



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 413.1303

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 21
NOVEMBER 2022 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN
VLAAMS GEWEST

Over

Transformatieplan VRT

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
7. ~~mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Jeugd.~~
enerzijds, *de heer Jo Browns*

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Wies Descheemaeker
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
2. 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
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
de heer Mike Barlow
mevrouw Gerda De Norre

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over bijgaand transformatieplan van 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 aan het protocol wordt toegevoegd.

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van niet-akkoord en verwijst naar het aan het Sectorcomité XVIII bezorgde negatief advies, waarin ook een aantal positieve aspecten binnen het plan vermeld worden, dat als bijlage bij het protocol gevoegd wordt.

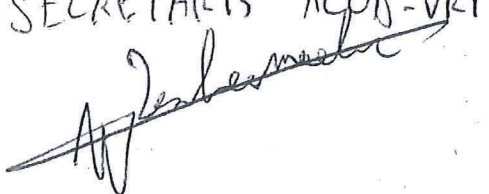
De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord af en verwijst naar het aan het Sectorcomité bezorgde positief advies, waarin er ook een aantal werkpunten vermeld worden, dat als bijlage bij het protocol gevoegd wordt.

Bijgaande documenten maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **22 NOV. 2022**

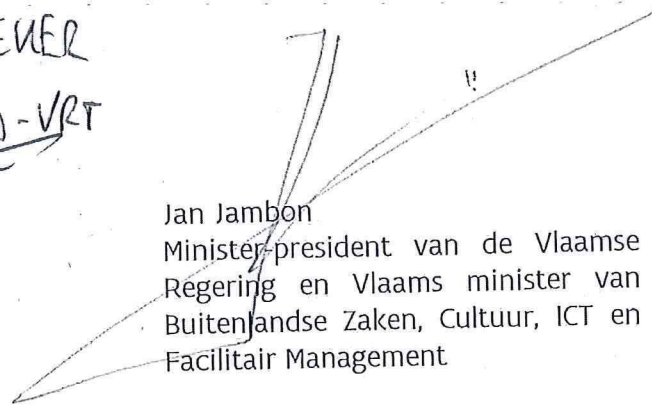
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten


WIES DESCHAEEMAEKER
SECRETARIS ACOD-VRT



DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,


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

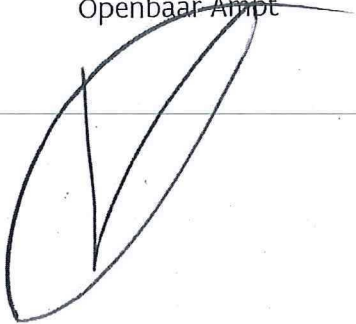
Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten


Carlos Van Hoeymissen
bedrijfsvoorzitter
ACV VRT.

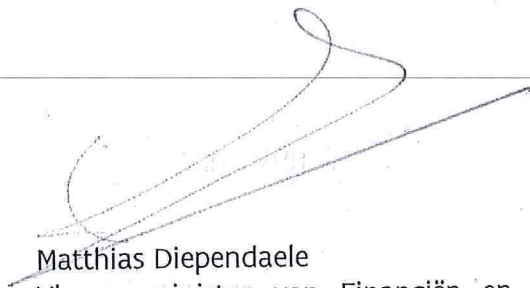


Bart Somers
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Binnenlands Bestuur,
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

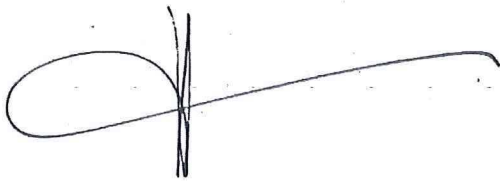
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Mike Barlow
Voorzitter VSOP-VRT



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



Hilde Crevits
Viceminister-president van
de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin



~~Hilde Crevits~~ Jo Brons
~~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



Bijlage 1: Conclusietekst transformatieplan VRT

1. Inleiding

Op het BOC van 21 april 2022 heeft de directie van VRT aangekondigd een transformatieplan te willen uitvoeren, gericht op enerzijds het realiseren van aanzienlijke digitale ambities en anderzijds op de uitvoering van de door de Vlaamse overheid opgelegde besparing

Het plan steunt op 5 pijlers

- Een vernieuwde strategie voor fictie
- Een toekomstgericht intern productiehuis
- Optimalisatie van inkomsten en uitgaven
- Sterke inzet op digitale competenties
- Interne efficiëntie-oefening

Na de aankondiging van het plan door de directie hebben directie en vakorganisaties op regelmatige basis samengezeten om bijkomende toelichting te geven over de plannen. De vakorganisaties hebben tijdens deze informatiefase bijkomende vragen gesteld waarop de directiefractie hen aanvullende informatie ter beschikking gesteld heeft. Deze informatiefase is sinds begin juni 2022 afgerond.

Vervolgens is er voor de vakorganisaties een studiefase ingetreden tijdens dewelke zij de door de directie verschaft informatie bestudeerden om vervolgens een aantal alternatieve voorstellen aan de directie voor te leggen.

Tijdens de maanden juli en augustus werden er een aantal vergaderingen van het sociaal overleg georganiseerd om enkele specifieke onderwerpen bij de andere fractie af te toetsen.

Op het BOC van 01/09/2022 hebben de vakorganisaties aangegeven een mandaat van hun leden te hebben ontvangen om de onderhandelingen aan te vatten. Dit mandaat is in een schriftelijke nota door elke vakorganisatie verder verduidelijkt.

Tijdens de maanden september en oktober zijn er vervolgens onderhandelingen tussen de directie en de vakorganisaties aangevat. Tevens is beslist om het onderdeel m.b.t. de door de directie voorgenomen outsourcing van de productie Thuis verder uit te werken in een paritair samengestelde technische werkgroep in aanwezigheid van een extern advocaat.

2. Maatregelen

2.1 100-tal VTE natuurlijke uitstroom waarvan 1 op 2 niet vervangen wordt

In de periode 2023, 2024 en 2025 zullen ongeveer 100 VTE op natuurlijke wijze uitstromen. De directie beoogt 1 op 2 van die medewerkers, die veelal door pensionering uitstromen, niet te vervangen.

De verdeling van de VTE over 2023, 2024 en 2025 die op natuurlijke wijze uitstromen en niet vervangen zullen worden op personeelsbudget, zijn opgenomen in onderstaande tabel (uitgedrukt in VTE). Het is mogelijk dat deze verdeling versneld gebeurt, omwille van de incentive maatregel die verder wordt uitgewerkt. De eerste analyse van medewerkers die zich aangemeld hebben, geeft hier geen indicaties voor. Maar het is uiteraard een mogelijkheid, afhankelijk van wie zich uiteindelijk effectief opgeeft.

	2023			2024			2025			Totaal Niet vervangen
	Natuurlijke Uitstroom	Instroom	Niet	Natuurlijke uitstroom	Instroom	Niet	Natuurlijke uitstroom	Instroom	Niet	
CEO & Centrale Diensten	-1,00	0,80	-0,20	-1,00	1,00	0	-2,00	2,00	0	-0,20
Publieke Opdracht	-1,80	0	-1,80	0	0	0	-1,00	0	-1,00	-2,80
Informatie	-8,40	8,40	0	-5,40	4,40	-1,00	-3,80	3,80	0	-1,00
Connectie	0	0	0	-1,00	0	-1,00	0	0	0	-1,00
Content	-15,60	4,60	-11,00	-7,00	2,50	-4,50	-11,00	8,50	-2,50	-18,00
Partnerships & Operations	-20,30	9,00	-11,30	-4,90	0,20	-4,70	-10,00	4,60	-5,40	-21,40
Technologie & Infrastructuur	-1,00	0	-1,00	-2,00	0	-2,00	-2,00	1,00	-1,00	-4,00
Talent & Organisatie	-1,70	1,30	-0,40	-2,00	1,00	-1,00	-8,60	7,60	-1,00	-2,40
Totaal	-49,80	24,10	-25,70	-23,30	9,10	-14,20	-38,40	27,50	-10,90	-50,80

Bij Partnerships & Operations wordt een deel van de natuurlijke uitstroom niet vervangen door de aanwerving van nieuwe interne medewerkers. De directie zal de impact hiervan op de werkdruk en de totale capaciteit grotendeels opvangen door een bijkomende inzet van externe dienstverleners.

Hieronder de verdeling op CRW en Archief in VTE

CRW	2023	2024	2025
Totaal ingeschatte natuurlijke uitstroom	-14,30	-4,90	-9,20
Instroom	6,60	0,20	4,60
Externe inzet	5,90	3,90	3,60
Impact op capaciteit	-1,80	-0,80	-1,00
Archief	2023	2024	2025
Totaal ingeschatte natuurlijke uitstroom	-6,00		-0,80
Instroom	2,40		0
Externe inzet	2,00		0
Impact op capaciteit	-1,60	0	-0,8

2.2 116,3 VTE gerichte uitstroom

2.2.1 Principe

De directie beoogde initieel een gerichte uitstroom van 116,3 VTE in 2023, 2024 en 2025, met het zwaartepunt van deze maatregel in 2023. De verdeling die voorgesteld werd aan de vakorganisaties was de volgende:

	Connectie	Content	Informatie	P&O	T&I	T&O
1. Multimediaal aanbod						
Andere talen			-1,8			
Synergie content/informatie		-10				
Snellere digitale ontwikkeling		-42,5				
Digitale omslag Radio 2		-3,9				
2. Efficiëntie						
Merkenportfolio future proof uitbouwen	-1,8					
Efficiëntie in catering						-4
Directie		-1,5				
VRT Archief				-4		
Synergie CRW/ENG/Technologie				-21,8		
3. Automatisering			-25 ¹			

Vakbonden hebben gevraagd de sociale impact van het plan te milderen door de gedwongen ontslagen te verminderen. De directie heeft dit intensief bekeken samen met de vakbondsfracties. De directie heeft de gerichtheid van het plan consequent aangehouden.

Volgende 3 instrumenten worden gebruikt om het aantal gedwongen ontslagen te milderen:

- het niet invullen van openstaande vacatures (zie punt 2.3),
- de *incentive* maatregel (zie punt 2.4),
- het niet toekennen van de voorziene SAC- en merit-verhoging van 2023 (zie punt 2.5)

2.3 Waar mogelijk, niet invullen vacatures in geïmpacteerde afdelingen

Het aantal gedwongen ontslagen zal gemilderd worden, zonder daarbij de gerichtheid van het plan te verlaten, door het, waar mogelijk, niet invullen van vacatures in geïmpacteerde afdelingen of het verder niet vervangen van natuurlijke uitstroom.

Waar er in de geïmpacteerde afdelingen vacatures openstaan, wordt er bekeken of deze daadwerkelijk ingevuld moeten worden of meegenomen kunnen worden in het transformatieplan om minder gedwongen ontslagen te moeten doorvoeren².

