het uitstel naar juni van de eerste betaling van de thuiswerkvergoeding en de permanentiepremie. De vergoeding en premie van mei wordt ook in juni uitbetaald. Je zal dus eind juni eenmalig een dubbel bedrag krijgen.

Voor ACV VRT

Carlos Van Hoeymissen

Bedrijfsvrijgestelde ACV VRT

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 17 mei 2021

met betrekking tot het agendapunt 'Sectoraal Akkoord Contractuelen 21-25, het Loonakkoord 21-25 en het nieuwe functie-en loonmodel dat per 2023 wordt geïmplementeerd.



De algemene vergadering van VSOA-VRT op 26 april 2021 en de bestuursraad van VSOA-VRT op 28 april 2021 hebben een **positief advies** geformuleerd op het voorliggend pakket SAC & Loonakkoord 21-25 en het Loon- en functiemodel die vanaf 2023 geïmplementeerd wordt.

Dit advies kwam er echter pas na heel wat discussie, met veel vragen en bedenkingen. De balans helde uiteindelijk toch naar de positieve kant. Maar het liep geenszins van een leien dakje. Het gevoel leeft bij iedereen dat een keuze is 'met het mes op de keel'. Een alternatief is er niet, dus is het 'dit of niets'. En gezien 'niets' nog slechter is dan 'dit', is dit voorliggend pakket door ons goedgekeurd. Maar duidelijk, het is niet van harte gebeurd.

Wat ons deed en doet besluiten dat we verder moeten en willen werken aan wat nu afgeklopt is. Meer bepaald voor wat het nieuwe functie- en loonmodel betreft. Voor ons is dit niet afgerond, niet gebetonneerd.

Hierover zijn nog heel veel vaagheden en zelfs ontbrekende issues die we pas later in de ontwerp- en uitwerkfase van dit nieuwe model kunnen uitgeklaard worden. Voor de huidige populatie, statutairen en contractuelen, zien we problemen opdoemen eens we dit nieuwe model gaan invoeren. We willen daaraan nog iets kunnen doen. We willen dit verdere proces van functie- en loonmodel de komende periode verder mee leiden en in de goede richting sturen. We vragen om op alle komende sociaal overlegmomenten de vinger aan de pols te kunnen houden en het model te vormen tot iets wat voor elke medewerker goed is. Die garantie, dit te kunnen, en ook de garantie van de directie dat zij zich ook engageren om in de komende maanden, jaar dit model verder te helpen vormgeven, dat willen we door de directie vastgelegd zien.

Ook de goede zaken in dit pakket willen we benadrukken. VSOA-VRT ziet dit nieuwe functie- en loonmodel wel als een goede verbetering. Functies, functietitels, functiebeschrijvingen en functiewegingen moeten nu opnieuw gebeuren, zeker nu de shift naar meer 'digitale' functies versneld doorgaat. Onze beschrijvingen en classificatie dateert van meer dan 20 jaar geleden. Dit model kan en moet een antwoord bieden op de problemen en hiaten waarmee we al jaren geconfronteerd worden.

De invoer van functieprofielen binnen een functie, en het duidelijke groeipad dat medewerkers zo voor ogen hebben, is positief. Maar, het moet gezegd, daar zullen enkel de instromers en wie momenteel nog niet zo lang op VRT-werkt het meeste baat bij doen. Deze vaststelling valt uiteraard in minder goede aarde bij wie al 20 – 30 jaar in dienst is. Zij, noch contractuelen, noch statutairen, zien in dit nieuwe functie- & loonmodel weinig voordeel.

Kortom, dit functie-en loonmodel willen we verder als onderhandelmatie op de agenda houden.
Work in progress

Positief is uiteraard de toekenning van de thuiswerkvergoeding en de permanentiepremie. We vragen wel de garantie dat zowel thuiswerkvergoeding als de permanentiepremie ook na 2025 blijven.

Aandachtspunt blijft voor ons de verdere tewerkstelling op VRT. Hierover staat voor ons onvoldoende in het voorliggende pakket. Wij willen dat VRT een aantrekkelijke werkgever blijft en ook volop inzet op instroom. We willen de instroom niet beperken tot enkel het vervangen van pensioneringen. We vinden het belangrijk dat VRT talent aan zich probeert te binden door dat talent vaste contracten te geven. We richten de komende tijd onze pijlen op de vernieuwing van de protocollen rond uitzendkrachten en freelance. Dit soort van arbeid willen we beperken en wat er is of op geen andere manier kan, veel beter monitoren en in de hand houden.

Lut Gouwy

Vrijgestelde VSOA-VRT

Mike Barlow

voorzitter VSOA-VRT