¹ Incl. CEO en Centrale Diensten en Publieke Opdracht

² Als er binnen de directie P&O fictieprofielen de VRT verlaten, zullen deze mensen niet vervangen worden en wordt het aantal VTE in mindering gebracht van de voorziene gerichte uitstroom binnen deze directie.

De VRT beperkt hier uiteraard de mogelijkheid voor bijkomende instroom, maar dit is voor 2022 aanvaardbaar in functie van de omvang van het plan dat op tafel ligt

Totaal reeds gidentificeerde vacatures bedraagt 29,5 VTE binnen de geïmpacteerde afdelingen

De verdeling over de tracks is als volgt

	Connectie	Content	Informatie	P&O	T&I	T&O	Totaal VTE in mindering 29,5
1. Multimediaal aanbod							
Andere talen			-1,8				0,5
Synergie content/informatie		-10					1
Snellere digitale ontwikkeling		-42,5					5
Digitale omslag Radio 2		-3,9					1
2. Efficiëntie							
Merkenportfolio future proof uitbouwen	-1,8						1
Efficientie in catering						-4	4
Directie		-1,5					
VRT Archief				-4			1
Synergie CRW/ENG/Technologie			-21,8				10
3. Automatisering			-25				6

2.4 Pensioen op vroegst mogelijke pensioendatum met een incentive

Om het aantal gedwongen ontslagen verder te milderen zonder de gerichtheid van het plan te verlaten en daarnaast de leeftijdspramide van VRT te verbeteren wordt een incentive toegekend aan medewerkers die zich ertoe verbinden om binnen de periode vanaf 01/01/2023 t e.m 31/12/2025 op de vroegst mogelijke datum met pensioen te gaan, met de mogelijkheid om deze maatregel in het sociaal overleg te verlengen tot 31/12/2027.

2.4.1 Nog niet pensioengerechtigde contractuele medewerkers

- De incentive houdt in dat er onmiddellijk voorafgaand aan de vroegst mogelijke pensioendatum een periode van dienstvrijstelling met loonbehoud wordt toegekend
- Contractuele medewerkers die binnen het toepassingsgebied van deze maatregel vallen, krijgen van VRT een dienstvrijstelling met loonbehoud toegekend voor een periode van maximaal 6 maanden indien er tussen de vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum een periode van 12 maanden of meer ligt
- Indien er 6 tot 12 maanden liggen tussen de vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum, bedraagt de dienstvrijstelling 3 maand
- Indien er minder dan 6 maanden liggen tussen de vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum, bedraagt de dienstvrijstelling 1 maand
- Medewerkers waarvan de vroegst mogelijke pensioendatum gelijk is aan de wettelijke pensioendatum kunnen geen gebruik maken van de incentive
- Om de hierboven vermelde gevallen van de dienstvrijstelling gebruik te kunnen maken, is het vereist dat de medewerker aansluitend aan de dienstvrijstelling met pensioen gaat en dat alle vakantiedagen en verlofdagen voorafgaand aan de dienstvrijstelling worden opgenomen

2.4.2 Pensioengerechtigde contractuele medewerkers

- Medewerkers waarvan de vroegst mogelijke pensioendatum op 01/01/2023 al voorbij is, krijgen de mogelijkheid op een dienstvrijstelling met loonbehoud van
 - 3 maanden, op voorwaarde dat de medewerker zich bij aanvang van de dienstvrijstelling minstens 12 maanden van de uiterste pensioendatum bevindt
 - 1 maand, op voorwaarde dat de medewerker zich bij aanvang van de dienstvrijstelling tussen 6 maanden en 12 volledige maanden van de wettelijke pensioendatum bevindt
- Om de hierboven vermelde gevallen van de dienstvrijstelling gebruik te kunnen maken, is het vereist dat de dienstvrijstelling uiterlijk op 01/03/2023 wordt aangevat, dat de medewerker aansluitend aan de dienstvrijstelling met pensioen gaat en dat alle vakantiedagen en verlofdagen voorafgaand aan de dienstvrijstelling worden opgenomen

2.4.3 Nog niet pensioengerechtigde statutaire medewerkers

- De incentive houdt in dat de statutaire medewerkers voor een aantal maanden in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst worden geplaatst. De periode van disponibiliteit neemt een aanvang vóór de theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum en neemt een einde op de effectief vroegst mogelijke pensioendatum, waarop de statutaire medewerker aansluitend met pensioen gaat. De theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum is de datum berekend alsof de medewerker tijdens de disponibiliteit verder gewerkt zou hebben
- Statutaire medewerkers die binnen het toepassingsgebied van deze maatregel vallen, en van deze incentive gebruik willen maken worden door de VRT in disponibiliteit wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst geplaatst voor een periode met aanvang 6 maanden voorafgaand aan de

theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum indien er tussen de theoretisch vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum een periode van 12 maanden of meer ligt.

- Indien er 6 tot 12 maanden liggen tussen de theoretisch vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum, neemt de beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst een aanvang 3 maanden voorafgaand aan de theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum.
- Indien er minder dan 6 maanden liggen tussen de theoretisch vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum, bedraagt de beschikbaarheid wegens ambtsontheffing in het belang van de dienst 1 maand voorafgaand aan de theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum
- Medewerkers waarvan de theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum gelijk is aan de wettelijke pensioendatum kunnen geen gebruik maken van de incentive

2.4.4 Pensioengerechtigde statutaire medewerkers

- Medewerkers waarvan de vroegst mogelijke pensioendatum op 01/01/2023 al voorbij is krijgen de mogelijkheid op een dienstvrijstelling
 - 3 maanden, op voorwaarde dat de medewerker zich bij aanvang van de dienstvrijstelling minstens 12 maanden van de wettelijke pensioendatum bevindt
 - 1 maand, op voorwaarde dat de medewerker zich bij aanvang van de dienstvrijstelling meer dan 6 maar minder dan 12 volledige maanden van de wettelijke pensioendatum bevindt
 - Om de twee hierboven vermelde gevallen in dienstvrijstelling te kunnen worden geplaatst is het vereist dat de dienstvrijstelling uiterlijk op 01/03/2023 wordt aangevat en dat alle vakantiedagen en verlofdagen voorafgaand aan de dienstvrijstelling wordt opgenomen

2.4.5 Medewerkers met een gemengde loopbaan

- Medewerkers met een gemengde loopbaan (aanvankelijk statutair en aansluitend contractueel) krijgen de keuze uit twee opties
 - Een dienstvrijstelling met loonbehoud voor een periode van 6 maanden onmiddellijk voorafgaand aan pensionering bij pensionering op de vroegst mogelijke pensioendatum indien er tussen de vroegst mogelijke en de wettelijke pensioendatum (statutair en contractueel) een periode van 12 maanden of meer ligt
 - Een dienstvrijstelling met loonbehoud voor een periode van 3 maanden bij pensionering op de vroegst mogelijke datum waarop er een recht ontstaat op een statutair én een contractueel pensioen voor zover er een periode van minstens 12 maanden ligt tussen deze datum en de uiterste datum van het wettelijk pensioen
 - Een dienstvrijstelling met loonbehoud voor een periode van 1 maand bij pensionering op de vroegst mogelijke datum waarop er een recht ontstaat op een statutair én een contractueel pensioen voor zover er een periode van meer dan 6 maanden maar minder dan 12 maanden ligt tussen deze datum en de uiterste datum van het wettelijk pensioen

In beide opties zal de medewerker aansluitend aan de dienstvrijstelling met pensioen gaan

- Medewerkers met een gemengde loopbaan (aanvankelijk contractueel en aansluitend statutair) krijgen de keuze uit twee opties
 - Beschikbaarheid wegens ambtsontheffing voor een periode met aanvang 6 maanden voorafgaand aan de theoretisch vroegst mogelijke pensioendatum indien er tussen de theoretisch vroegst mogelijke en de uiterste wettelijke pensioendatum een periode van 12 maanden of meer ligt en die een einde neemt van zodra de medewerker voldoet aan de voorwaarden voor de vroegst mogelijke pensionering als contractueel en als statutair medewerker en de medewerker met pensioen gaat

- o Een dienstvrijstelling voor een periode die ingaat 3 maanden vóór de theoretisch vroegst mogelijke datum waarop er een recht ontstaat op een statutair én een contractueel pensioen en voor zover er een periode van minstens 12 maanden ligt tussen deze datum en de datum van het wettelijk pensioen (statutair en contractueel) Bedraagt deze periode meer dan 6 maanden maar minder dan 12 maanden dan gaat de dienstvrijstelling in 1 maand vóór de theoretisch vroegst mogelijke datum waarop er een recht ontstaat op een statutair én een contractueel pensioen

In beide opties zal de dienstvrijstelling een einde nemen van zodra de medewerker voldoet aan de voorwaarden voor de vroegst mogelijke pensionering als contractueel en als statutair medewerker en de medewerker met pensioen gaat.

2.4.6 Opname openstaande verlof- en vakantiedagen

Alle openstaande verlofdagen dienen opgenomen te worden voor aanvang van de periode van dienstvrijstelling of disponibiliteit. Wanneer dit praktisch niet haalbaar is gelden er specifieke afspraken m.b.t. het opnemen van de verlofdagen (zie bijlage 3)³

2.4.7 Gevolgen op loon- en arbeidsvoorwaarden

De gevolgen en de concrete impact op de loon- en arbeidsvoorwaarden van de medewerkers die zich in dienstvrijstelling of disponibiliteit bevinden worden verduidelijkt in bijlage 4⁴

2.4.8 Samengevat

	Wettelijke Pensioen (w p)	Vrijstelling voorafgaand aan pensioen
	Pensioen op vroegst mogelijke pensioendatum	
	≥ 12 maanden tot w p	6 maanden
	$6 \leq w p < 12$ maanden	3 maanden
	< 6 maanden tot w p	1 maand
	Pensioengerechtigd voor 1/1/2023, vrijstelling uiterlijk op 1/3/2023	
	≥ 12 maanden tot w p	3 maanden
	$6 \leq w p < 12$ maanden	1 maand
	Pensioen op vroegst mogelijke datum voor gemeenschappelijk gemengd pensioen	
	≥ 12 maanden tot w p	3 maanden
	$6 \leq w p < 12$ maanden	1 maand

³ Toelichting opgenomen in bijlage 3 'Vakantieregeling pensioenincentive'

⁴ Toelichting opgenomen in bijlage 4 'Maatregelen transformatieplan'

2 4 9 Pensioenincentive in geïmpacteerde afdelingen

Via de pensioenincentive wordt getracht de gerichte uitstroom te milderen. Medewerkers die deel uitmaken van de geïmpacteerde groep en gebruik maken van de incentive, kunnen in mindering gebracht worden van de voorziene gerichte uitstroom tenzij ze reeds meegenomen zijn in de besparing van de natuurlijke uitstroom en voor zover de uitdiensttreding via de pensioenincentive betrekking heeft op hetzelfde jaar als het jaar waarin de besparing voorzien is. Het potentieel van deze maatregel wordt momenteel ingeschat op 10,3 VTE.

De verdeling per track wordt voorlopig ingeschat als volgt

	<i>Connectie</i>	<i>Content</i>	<i>Informatie</i>	<i>P&O</i>	<i>T&I</i>	<i>T&O</i>	Totaal VTE in mindering 10,3
1. Multimediaal aanbod							
Andere talen			-1,8				
Synergie content/informatie		-10					2,5
Snellere digitale ontwikkeling		-42,5					1
Digitale omslag Radio 2		-3,9					
2. Efficiëntie							
Merkenportfolio future proof uitbouwen	-1,8						
Efficiëntie in catering						-4	
Directie		-1,5					
VRT Archief				-4			1
Synergie CRW/ENG/Technologie			-21,8				
3. Automatisering			-25				5,8

2 4 10 Pensioenincentive in niet-geïmpacteerde afdelingen

Indien medewerkers uit niet-geïmpacteerde afdelingen gebruik maken van de pensioenincentive wordt er kritisch gekeken naar vervanging. Jaarlijks wordt de minimale vervangingsratio afgesproken volgens onderstaand tabel met als doel de leeftijds piramide op VRT te verjongen.

Jaar	Vervanging
2023	1 op 2
2024	1 op 2
2025	2 op 3
2026	3 op 4
2027	1 op 1

Directie rapporteert iedere 6 maanden over de stand van zaken van deze maatregel zodat er transparant kan opgelijnd worden m.b t de gedwongen ontslagen en er hierover geen misverstanden ontstaan Momenteel schatten we het potentieel van deze maatregel in op 58 VTE op basis van de exploratieve oproep van de directie

In functie van de nieuwe beheersovereenkomst kan binnen het sociaal overleg de vervangingsratio voor de periode 2026 – 2027 herbekeken worden.

2.5 Niet toekennen van de voorziene SAC- & merit-verhoging in 2023

In 2023 zullen de bepalingen m b t de verhogingsmechanismen zoals opgenomen in hoofdstuk 7 van bijlage 4 van het Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT (SAC - art 13- art 16) niet van toepassing zijn. Er wordt evenmin een collectieve merit-verhoging voor management en klasse D voorzien

Dit laat toe om de gerichte uitstroom verder af te bouwen met 9,1 VTE, alsook de koopkracht van de medewerkers van VRT te verhogen omwille van een flankerende maatregel (zie later)

Vanaf 01 05 2023 zullen de bepalingen van art 20 en art 21 van het SAC als volgt worden aangepast

Hoofdstuk 10 Thuiswerkvergoeding

Artikel 20

§ 1 Aan de medewerkers van klasse 1 t e m 6 die een functie uitoefenen die het toelaat om op structurele basis te telethuiswerken wordt vanaf 1 mei 2021 een kostenvergoeding verbonden aan het telethuiswerk (de thuiswerkvergoeding) toegekend Thuiswerk verloopt volgens de modaliteiten voorzien in het protocol telewerk Structureel telethuiswerk betekent dat er gemiddeld 1 dag per week van thuis uit gewerkt wordt

§ 2 Vanaf 1 mei 2023 bedraagt de thuiswerkvergoeding € 110 per maand bij een voltijdse tewerkstelling In geval van een deeltijdse tewerkstelling wordt het bedrag pro-rata toegekend Het bedrag van de thuiswerkvergoeding wordt niet geïndexeerd

§ De thuiswerkvergoeding is niet cumuleerbaar met andere vergoedingen als gevolg van door de medewerker gemaakte kosten voor het inrichten van een bureau thuis met het oog op het uitvoeren van telethuiswerk

Hoofdstuk 11 Permanentiepremie

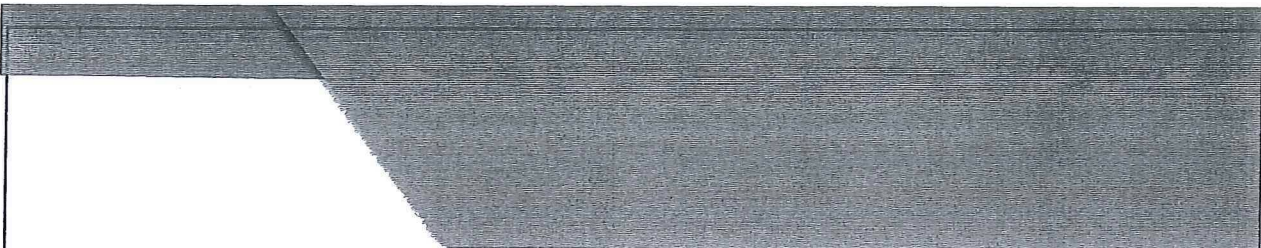
Artikel 21

§ 1 Aan de medewerkers van klasse 1 t e m 6 die een functie uitoefenen die het niet toelaat om op structurele basis te telethuiswerken wordt vanaf 1 mei 2021 een permanentiepremie toegekend Wanneer een groep van medewerkers niet in de mogelijkheid is om structureel telethuiswerk te verrichten, dan wordt hiervoor een motivatie opgesteld

§ 2 Vanaf 1 mei 2023 is de permanentiepremie gelijk aan € 189 bruto per maand Het bedrag van deze premie wordt niet geïndexeerd

2.6 Gevolgen gerichte uitstroom

De medewerkers die in het kader van de gerichte uitstroom de VRT dienen te verlaten, worden hiervan voorafgaandelijk op de hoogte gebracht, uiterlijk één maand voor de voorziene beëindiging van de tewerkstelling Vervolgens wordt onmiddellijk begeleiding aangeboden en wordt er een zoektocht opgestart naar alternatieve tewerkstellingsmogelijkheden Dit wordt verder uitgewerkt in punt 5 "Begeleiding bij uitstroom" Voor statutaire medewerkers kadert deze begeleiding in het hertewerkstellingstraject dat wordt opgesteld conform afdeling 11 (artikel 200/33 e v) van het administratief personeelsstatuut



Gevolgen voor contractuele en statutaire medewerkers:

Contractuele medewerkers:

De tewerkstelling wordt beëindigd d.m.v. het betalen van een verbrekingsvergoeding voor de periode gelijk aan de opzegtermijn. Zoals wettelijk voorzien wordt de opzegvergoeding van minstens 30 weken, verminderd met 4 weken voor het aanbieden van de outplacementbegeleiding.

Statutaire medewerkers:

Van zodra de opdracht van de medewerker wordt stopgezet, wordt de betrokken medewerker in de instantie van wedertewerkstelling geplaatst. Na een periode van maximaal 12 maanden in wedertewerkstelling en bij gebrek aan een andere opdracht, wordt de medewerker ambtshalve in beschikbaarheid geplaatst. De wedertewerkstelling en beschikbaarheid verlopen volgens de regels van afdeling 11 (artikel 200/33 e.v.) van het administratief personeelsstatuut.

2.7 Samengevat

De directie beoogde initieel een gerichte uitstroom van **116,3 VTE** in 2023, 2024 en 2025, met het zwaartepunt van deze maatregel in 2023.

Door maatregelen zoals het niet-invullen van vacatures, de pensioenincentive en het bevriezen van de SAC-verhoging wordt de gerichte uitstroom gemilderd. Hiermee wordt voorlopig het resultaat bereikt van **67,4 VTE** via gerichte uitstroom. Als bijlage wordt ook het overzicht per directie toegevoegd (zie bijlage 5)⁵.

⁵ Toelichting opgenomen in bijlage 5 'Verdeling impact maatregelen per directie'

3. Incentive deeltijds werken

Met oog op het welzijn van medewerkers met een beperkt inkomen, wordt een incentive voorzien voor deeltijds werken

Volgende regeling wordt uitgewerkt

- o Medewerkers met een maximum brutoloon van €3 000 (index sept 2022, vervolgens evolueert dit bedrag in lijn met de index) en met een ancienniteit van 10 jaar en meer, krijgen extra 5% brutoloon gecompenseerd bij deeltijds werken. Het betreft deeltijds werken in een tewerkstellingspercentage dat een veelvoud van 10 betreft, met een minimum van 50%
- o Wordt opgenomen in schijven van minimum 6 maanden
- o Medewerker kan gedurende maximum 3 jaar in de carrière gebruik maken van deze maatregel
- o Medewerker mag gedurende de periode van deeltijds werken geen opdracht bij een andere werkgever uitvoeren.
- o Medewerkers die van deze maatregel gebruik willen maken krijgen ondersteuning om meer informatie te verkrijgen over de impact van deze maatregel op de flankerende maatregelen die de regionale en federale overheden hebben uitgewerkt voor medewerkers met een beperkt inkomen

4. Instroom digitale profielen

VRT investeert, binnen het kader van de transformatie in gerichte digitale opleidingen voor het personeel (zie punt 6. Opleiding)

Daarnaast zullen nog minstens 30 uitgesproken digitale profielen aangetrokken worden. Dit is belangrijk om in een sneller tempo in te kunnen spelen op het radicaal wijzigende mediagebruik

Dit wordt op volgende manier geconcretiseerd

	2023	2024	2025
Digitale Instroom	+ 26,50	+ 3,00	1,00
o Informatie	0,00	+ 0,50	0,00
o Content / Connectie	+ 21,50	+ 1,50	0,00
o Partnerships & Operations	+ 5,00	+ 1,00	+1,00

Ten slotte worden er de komende jaren nog gemiddeld 20 betaalde digitale ervaringsopdrachten per jaar voorzien over alle directies heen. Dit zal ook helpen in de war for talent waarmee de VRT als bedrijf, net zoals vele andere ondernemingen, geconfronteerd wordt

5. Begeleiding bij uitstroom

VRT moet en wil zorg dragen voor de medewerkers die als gevolg van het transformatieplan de VRT moeten verlaten. Daarom zullen de betrokken medewerkers bovenop het standaard-outplacement traject, actief begeleid worden in een zoektocht naar een nieuwe job. Outplacement wordt georganiseerd voor iedereen die geïmpacteerd is door de gerichte uitstroom maatregelen, zowel voor contractuele als statutaire medewerkers, ongeacht de duurtijd van tewerkstelling.

Coördinatie en begeleiding gebeurt door Talent & Organisatie. Opvang gebeurt door de leidinggevendenden, HR BP's, HR Consulanten en de afdeling welzijn.

Extra ondersteuning in de zoektocht naar een nieuwe job verloopt via een extern gespecialiseerd kantoor SkillBuilderS (SBS). Daarnaast worden ook de diensten van VDAB en Mediarte mee ingeschakeld in deze zoektocht. Ook de organisatie Doorstart speelt een rol in dit proces.

Het volledige begeleidingsproces omvat twee grote delen: een deel pre-outplacement (vanaf mededeling van de boodschap) en een deel outplacement (vanaf het moment van uitdiensttreding). Voor beide delen wordt er een klankbordgroep opgezet waarin de vakorganisaties een afvaardiging hebben.

5.1 Fase van het pre-outplacement

- Tijdens de fase van het pré-outplacement wordt er in voldoende zorg voorzien en worden er aparte collectieve infomomenten uitgewerkt (zowel voor de collega's die in dienst blijven als voor de medewerkers die de boodschap van een ontslag gekregen hebben). Naar aanleiding van de boodschap van ontslag wordt voorzien in ondersteuning via interne en externe contactpersonen.
- Vervolgens wordt een begeleidingstraject via de externe partner opgestart waarbij individuele gesprekssessies voorzien zijn, medewerkers de mogelijkheid krijgen om vertrouwelijk contact op te nemen met experts, coaches en psychologen van de externe partner.
- De individuele begeleidings sessies kunnen binnen of buiten de arbeidstijd en buiten de werkomgeving georganiseerd worden.
- Leidinggevendenden krijgen een specifieke rol om actief zorg te dragen voor de medewerkers van wie afscheid genomen wordt.
- Er wordt een samenwerking opgezet met Doorstart zodat zij een belangrijke rol kunnen spelen in de fase van het pre-outplacement.

5.2 Fase van het outplacement

- Tijdens de outplacementfase wordt er een aanbod uitgewerkt dat verder gaat dan datgene wat wettelijk verplicht is. Elke betrokken medewerker krijgt eenzelfde niveau van outplacementbegeleiding met zowel individuele als collectieve begeleiding binnen de regio van de medewerker. Outplacementbegeleiding wordt op maat van de medewerker uitgewerkt met aandacht voor individuele coaching, workshops en trainingen, deelname aan events, opleidingen en toegang tot het netwerk van de externe partner.
- Hierbij zal er, zoals wettelijk voorzien, een bedrag gelijk aan het loon voor 4 weken van de verbrekingsvergoeding ingehouden worden.
- VRT zal eveneens één of meerdere jobbeurzen organiseren voor de betrokken medewerkers waarbij er tevens proactief contact genomen wordt met organisaties waar er nood is aan nieuwe werkrachten.

6. Opleiding

Het Transformatieplan beoogt van VRT een digitale mediaorganisatie te maken. Dat noodzaakt een doorgedreven opleidingsaanpak voor alle medewerkers.

Daartoe zal de VRTRN academie opgericht worden. Deze steunt op 6 pijlers:

- 'Leerweken', basisaanbod opleidingen
- Leerformats 'on the job learning', learning by doing
- Leercommunities
- Leidinggeven
- Welzijn
- Inspiratie en bewustzijn

De VRT gaat het engagement aan om ervoor te zorgen dat VRT-medewerkers gemiddeld minstens 2 dagen opleiding volgen per jaar, waarbij er gegarandeerd wordt dat iedere medewerker minstens 1 dag opleiding volgt. Dat is de ambitie voor 2023.

Vervolgens wordt er stelselmatig in een trapsgewijze verhoging voorzien met bijzondere aandacht voor opleiding van geplande medewerkers. Dit betekent voor 2024 een gemiddelde van minstens 2,5 dag opleiding per jaar, waarvan iedere medewerker minstens 1,5 dag opleiding volgt. Voor 2025 zijn dat respectievelijk 3 en 2 dagen.

De VRT neemt opleidingen van medewerkers op in de doelstellingen van leidinggevend en managers.

Over de opleidingen wordt een diepgaande en halfjaarlijkse rapportering op het BOC ingepland.

7. Welzijn

Vakorganisaties en directie zijn akkoord dat het welzijn van medewerkers een belangrijke prioriteit moet zijn. Hier zijn onder meer de resultaten van de VRT-bevraging een leidend principe. Het BOC PBW zal ten volle haar rol spelen als overlegorgaan in deze materies.

De directie zal inzetten op drie lijnen:

1. Een proactief en preventief welzijnsbeleid
 2. Snellere detectie van welzijnsproblemen
 3. Oplossingsgericht werken bij problemen
- Tegen eind 2025 heeft elke medewerker een opleiding 'grensoverschrijdend gedrag' van Sensoa gevolgd. We opteren daarbij voor een intense opleiding van min 6 uur.
 - Sporten draagt bij tot het welzijn van medewerkers. De VRT zet verder in op de uitbreiding van het sportaanbod. Dit moet ertoe leiden dat minstens 10% van de medewerkers heeft deelgenomen aan het sportaanbod van VRT (5% tegen eind 2023, 7,5% tegen eind 2024 en 10% tegen eind 2025).
 - Om het welzijn van medewerkers te bevorderen wordt er gestuurd om voldoende rust in te plannen na drukke periodes. Medewerkers hebben maximaal 10 dagen niet-opgenomen recuperatiedagen. Hiervan kan enkel bij hoge en gemotiveerde uitzondering van afgeweken worden.
 - De planning wordt geoptimaliseerd, door te sturen naar een planning in evenwicht om via het beperken van het aantal korte prestaties.
 - Een concrete eerste stap in het kader van een welzijnsbarometer wordt gezet. Afwezigheid door ziekte met psychische en fysieke oorzaken, wordt algemeen gezien als een parameter voor het algemeen welzijn. Vanaf 2023 wordt er een rapportering opgesteld met een 3-maandelijkse rapportering m.b.t. afwezigheid door ziekte.
 - Welzijn wordt opgenomen in de doelstellingen van leidinggevenden en managers.
 - De VRT bekijkt of de inzet (om van de arbeidsgeneesheer) bij de medische dienst optimaal is in functie van de noden van het bedrijf.
 - Er wordt hierover diepgaand en halfjaarlijks op het BOC gerapporteerd. Dialoog met het BOC PBW wordt standaard voorzien.

8. Thuis

In geval van uiteenlopende interpretaties zal de inhoud van de tekst primeren op het overzicht zoals opgenomen in bijlage 6 Thuis Overzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (xls)

8.1 Situering

Om te kunnen blijven investeren in fictie binnen een sterk competitieve markt heeft VRT de strategische beslissing genomen geen fictie meer intern te produceren. De publieke omroep heeft een blijvend belangrijke rol op vlak van fictie. De realiteit is evenwel dat VRT alleen niet meer de investeringen in fictie kan dragen, technisch, naar omkadering toe.

Thuis is en blijft een kroonjuweel van VRT. Thuis wordt overgenomen door een externe partner en dit met de garantie op investeringen in de mensen, de studio's, de omkaderende faciliteiten, de technische infrastructuur en de locatie. Ook de resterende inzet op fictieproducties wordt stelselmatig afgebouwd. We nemen hierin geen tussenpositie meer in zoals in het verleden.

8.2 Afbakenen entiteit en gevolgen medewerkers

Er wordt een onderdeel van een onderneming, een soort van "bedrijfstak" of "bedrijfsentiteit" overgedragen. Dit impliceert dat zowel medewerkers als middelen van die bedrijfstak worden overgedragen en dit om de continuïteit van de productie bij de nieuwe producent te waarborgen.

8.2.1 Contractuele medewerkers

Voor de contractuele medewerkers betekent dit dat zij mee worden overgedragen mits zij

- Contractuele medewerkers zijn die 100 % van hun tijd voor "Thuis" werken" (foto genomen op 31 maart 2022) acteur, producer, regisseur,
- Contractuele medewerkers zijn die gemiddeld minimaal 50% van hun effectief gewerkte tewerkstellingspercentage voor Thuis werken. Dit percentage wordt berekend over een referentieperiode die loopt van reeks 24, 25, 26 tot en met 27. Het gaat over de effectief gewerkte tijd voor Thuis t o v de effectief inzetbare tijd voor VRT periodes van (langdurige) ziekte, vakantie, een lager tewerkstellingspercentage, weiden dus niet meegenomen in de berekening.
- Medewerkers die niet aan deze criteria voldoen, zullen niet mee overgaan naar de producent en zullen binnen VRT op andere producties of andere opdrachten ingezet worden.
- Enkele concrete toepassingen van het criterium worden meegegeven.
 - Medewerkers die in de loop van de afgelopen jaren ingegaan zijn op een specifieke vacature bij Thuis worden beschouwd als "vaste" medewerkers, ook al zijn ze maar vrij recent bij Thuis van start gegaan.
 - Medewerkers die in de loop van de afgelopen jaren bij Thuis vertrokken zijn en structureel een andere opdracht hebben gekregen bij VRT blijven buiten beschouwing. Zij maken structureel geen deel meer uit van de medewerkers die op Thuis worden ingezet (sinds hun overstap naar een nieuwe functie).
 - Medewerkers die langdurig ziek zijn/waren, maar over de referentieperiode voldoen aan het vooropgesteld criterium worden mee overgedragen naar de producent.

- o Medewerkers die momenteel op andere producties (intern of via GEPRO) aan de slag zijn, maar over de referentieperiode voldoen aan het vooropgesteld criterium worden mee overgedragen naar de producent

8.2.2 Statutaire medewerkers

Statutairen vallen buiten het toepassingsbied en worden niet meegenomen

8.3 Loon & Arbeidsvoorwaarden

Volgend op de vergaderingen van de technische werkgroep van 27 september, 4 oktober, 11 oktober en 18 oktober, hieronder het voorstel van VRT m.b.t. de werknemers van Thuis die geïmpacteerd zijn door de overdracht. Verdere details zijn opgenomen in bijlage 6⁶.

Bij de overdracht behouden werknemers hun soort arbeidsovereenkomst, alsook het overeengekomen tewerkstellingspercentage. Dit betekent dat werknemers die overgenomen worden, maar voorheen binnen VRT niet hun volledige arbeidsprestaties aan de productie van 'Thuis' besteedden, een volwaardige functieinvulling geboden wordt bij de overnemer.

Vanaf het moment van overname ressorteren medewerkers onder PC 227. Onderstaande afspraken worden overgenomen in een akkoord getekend tussen overnemer en vakorganisaties, dat minstens tot eind 2025 (einddatum SAC VRT) behouden blijft.

Afspraken over modaliteiten van sociaal overleg kunnen binnen de werking van de overnemer gemaakt worden, hierop heeft VRT geen impact. Bovendien bestaat de mogelijkheid dat binnen de overnemende onderneming de afspraken worden geconcretiseerd.

8.3.1 Algemene loonvoorwaarden

8.3.1.1 Overname van loonvoorwaarden

Voor de volgende loonvoorwaarden kan worden bevestigd dat de overnemer de bestaande rechten zal overnemen en respecteren.

a. Het basisloon, inclusief vakantiegeld en eindejaarspremie

De werknemers behouden het basisloon waarop zij aanspraak maken op het ogenblik van de overdracht. Hetzelfde principe is van toepassing voor het vakantiegeld en de eindejaarspremie.

b. Interimaten en het loon tijdens de interimaten

De interimaten, met inbegrip van het loon dat in het kader van het interimaat wordt verdiend, worden overgedragen volgens de voorwaarden zoals deze van toepassing zijn op het ogenblik van de overdracht.

Indien de werknemer na afloop van het interimaat terug zijn/haar basisfunctie zal uitvoeren, zal de werknemer terugvallen op zijn/haar basisfunctie en de daaraan gekoppelde loonvoorwaarden.

c. Tijdelijke loontoeslag

⁶ Toelichting opgenomen in bijlage 6 'Thuis Overzicht loon- en arbeidsvoorwaarden (xls)'

De tijdelijke loontoeslagen worden overgedragen volgens de voorwaarden zoals deze van toepassing zijn op het ogenblik van de overdracht. Indien de voorwaarden van de tijdelijke loontoeslag niet meer van toepassing zijn, zal de werknemer terugvallen op zijn/haar basisfunctie en de daaraan gekoppelde loonvoorwaarden.

d. Indexatie van de lonen

Het indexatiemechanisme van paritair comité 227 zal worden toegepast, namelijk een indexatie met 2% van zodra de spilindex wordt overschreden.

De aanpassing van de lonen wordt in concreto toegepast vanaf de eerste dag van de tweede maand tijdens dewelke het indexcijfer van de consumptieprijzen het spilindexcijfer bereikt dat een wijziging rechtvaardigt

e. Loonsverhoging

De loonsverhogingen die de werknemer heeft opgebouwd op het moment van de overdracht blijven behouden. Deze zijn verwerkt in de basisverloning van de medewerker.

De werknemer kan echter geen aanspraak maken op de verdere toepassing van toekomstige verhogingen zoals deze bepaald zijn in het SAC. De mogelijkheid wordt voorzien dat binnen de overnemende onderneming afspraken worden gemaakt over de toekomstige loonevolutie

f. De forfaitaire netto vergoeding (Kosten eigen aan de werkgever)

De beperkte groep van werknemers die thans aanspraak maken op de forfaitaire netto vergoeding (291,94 EUR – 150 EUR) blijft hier ook na de overdracht aanspraak op maken

g. Opgebouwde anciënniteit bij de VRT

De integrale contractueel geldende anciënniteit van de werknemers op het ogenblik van de overdracht blijft behouden en wordt dus overgedragen

Voor de bij de VRT opgebouwde anciënniteit wordt de periode vanaf de eerste arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen, alsook de losse prestaties

h. Vakantierecht

- Basisvakantierecht ten belope van 26 dagen per jaar

Het basisvakantierecht ten belope van 26 dagen per jaar wordt overgedragen.

- Het recht op de bijkomende compensatiedagen voor 2 en 15 november

Het recht op bijkomende compensatiedagen voor 2 en 15 november zal worden toegekend in de vorm van twee extralegale vakantiedagen

- Leeftijdsgedagen

Het aantal leeftijdsgedagen dat de werknemer heeft opgebouwd op het ogenblik van overdracht blijft behouden en wordt overgedragen. De werknemer kan echter geen aanspraak maken op de verdere opbouw van bijkomende leeftijdsgedagen bij de overnemer

Bij de overnemer wordt het regime van paritair comité 227 toegepast, namelijk een bijkomende vakantiedag per schijf van 5 jaar ancienniteit (met een maximum van 3 ancienniteitsdagen)

Er is echter geen cumulatie mogelijk van leeftijdsdagen zoals bepaald in het SAC en ancienniteitsdagen zoals toegekend door de toepasselijke bepalingen binnen paritair comité 227 indien de werknemer aanspraak maakt op leeftijdsdagen, wordt het aantal leeftijdsdagen verminderd met het aantal ancienniteitsdagen, zonder dat dit aantal minder dan 0 kan zijn

Een voorbeeld maakt het voorgaande duidelijk indien de werknemer op het ogenblik van de overdracht aanspraak kon maken op 3 leeftijdsdagen, en hij op grond van de sectorale regels van PC 227 aanspraak zou kunnen maken op 2 ancienniteitsdagen, zal het aantal leeftijdsdagen verminderd worden tot $3-2 = 1$ leeftijdsgedag. Daarnaast worden de 2 ancienniteitsdagen toegekend. In totaal ontvangt de werknemer dus nog steeds 3 afwezigheidsdagen

Omgekeerd indien de werknemer op het ogenblik van de overdracht aanspraak kon maken op 2 leeftijdsdagen, en hij op grond van de sectorale regels aanspraak zou kunnen maken op 3 ancienniteitsdagen, zal het aantal leeftijdsdagen verminderd worden tot $2-3 = -1$, beperkt tot 0 leeftijdsdagen. De werknemer ontvangt wel 3 ancienniteitsdagen. In totaal ontvangt hij dus 3 afwezigheidsdagen (wat voordeliger is dan de 2 leeftijdsdagen waarop hij bij de VRT aanspraak kon maken)

- **Eindeloopbaandagen**

Het aantal eindeloopbaandagen dat de werknemer heeft opgebouwd op het ogenblik van overdracht blijft behouden en wordt overgedragen. De werknemer kan echter geen aanspraak maken op de verdere opbouw van bijkomende eindeloopbaandagen bij de overnemer.

- **Eénmalige toekenning van 3 vakantiedagen bij 25 jaar dienst**

Werknemers die 25 jaar dienst hebben in het jaar van overdracht, zullen in dat jaar nog gebruik kunnen maken van een éénmalige toekenning van drie vakantiedagen. Daarna zal er geen verdere toekenning van deze vakantiedagen meer zijn.

Een voorbeeld maakt het voorgaande duidelijk indien de overdracht in 2022 zou plaatsvinden en de werknemer 25 jaar in dienst is in 2023, maakt hij geen aanspraak op de éénmalige toekenning van drie vakantiedagen.

- **Feestdagen**

De bij de VRT toegekende extra vrije dagen vastgelegd op 11 juli en 26 december zullen ook worden toegekend bij de overnemer.

- i. Klein verlet**

De overnemer zal de wettelijke regels inzake klein verlet toepassen.

j. Deeltijds werken (zorgkrediet – loopbaanonderbreking)

VRT-medewerkers vallen onder deeltijdse stelsels die anders zijn dan deze in paritair comité 227 (en de privésector in het algemeen)

Zorgkrediet komt ten einde wanneer je niet meer werkt voor VRT. De RVA aanvaardt dat bij de overstap van een systeem van zorgkrediet naar een systeem van tijdskrediet in de privésector er rekening zal houden met de opgebouwde rechten inzake ancienniteit en tewerkstelling.

De RVA stelt een document "Verklaring van overdracht" ter beschikking zodat de VRT-medewerker de overdracht in orde kan brengen. Deze regeling is niet beperkt tot het zorgkrediet, maar geldt meer in het algemeen voor de systemen van loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematisch verlof.

k. Financiële regeling m.b.t. vermogensrechten

De regeling inzake vermogensrechten zoals deze van toepassing is bij de VRT is ook van toepassing bij de overnemer.

l. Salariswagen, incl. tankkaart en/of laadkaart

Het recht op een salariswagen, voor wie van toepassing, inclusief tankkaart en/of laadkaart blijft behouden. De lopende leasecontracten zullen tot afloop van de leasetermijn worden gerespecteerd door de overnemer.

8.3.1.2 Gelijkwaardig alternatief

Wat betreft de volgende elementen, is het niet mogelijk om de loonvoorwaarden 1 op 1 over te nemen – hiervoor zal er binnen de overnemer een gelijkwaardig alternatief worden toegekend, conform de toepasselijke regelgeving.

a. Aanvullend pensioen & hospitalisatieverzekering

De overnemer zal een groepsverzekering sluiten waarin de bij de VRT voorziene dekkingen inzake pensioen, invaliditeit en overlijden worden opgenomen.

De overnemer zal een hospitalisatieverzekering sluiten waarin minimum de bij de VRT voorziene dekkingen worden opgenomen.

b. Brutoloonruilwagen

De regeling inzake de brutoloonruilwagen kan niet worden overgedragen. In de plaats van de inlevering van loon voor het verkrijgen van een salariswagen, zullen de werknemers terug aanspraak maken op een volwaardig bruto-maandloon.

De lopende leasecontracten zullen tot afloop van de leasetermijn worden gerespecteerd door de overnemer. Na afloop van de lease zal het bruto-maandloon van de werknemer worden verhoogd zodat de werknemer terug aanspraak kan maken op een volwaardig bruto-maandloon.

c. Fietslease

De regeling inzake de fietslease kan niet worden overgedragen. In de plaats van de inlevering van loon voor het verkrijgen van een fiets, zullen de werknemers terug aanspraak maken op een volwaardig bruto-maandloon.

De lopende leasecontracten zullen tot afloop van de leasetermijn worden gerespecteerd door de overnemer. Na afloop van de lease zal het bruto-maandloon van de werknemer worden verhoogd zodat de werknemer terug aanspraak kan maken op een volwaardig bruto-maandloon.

d. Functie en functieclassificatiesysteem:

Medewerkers behouden hun bestaande functie. De functies zullen worden gematched aan de functies en het functieclassificatiesysteem zoals deze omschreven zijn binnen het bevoegde paritaire comité 227. De uitwerking is opgenomen in bijlage 7⁷.

8.3.1.3 Onmogelijkheid tot overname

De volgende elementen kunnen niet worden verdergezet binnen de overnemer:

a. Overdracht van wettelijke vakantiedagen naar een volgend kalenderjaar

De wet vereist dat een werknemer zijn wettelijke vakantiedagen opneemt tegen uiterlijk 31 december, zodat een werknemer die niet al zijn/haar vakantiedagen opneemt tegen uiterlijk 31 december deze vakantiedagen verliest. Indien de werknemer zijn wettelijke vakantie onmogelijk heeft kunnen opnemen omwille van bijvoorbeeld ziekte, verliest hij het recht op wettelijke vakantie voor de niet-opgenomen dagen, maar heeft hij wel recht op vakantiegeld voor de niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen.

Een overdracht van wettelijke vakantiedagen is dus niet mogelijk en de regeling inzake overdracht van vakantiedagen kan dan ook niet worden toegepast binnen de overnemer. Er kunnen uiteraard ad hoc en in onderling overleg afspraken worden gemaakt bij de overnemer.

Pro memoria: VRT past momenteel zelf, omwille van de problemen inzake het wettelijke karakter van haar vakantie-regel, stelselmatig deze vakantie-regeling aan.

b. Aankoop vakantiedagen

Op uitdrukkelijk verzoek van de vakbonden binnen het bevoegde paritaire comité 227 van de overnemer, bestaat er geen mogelijkheid om de eindejaarspremie om te zetten in vakantiedagen en dus om op deze wijze vakantiedagen aan te kopen.

Binnen het paritair comité 227 maken de werknemers wel aanspraak op een eindejaarspremie. Voorts bestaat binnen het paritair comité 227 de mogelijkheid om de toeslag voor zondagsarbeid en nachtarbeid om te zetten in recuperatietijd.

c. Overgangsmaatregel

Medewerkers kunnen op 31-12-2022 10 dagen overdragen. Deze dagen moeten opgenomen worden in 2023.

⁷ Toelichting opgenomen in bijlage 7 'Thuis Functies'

8.3.1.4 Balans

Voor de overgebleven voorwaarden wordt onderstaande balans als gelijkwaardig alternatief gedefinieerd over de verschillende voorwaarden heen

Hieronder nemen we de balans 'loonvoorwaarden' op voor overnemer 1

VRT	OVERNEMER 1
Betalingen m b t woon-werkverkeer	Betalingen m b t woon-werkverkeer
Mogelijkheid tot terugbetaling openbaar vervoer	Mogelijkheid tot terugbetaling van het reizen via openbaar vervoer (3 ^{de} betalerssysteem)
Fietsvergoeding (0,23 EUR/km)	Fietsvergoeding (0,25 EUR/km)
Minimale tussenkomst 396 EUR	Compensatie eigen wagen 50% van het tarief van een treinkaart in 2 ^{de} klasse Per periode van 3 maanden vastgelegd
Per periode van 12 maanden vastgelegd	
Thuiswerkvergoeding vergoeding wordt overgenomen 80 EUR netto per maand Permanentiepremie vergoeding wordt overgenomen 138 EUR bruto per maand	Thuiswerkvergoeding vergoeding wordt overgenomen 80 EUR netto per maand Permanentiepremie vergoeding wordt overgenomen 138 EUR bruto per maand
Premie voor het besturen van een wagen	Premie voor het besturen van een wagen
Kledijvergoeding (netto-vergoeding)	Vergoeding wordt gebruteerd en wordt onderdeel van het brutoloon = kledijvergoeding * 12 / 13,92 * 2
GSM en abonnement ° aankoopbon €250 (per 3 jaar) ° tariefplan ongelimiteerd bellen, sms'en, data 12 GB	GSM en abonnement ° aankoopbon €250 (per 3 jaar) ° tariefplan ongelimiteerd bellen, sms'en, data 12 GB – indien functioneel nodig 25 GB
Internet-privé Optioneel pakket - ° Standaard all-internetabonnement van Proximus t w v maximum €51,99/maand (Maxi) of €56,99/maand (Fiber) ° Standaard all-internetabonnement van Telenet t w v maximum €55,10/maand	/

Bijkomende feestdagen 11 juli en 26 december Sociaal verlof Het systeem van kracht binnen de VRT is kenmerkend voor overheidsinstellingen	De bij de VRT toegekende extra vrije dagen vastgelegd op 11 juli en 26 december zullen ook worden toegekend bij de overnemer.
Bijkomende compensatie balans loonvoorwaarden	Een kostenvergoeding van 40€ netto/maand
Bijkomende compensatie balans loonvoorwaarden	110€ ecocheques/jaar

Hieronder nemen we de balans 'loonvoorwaarden' op voor overnemer 2

VRT	OVERNEMER 2
Betalingen m b t woon-werkverkeer	Betalingen m b t woon-werkverkeer
Mogelijkheid tot terugbetaling openbaar vervoer	mogelijkheid tot terugbetaling van het reizen via openbaar vervoer (3 ^{de} betalerssysteem)
fietsvergoeding (0,23 EUR/km)	fietsvergoeding (0,25 EUR/km)
minimale tussenkomst 396 EUR	compensatie eigen wagen 50% van het tarief van een treinkaart in 2 ^{de} klasse
per periode van 12 maanden vastgelegd	Per periode van 3 maanden vastgelegd
Thuiswerkvergoeding vergoeding wordt overgenomen 80 EUR netto per maand	Thuiswerkvergoeding forfaitaire dagvergoeding €10/dag
Permanentiepremie vergoeding wordt overgenomen 138 EUR bruto per maand	
Premie voor het besturen van een wagen	Premie voor het besturen van een wagen
Kledijvergoeding (netto-vergoeding)	Vergoeding wordt gebruteerd en wordt onderdeel van het brutoloon = kledijvergoeding * 12 / 13,92 * 2
GSM en abonnement	
° aankoopbon €250 (per 3 jaar)	° aankoopbon €250 (per 3 jaar)
° tariefplan ongelimiteerd bellen, sms'en, data 12 GB	° tariefplan ongelimiteerd bellen, sms'en, data (nog te bepalen)
Internet-privé	
Optioneel pakket -	/
° Standaard all-internetabonnement van Proximus t w v. maximum €51,99/maand (Maxi) of €56,99/maand (Fiber)	
° Standaard all-internetabonnement van Telenet t w v maximum €55,10/maand	
Bijkomende feestdagen 11 juli en 26 december Sociaal verlof Het systeem van kracht binnen de VRT is kenmerkend voor overheidsinstellingen	De bij de VRT toegekende extra vrije dagen vastgelegd op 11 juli en 26 december zullen ook worden toegekend bij de overnemer
Bijkomende compensatie balans loonvoorwaarden	110€ ecocheques/jaar

8.3.2 Voorwaarden Werkreglement

Planningsprincipes in het PC 227 zijn terug te vinden in CAO van 15 10 2010 m b t arbeidsregelingen

VRT is daarentegen onderworpen aan een specifieke regeling, bepaald in arbeidstijdenwet van de openbare sector (wet 14/12/2000) & arbeidsduur openbare ondernemingen radio- en televisieuitzendingen (KB 12 07 2003)

Hierdoor is een 1 op 1 overdracht onmogelijk

Vanaf het moment van overname ressorteren medewerkers onder PC 227. Onderstaande afspraken worden overgenomen in een akkoord tussen overnemer en vakorganisaties. Binnen dit akkoord kunnen planningsafspraken verder worden geconcretiseerd op ondernemingsniveau.

De medewerkers die overgedragen worden komen in het 'grote flex' zoals beschreven in PC 227, met uitzondering van de manager.

8.3.2.1 Uitzonderlijke aanpassing binnen het kader van overdracht van Thuis

Directie en potentiële overnemers streven naar een gelijke manier van plannen en compensaties voor onregelmatig werken voor alle betrokken medewerkers. Bij VRT vallen medewerkers onder verschillende stelsels, FLEX, ONREG en O-Bis. Voor deze stelsels zijn andere compensaties voorzien. Daarom wordt er eerst een uitzonderlijke en eenmalige aanpassing voor medewerkers in het onregelmatig en O-Bis-stelsel toegepast.

In deze stelsels wordt er gewerkt met het concept 'Periodesaldi'. Dit betreft enerzijds een uitbetaling van 'overwerk' en anderzijds van "premies/vergoedingen". Het concept van periodesaldi zal niet worden overgedragen naar producent binnen PC 227. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen arbeidstijd en premies/vergoedingen.

- Arbeidstijd = 'overwerk' wordt niet uitbetaald, maar wel gecompenseerd in tijd
- Premies / vergoedingen = compensaties voor onregelmatig werken wordt uitbetaald als een premie

Onderstaande balans werd uitgewerkt specifiek voor medewerkers toegewezen aan het O-Bis- en Onregelmatigstelsels

VRT	OVERNEMER
Betaalde maaltijdpauzes	14 Betaalde ADV dagen
14 onbetaalde D-dagen	
Gemiste en verstoorde maaltijden ° indien geen pauze 45 min bijkomende arbeidstijd + 10€, ° indien verstoorde pauze 10€,	Arbeidstijd = Tijd ° De gewerkte tijd wordt effectief toegekend Minimale middagpauze = 30 min (aanpasbaar naar 45 min)
Planningsprincipes Lange prestaties ° prestaties met amplitude > 10u45 compensatie 100% SVT voor arbeidstijd > 10u45	Planningsprincipes ° maximale dagprestatie = 12u ° overwerk wordt gecompenseerd in recuperatie (tijd)
Planningswijzigingen ° 4u SVT bij wegvallen rustdag indien wijziging < 24u op voorhand ° 8u SVT bij wegvallend weekend indien wijziging < 48u op voorhand	Planningswijzigingen Planning wordt 7 dagen op voorhand bezorgd Laattijdige wijzigingen worden als uitzonderlijk beschouwd en enkel dan kan afgeweken worden Laattijdige aanpassingen gebeuren steeds in onderling overleg

8.3.2.2 Balans werkstelsel

Na deze uitzonderlijke en eenmalige aanpassing van de stelsels voor de medewerkers in het onregelmatig en/of O-Bis-stelsel wordt een bijkomende balans opgesteld voor alle werknemers, ongeacht het VRT werkstelsel voor de compensaties gelinkt aan planmatig werken

Overname van voorwaarden

a Arbeidstijd

De arbeidsduur gemiddeld 38u/week met aftrek van maaltijdpauze.

b Uurverrekening

Productiedagen voor buitenlandse opdrachten worden verwerkt aan 10u/dag

Onmogelijkheid tot overname

Door specifieke reglementen zijn er op VRT compensaties die binnen het kader van de overdracht wettelijk niet langer te verantwoorden zijn.

a. De standplaats

De standplaats is op VRT voor de medewerkers van Thuis het OC. De standplaats wordt bij VRT gedefinieerd als de arbeidsplaats. Echter de verplaatsingen naar de vaste plaats van tewerkstelling waar min 40 dagen gewerkt wordt moet gezien worden als woon-werk verkeer. In het kader van de overdracht wordt Manhattan aanzien als de vaste arbeidsplaats, waardoor verplaatsingen naar Manhattan niet als dienstverplaatsing beschouwd kunnen worden.

- Verplaatsingen naar Thuis zijn woon-werkverkeer en geen werk-werkverkeer
- Forfaitaire dagvergoedingen voor dienstverplaatsingen zijn uitgesloten. (medewerkers Thuis krijgen forfaitaire dagvergoedingen (KEW) indien er geen maaltijd aangeboden wordt.)

b. 2*20km

Toepassing van 2*20 km bij EFP kan niet toegepast worden, aangezien hier reeds een km-vergoeding voor toegekend wordt.

c. Afrekeningsperiode

Medewerkers vallen onder de planningsprincipes van PC 227.

Afrekeningsperiode van 12 maanden. PC 227 heeft een werking op 12 maanden. 'Overwerk' wordt gepland op 12 maanden en moet gecompenseerd worden door tijd of recuperatie. Dit is een rechtstreekse interpretatie van een gemiddelde arbeidstijd van 38u op 12 maanden. Andere compensaties worden gegeven in geld.

d. Reistijd

Reistijd is de facto geen arbeidstijd - opdracht start en eindigt op arbeidsplaats.

De arbeidstijd start daar waar de opdracht start, m a w op de arbeidsplaats ofwel in studio ofwel op captatie. Voor verplaatsingen gedurende de opdracht wordt verplaatsingstijd uiteraard als arbeidstijd gerekend.

Balans

Voor compensaties binnen het kader van planning voorzien we een alternatief in onderstaande balans. Hiern wordt er ook een compensatie meegenomen voor VRT compensaties die onder het wettelijk en fiscaal kader niet langer te verantwoorden zijn.

Niet opgesomde punten worden niet meegenomen in de balans gezien ze geen toepassing hebben bij Thuis (zoals korte diensten, 2*20 km bij studio-opdrachten).

Binnen dit akkoord kunnen planningsafspraken en definiering van de uitzonderlijke omstandigheden verder worden besproken binnen een overleg op ondernemingsniveau.

VRT	OVERNEMER
Standplaats, arbeidsplaats en de daaruit voortvloeiende vergoedingen	*€8 maaltijdcheques per gewerkte dag *Aanbieden 'snack' *Verplaatsingen naar Thuis vallen onder de afspraken woon-werkverkeer
Zondag 100% vergoed als toeslag	20% zoals bepaald in PC 227 50% voor opdracht Thuis
Nachtprestatie 100% (SVT) voor prestaties tussen 00 00u en 06 00u (voor beperkte groep) vanaf 22 00u indien prestaties na 00 00	Nachtprestatie 50% als toeslag voor prestaties tussen 01 00u en 06 00u Vanaf 00 00u indien prestatie na 01 00u
Betaling 2*20 km bij EFP opnames	Kosten voor dienstverplaatsingen worden vergoed via km-vergoeding
Afrekeningsperiode op 3 maanden	Afrekeningsperiode op 12 maanden 'Overwerk' wordt gepland op 12 maanden en moet gecompenseerd worden door 'Tijd' of recuperatie
Minimaal 10u tussen opeenvolgende prestaties	Minimaal 11u tussen opeenvolgende prestaties
Reistijden = arbeidstijd	Arbeidstijd start op arbeidsplaats Verplaatsingen naar arbeidsplaats geven geen aanleiding tot arbeidstijd (bij start en eind van de opdracht) Verplaatsingen tijdens opdracht worden wel verrekend als arbeidstijd
Bijkomende compensatie balans werkreglement	Bijkomende compensatie * Bruto jaarpremie €270 * Loonbonus (CAO 90) €200



Aan de leden van het BasisOverlegComité van de VRT van 7 november 2022

Op 21 april 2022 kondigde de VRT-directie op een extra bijeengeroepen BOC een Transformatieplan aan voor de VRT met zware personeelsgevolgen. Het ging over een heel uitgebreid plan dat voor de vakbonden meer toelichting vereiste gedurende het sociaal overleg in mei en juni. Na een studieronde in juli en augustus gaf het vakbondscomité van ACOD-VRT van 29 augustus de onderhandelaars mandaat om op het BOC van 1 september een uitgebreide visienota met alternatieven voor te leggen. Na onderhandelingen in september en oktober werden die afgerond met een Conclusietekst op het sociaal overleg van 20 oktober. Ondanks alle pogingen verliep dit proces chaotisch en ervaarde ACOD-VRT een grote druk van de directie om eerder snel tot een conclusie te komen dan tot een goede conclusie. Veel tijd werd daarbij verloren door blijvende discussies over hoe vaak vergaderen en het te laat of niet aanleveren van berekeningen, documenten en verslagen.

De ledenvergadering van ACOD-VRT op 24 oktober gaf negatief advies over deze Conclusietekst en de onderhandelingen. Op dit BOC van 7 november bevestigt de afvaardiging van ACOD-VRT formeel dit negatief advies, met deze breekpunten:

- 1 **De Conclusietekst zet te weinig in op het vervangen van natuurlijke uitstroom:** het was de intentie van de onderhandelaars om de leeftijdspiramide van de VRT om te keren. Maatregelen voor vervroegde uitstroom moeten daarvoor gekoppeld worden aan verregaande maatregelen voor instroom. De tekst voorziet nog steeds de niet-vervanging van uitstroom van 1 op 2 in de eerste jaren. Zo blijft de oorspronkelijke eis van de directie om 50 VTE aan jobs van de VRT te doen verdwijnen, overeind. Dit is voor ACOD-VRT ontoelaatbaar.
- 2 **De Conclusietekst voorziet nog steeds te veel naakte ontslagen:** de intentie van de directie om voor 116 VTE aan banen schrappen is afgezwakt: de tekst voorziet minder naakte ontslagen door drie ingrepen op het personeelsbudget: niet alle vacatures invullen (30 VTE), vrijwillig vertrek op de vroegst mogelijke pensioendatum (10 VTE), bevroren van SAC-opslagen en verhoging thuiswerkvergoeding/permanentiepremie (9 VTE). Op die manier verlaagt het aantal naakte ontslagen naar ongeveer 67 VTE. Dit is voor ACOD-VRT nog steeds te veel en ontoelaatbaar.
- 3 **De Conclusietekst zorgt voor een verlaging van de tewerkstelling op VRT van 222 VTE:** ACOD-VRT is voorstander van de maatregel vrijwillig pensioen op de vroegst mogelijke pensioendatum, maar zoals in het onderhandelingsmandaat uiteengezet op voorwaarde van instroom voor die jobs. De voorgestelde toepassing van de maatregel zorgt voor een extra banenverlies van ongeveer 25 VTE. Alle maatregelen samen zorgen voor een verlaging van de tewerkstelling van 222 VTE, dit zal wegen op de werkdruk voor wie op de VRT blijft en is een aanslag op de Openbare Omroep en haar opdracht. Dit is voor ACOD-VRT ontoelaatbaar.
- 4 **De Conclusietekst geeft geen gelijke en zelfs geen gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor de collega's van Thuis:** de directie houdt voet bij stuk om Thuis te privatiseren – ACOD-VRT heeft nog steeds zeer ernstige vragen bij sommige niet overgenomen arbeidsvoorwaarden, zoals planning en werkstelsels. Zo lang de vakbonden niet aan tafel zitten met de uiteindelijke overnemer is er van een echte onderhandeling geen sprake.

Om deze vier redenen geeft ACOD-VRT negatief advies bij de voorgestelde Conclusietekst en gaan we er van uit dat verdere bespreking nodig is om deze mankementen recht te zetten en het sociaal overleg vlot te trekken.

FORMEEL ADVIES VAN ACV VRT OVER DE CONCLUSIETEKST BOC 07/11/2022

In dit document geeft ACV VRT zijn advies over de conclusietekst die werd opgesteld na de onderhandelingen over het Transformatieplan

1 Proces van sociaal overleg

ACV VRT wil in de eerste plaats zijn respect en appreciatie uitdrukken voor alle betrokken onderhandelaars rond de tafel. De onderhandelingen verliepen in een goede, opbouwende sfeer met respect voor elkaars mening en visie. Zowel de directiefractie als de verschillende leden van de vakbondsfractie brachten voorstellen naar de tafel die bediscussieerd werden, waarvan verschillende uiteindelijk ook in de conclusietekst werden opgenomen. Die voorstellen werden telkens met het nodige respect besproken en afgewogen. Beide fracties staafden hun voorstellen ook met documenten en berekeningen die transparant met elkaar werden gedeeld en indien nodig ook werden aangepast of herberekend. De timing was soms krap, maar er werd telkens naar gestreefd om teksten zo snel mogelijk beschikbaar te stellen om de voortgang van de onderhandelingen te bevorderen. Daarnaast kregen de vakorganisaties ook ruimte om onderhandelaars in ruime mate vrij te stellen om de onderhandelingen bij te wonen en ze ook te kunnen voorbereiden.

2 Advies

ACV VRT legde op 26 oktober de conclusietekst voor aan haar leden en haar vakbondsafgevaardigden tijdens een open Vakbondscomité. Hierbij werd de volledige tekst overlopen door het onderhandelingsteam. Leden en afgevaardigden kregen hierbij de kans om vragen te stellen en opmerkingen te maken. Op basis van deze bespreking kregen alle (fysiek en online) aanwezigen de kans om zich uit te spreken via een democratische stemming over de totaliteit van de conclusietekst. Het resultaat van deze stemming was negatief. Een zeer duidelijke meerderheid zag belangrijke bezwaren in de tekst die we hieronder verder toelichten. Ondanks het negatieve advies voor de totaliteit van de conclusietekst, bleek uit de bespreking dat bepaalde onderdelen van het plan wel positief onthaald werden. Deze lichten we hieronder toe.

3 Toelichting bij het advies

3.1 Negatieve aspecten

3.1.1 Collectieve ontslagen

Heel wat leden gaven tijdens het open vakbondscomité aan dat de **collectieve ontslagen** het zwaarst doorwogen bij hun beslissing over de conclusietekst. Hoewel het aantal gedwongen ontslagen significant is gedaald t.o.v. het oorspronkelijke plan, blijkt deze horde nog veel te hoog om te nemen. Deze nooit geziene operatie in de geschiedenis van de VRT en alle andere Vlaamse openbare instellingen, weegt duidelijk het meest door. De directiefractie krijgt hierbij het verwijt te weinig de belangen van de VRT te hebben verdedigd bij haar aandeelhouder. Dit wordt als een belangrijk falen beschouwd, een falen dat ook een belangrijke impact heeft op het vertrouwen in de directiefractie.

3.1.2 Werkdruk

In tweede instantie wordt ook gewezen naar de **werkdruk** voor de VRT-medewerkers die wel nog aan boord blijven. Want naast het wegvallen van de collega's die gedwongen moeten vertrekken, zorgen ook het niet invullen van vacatures en het slechts gedeeltelijk vervangen van medewerkers die natuurlijk uitstromen, voor een belangrijke daling van het aantal jobs op de VRT. De maatregelen die onder het hoofdstuk Welzijn zijn opgenomen in de conclusietekst, volstaan niet om de werkdruk op een aanvaardbaar niveau te krijgen. De breed gedragen conclusie hierbij is dat de job-afbouw niet in verhouding staat met het aanbod dat op quasi hetzelfde peil blijft. Het adagium 'meer doen met minder', heeft bij de VRT jaren geleden al de grenzen van het gezond haalbare overschreden. Verschillende leden vrezen voor een negatieve spiraal waarbij de hogere werkdruk gevolgen zal hebben voor de gezondheid van VRT-medewerkers waardoor het werk onder nog minder mensen zal verdeeld moeten worden met opnieuw een hogere werkdruk tot gevolg. Een straatje zonder einde dus.

3.1.3 Thuis

In derde instantie is het negatief advies gevoed door de plannen rond de verkoop van **Thuis** aan een externe producent. Economische begrijpt ACV VRT de beslissing. Maar op strategisch vlak worden er grote vraagtekens bij geplaatst. Door het volledig uit handen geven van fictie zal de VRT op korte termijn mogelijk een financieel voordeel doen, maar zet ze zichzelf voor een groot stuk buitenspel in een zeer belangrijk onderdeel van de audiovisuele sector. Door de expertise rond fictie drastisch af te bouwen, zal de VRT op termijn blind varen en zich overbodig maken.

Daarnaast zijn er ook grote bedenkingen bij de voorwaarden voor het personeel die onderhandeld werden met de potentiële overnemers. Het wegvallen van werk-werkvergoedingen verbonden aan de vaste standplaats OC betekent een significant financieel verlies dat niet wordt gecompenseerd. Ook het feit dat verplaatsingen naar de arbeidsplaats geen aanleiding meer geven tot arbeidstijd, ligt zeer moeilijk. De ACV-leden drukken hun uitdrukkelijke hoop uit dat de afspraken nog kunnen bijgesteld worden.

3.1.4 Beleidsstijl en communicatie zorgen voor groeiend wantrouwen tegenover directie

Tot slot wijzen verschillende ACV-leden naar de **communicatie** van de directie de afgelopen maanden. Zo wordt er verwezen naar de ongelukkige en laattijdige communicatie rond het overdragen van vakantiedagen, de bedenkelijke communicatie op verschillende momenten waarbij de VRT in de media en in de politiek onder vuur kwam te liggen en de ongepaste stijl en toon die door de CEO werden gebruikt bij een event gericht op de commerciële partners van de VRT. Over het algemeen wordt aangevoeld dat telkens het economische aspect doorweegt en dat de rol van de openbare omroep daar onderschikt is aan geworden. Dit alles, samen met een zeer top-down georganiseerde beleidsstijl heeft geleid tot een steeds verder **groeïend wantrouwen in de VRT-directie**. Het uitrollen van het nieuwe functieclassificatiemodel zal daar de komende weken geen positieve ommekeer aan geven.

3.1.5 Welzijn

Hoewel welzijn door zowel de vakbondsfractie als de directiefractie als een belangrijke prioriteit wordt gezien, blijft het resultaat toch te mager. Zeker gezien het grote jobverlies en het quasi op peil houden van het aanbod, zal de werkdruk voor de overblijvende collega's nog verder toenemen. De in de conclusietekst opgenomen maatregelen zijn zeker positief te noemen, maar staan niet in verhouding tot de te verwachten stijging in de werkdruk. ACV VRT vreest dat het welzijn van heel wat collega's zwaar onder druk komt te staan door de impact van het transformatieplan op personeelsvlak.

3.2 Positieve aspecten

Ondanks het feit dat bovengenoemde problemen tot een negatief advies hebben geleid, ziet het ACV VRT toch ook positieve punten in de conclusietekst.

3.2.1 Pensioenincentive

Tijdens de informatiefase werd duidelijk dat de personeelssamenstelling van de VRT een belangrijke bedreiging vormt voor de toekomst van de openbare omroep. Door de opeenvolgende besparingsrondes is het aanwerven van nieuwe jonge medewerkers de afgelopen jaren sterk teruggelopen. Daardoor ligt de gemiddelde leeftijd van de VRT-medewerker erg hoog. Dat resulteert ook in een zwaardere loonlast. Door het wegvallen van de landingsbanen en het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd dreigt die loonlast in de toekomst nog een veel groter probleem te worden. ACV VRT lanceerde daarom het voorstel om medewerkers aan te moedigen om op hun vroegst mogelijke pensioendatum met pensioen te gaan. Dat voorstel rond de pensioenincentive komt niet alleen tegemoet aan een belangrijke vraag die leeft bij heel wat mensen die het einde van hun loopbaan naderen, het geeft ook de kans om sneller jonge medewerkers aan te trekken en op die manier de loonlast onder controle te krijgen. Hoewel het voorstel voor een geleidelijke, niet gedwongen afbouw van het aantal jobs zorgt, wordt de maatregel over het algemeen als positief en toekomstgericht ervaren.

3.2.2 Niet toekennen van SAC-opslag & Merit-verhogingen in 2023

In de aanloop van de onderhandelingsfase kregen de ACV-onderhandelaars geen mandaat om te onderhandelen over een aanpassing van de SAC-opslagen. De ACV-vakbondsafgevaardigden wilden zo het personeel behoeden van een collectieve verarming. Toch wordt het voorstel dat VSOA deed om de SAC-opslag in 2023 te bevriezen en te vervangen door een aanpassing van de thuiswerkvergoeding en de permanentiepremie over het algemeen positief onthaald. Het voorstel zorgt tegelijk voor een behoud van koopkracht en een mildering in het aantal gedwongen ontslagen. Ook de niet-toekenning van de Merit-verhoging in 2023 wordt als positief ervaren.

3 2 3 Incentive arbeidsherverdeling

Tijdens het onderhandelingsproces werd onderzocht of het mogelijk is om mensen deeltijds te laten werken met een deels compenserende premie. Helaas zijn er noch op Vlaams, noch op federaal niveau nog stelsels waar het VRT-personeel beroep op kan doen. De directiefractie verwees ook naar de bestaande mogelijkheden om deeltijds te werken en/of om extra vakantiedagen aan te kopen. Uit een analyse bleek echter dat medewerkers die in de laagste loonklasse vallen, bijna geen gebruik maken deze bestaande mogelijkheden. Dit voorstel komt hieraan tegemoet. Het is een sociale maatregel die de volledige steun krijgt van het ACV.

3 2 4 Instroom digitale profielen

ACV VRT is blij dat de VRT-directie inzet op een verdere digitalisering van haar aanbod en dat daarvoor voorzien wordt in de aanwerving van 30 digitale profielen. ACV VRT vraagt wel dat er niet alleen met interim- en freelancekrachten zal gewerkt worden maar dat ook jonge medewerkers de kans krijgen op een vaste tewerkstelling.

3 2 5 Opleiding

ACV VRT is tevreden dat de VRT investeert in haar medewerkers door een uitgebreid opleidingsaanbod uit te werken én de medewerkers de kans te bieden om hieraan te kunnen deelnemen. De duidelijke doelstellingen en het optrekken van het aantal opleidingsdagen per medewerker, moet collega's in staat stellen om via opleidingen mee te evolueren in de noden van de VRT. Dat het behalen van deze doelstellingen wordt opgenomen in de doelstellingen van leidinggevenden en managers maakt deze afspraken een stuk minder vrijblijvend. ACV VRT zal ook tijdens het BOC de halfjaarlijkse rapportering nauwgezet opvolgen.

3 2 6 Begeleiding bij uitstroom Begeleiding bij uitstroom

ACV VRT blijft gekant tegen elke vorm van gedwongen uitstroom. Als die er dan toch komt is het belangrijk dat de medewerkers zo goed mogelijk worden gesteund om zich eventueel te herscholen of om een nieuwe job te vinden. ACV VRT is tevreden dat de VRT beroep zal doen op het aanbod van de vakorganisaties via de dienst 'Doorstart' voor het pre-outplacement. ACV VRT is tevreden over het outplacement-aanbod dat de VRT voorziet en de organisatie van een jobbeurs voor de getroffen collega's.

ADVIES VSOA-VRT BIJ DE CONCLUSIETEKST-TRANSFORMATIEPLAN (SECTORCOMITÉ XVIII 21/11/2022)

De algemene vergadering van VSOA-VRT op donderdag 27 oktober 2022 besliste een positief advies te geven bij de conclusietekst-transformatieplan zoals deze hier op het sectorcomité XVIII van 21 november 2022 voorligt

De volgende elementen in de tekst waren van doorslaggevend belang om tot dit positief advies te komen:

- dit plan is beter dan het oorspronkelijk voorgestelde plan in april 2022. Het is het beste wat de onderhandelingen tussen vakbonden en directie op dit moment konden opleveren. Het is ook het meest realistische. Meer mogelijkheden om de besparingen op personeelsbudget te minderen, waren er niet. De uitgewerkte besparingen in dit plan resulteerden in de significante vermindering van het aantal gedwongen ontslagen van 116,3 VTE tot 67,4 VTE. Dit was één van onze doelstellingen bij het starten van deze onderhandelingen en met dit resultaat kunnen we leven. Al blijft het een zware tol voor de medewerkers die wel hun baan verliezen.
- het goedkeuren van dit plan maakt dat de periode van onzekerheid en onwetendheid voor alle medewerkers bij VRT (van zowel 'geïmpacteerde' medewerkers als de 'blijvers') stopt. Het is van het uiterste belang dat VRT haar ambities om een stevige plaats in de digitale mediawereld te veroveren en te bezetten, kan opstarten. Talmen is niet aan de orde, VRT medewerkers moeten dit plan volop mee kunnen uitwerken. VRT moet vooruit. Dat is ook wat alle medewerkers willen. Chaos op VRT is absoluut te vermijden.
- de aandacht voor het omkeren van de leeftijds piramide van de medewerkers op VRT. Dit plan biedt een aanzet om dit te verwezenlijken. De mogelijkheden bieden voor uitstroom van oudere en duurdere personeelsleden met daartegenover de instroom van jongere profielen moet blijvend doorgaan.
- de privatiseringsplannen voor de productie 'Thuis' konden al van bij de aankondiging niet op bijval van VSOA rekenen. De afbouw van de fictieproducties op VRT is geen goede zaak. We begrijpen echter dat VRT genoodzaakt is de productie van Thuis in externe handen te geven. De steeds mindere dotatie die VRT krijgt, maakt dat moet uitgekeken worden naar externe partners die, op een andere manier dan VRT dat kan, de financiering van deze dure productie kan rondkrijgen. De uitbesteding is een noodzaak maar we keuren het absoluut niet goed. Er restte ons alleen uiterste aandacht te besteden aan de verplichte overdracht van de 70 werknemers aan een externe werkgever. De arbeids- en loonvoorwaarden zijn diepgaand besproken en vastgelegd in dit document. De zekerheid om het contractueel akkoord van VRT (SAC) tot minstens einde looptijd 2025 ook in de nieuwe onderneming uit te voeren, is positief. Ook met de uitdrukkelijke vermelding dat de voorwaarden voor arbeid en loon in de nieuwe onderneming op ondernemingsniveau verder kunnen concreetiseerd worden met de vakbonden uit de privésector PC 227, zijn we blij.
- het behoud van een sterk sociaal overleg is meer dan ooit van groot belang.
- Het positieve advies van VSOA-VRT gaat toch gepaard met volgende opmerkingen op de inhoud van de conclusietekst – transformatieplan. We noteren volgende werkpunten die de nodige en dringende aandacht en actie vereisen.
- We vragen de oprichting van een monitoringorgaan voor de externe en/of gemengde producties die zowel het financiële als het inhoudelijke aspect ervan. En dit vanaf het begin als gedurende de volledige looptijd van de producties tot en met de uitzending. Dat orgaan moet ook kunnen bijsturen.

Advies VSOA

- We vragen om snel, nog de komende twee maanden, te starten met vacatures digitale profielen. Medewerkers moeten zien dat het menens, dat er een doel voor ogen staat en dat alle energie daar nu naartoe moet. Toon wat het plan is en communiceer hoe het er concreet uitziet zodat iedere medewerker zich hierachter kan scharen
- De vraag om de vervangingsratio sneller dan in het plan te verhogen. Behoud van de arbeidsplaatsen op VRT is van belang om de werkdruk op peil te houden
- De vraag dat VRT zich terug probeert te profileren als 'media-opleidingscentrum', en zo ook nu én in de toekomst een garantie op kwaliteit in het Vlaamse medialandschap biedt
- Verbeter de interne communicatie.

Voor VSOA-VRT,
Lut Gouwy, vrijgestelde
Mike Barlow, voorzitter

