

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 141.393



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 23
DECEMBER 1999 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

over

voorstel van de Raad van Bestuur van de VRT m.b.t. het sectoraal
akkoord voor contractuele personeelsleden vervanging loopbaanonder-
breking (SAV)

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. de heer Patrick Dewael, minister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Financiën, Begroting, Buitenlands Beleid en Europese Aangelegenheden, voorzitter;
2. de heer Johan Sauwens, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en Sport;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Economie, Ruimtelijke Ordening en Media;
4. de heer Bert De Graeve, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep.



enerzijds,

en de afvaardigingen van de twee representatieve vakorganisaties:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

mevrouw Laurette Muylaert

- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de Christelijke Vakbond van Communicatiemiddelen en Cultuur groepeert, vertegenwoordigd door:

de heer Jean-Paul Van der Vurst

anderzijds,

I. Werd een eenparig akkoord bereikt over bijgaand voorstel van de Raad van Bestuur van de VRT m.b.t. het sectoraal akkoord voor contractuele personeelsleden vervanging loopbaanonderbreking (SAV)

II. Werden volgende intentieverklaringen geformuleerd:

1. Intentieverklaring vanwege de directie

1.1. Beperking tewerkstellingsduur

De directie streeft ernaar om binnen de wettelijke bepalingen, de duur van de tewerkstelling van de vervanger te beperken tot zes jaar, uiteraard voor zover er voor die functie selecties hebben plaatsgegrepen. De directie zal de vervanger aansporen om aan de passende selecties deel te nemen en hem er periodiek op wijzen dat zijn tewerkstellingsvorm van beperkte duur is.

1.2. Einde tewerkstelling

De directie zal de vervanger twee maanden vooraf melden dat het personeelslid met loopbaanonderbreking terugkomt, behoudens in geval van overmacht. De directie behoudt zich het recht voor op die toezegging terug te komen indien de personeelsleden die met loopbaanonderbreking zijn, zich niet aan de reglementair bepaalde termijnen houden.

2. Gemeenschappelijke intentieverklaring directie en vakbonden

2.1. Aanpassing regelgeving

Indien de regelgeving met betrekking tot de loopbaanonderbreking en de vervangers, de vervangingsovereenkomsten of de voordelen op het vlak van de patronale sociale zekerheidsbijdragen dit zou noodzaken, zullen de directie en de vakbonden nieuwe onderhandelingen aanknopen om het SAV hiermee in overeenstemming te brengen en dit voor zover die regelgeving reeds niet van rechtswege de inhoud van het SAV wijzigt.

2.2. Tewerkstellingsduur

Voor alle contractuele personeelsleden die in dienst zijn als vervanger van een personeelslid met loopbaanonderbreking vangt de onder punt 1 bepaalde termijn van zes jaar pas aan van zodra het sectoraal akkoord contractuele personeelsleden vervanging loopbaanonderbreking (SAV) in voege treedt.



Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 23 december 1999

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGA-
NISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

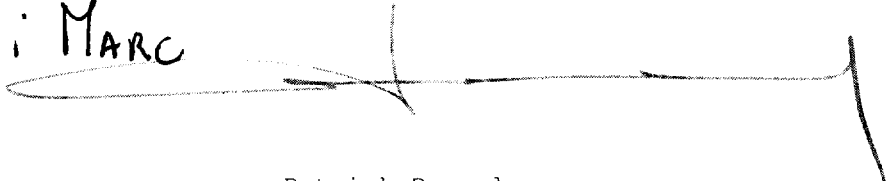
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

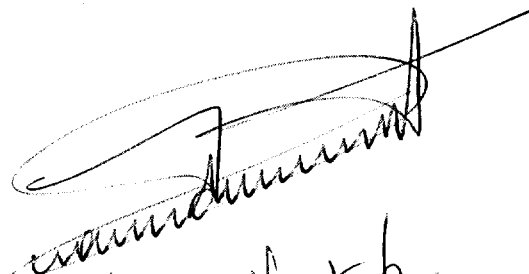
C.O.

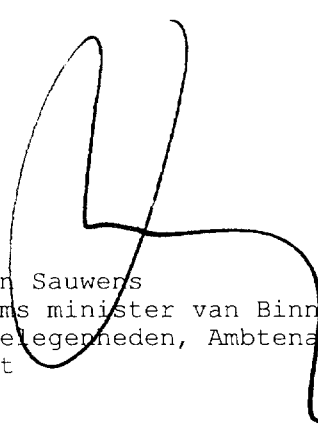

KERKI MARC




Patrick Dewael,
minister-president van de Vlaamse
regering en Vlaams minister van Fi-
nanciën, Begroting, Buitenlands Be-
leid en Europese Aangelegenheden

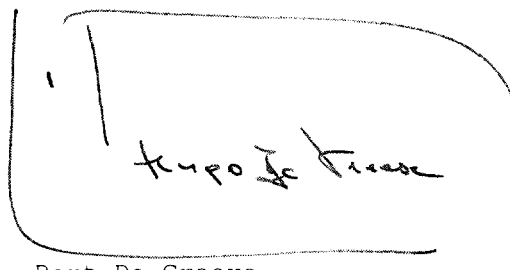
Voor de Federatie van de Chris-
telijke Syndicaten der Openbare
Diensten


Van der Kunst J.-arc


Johan Sauwers
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Ambtenarenzaken en
Sport



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Economie,
Ruimtelijke Ordening en Media



Bert De Graeve
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisie-
omroep

<p style="text-align: center;">SECTORAAL AKKOORD CONTRACTUELE PERSONEELSLEDEN VERVANGING LOOPBAANONDERBREKING</p>
--

Hoofdstuk 1 - Toepassingsgebied

Artikel 1

Onderhavig sectoraal akkoord, hierna te noemen het SAV, is van toepassing op de in artikel 2 nader bepaalde personeelsleden die door de VRT met een arbeidsovereenkomst in dienst worden genomen ter vervanging van personeelsleden die met loopbaanonderbreking zijn.

Het SAV treedt in werking op 1 januari 2000 en is geldig tot 31 december 2001, behalve artikel 43, § 1 van de overgangsmaatregelen dat in voege treedt op de data bepaald in die overgangsregeling.

Artikel 2

Het SAV regelt de arbeidsverhoudingen tussen de VRT en de personeelsleden die, ter vervanging van statutaire of van contractuele personeelsleden waarop hetzij het algemeen sectoraal akkoord (SAC) hetzij het onderhavig sectoraal akkoord (SAV) van toepassing is en die met loopbaanonderbreking zijn, met een arbeidsovereenkomst minstens halftijds in dienst worden genomen voor de uitoefening van een functie die overeenstemt met een statutaire graad of voor de uitoefening van één van de functies opgenomen in de functieclassificatie die bij de VRT van toepassing is.

Het SAV geldt evenwel niet voor vervangers die in dienst worden genomen voor de uitoefening van functies hoger dan klasse 14.

Hoofdstuk 2 - Recruitering - Ontslag

Artikel 3

Elke individuele arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgesteld uiterlijk op het tijdstip waarop het personeelslid in dienst treedt en wordt namens de VRT ondertekend door de gedelegeerd bestuurder of het door deze laatste daartoe gemachtigde kaderlid.

Ze bevat minstens volgende elementen :

- functietitel
- het loon alsook de wijze van betaling en de evolutie ervan;
- de eventueel overeengekomen kostenvergoeding eigen aan de werkgever;
- het vakantiegeld, de eindejaarspremie en andere premies en vergoedingen;
- modaliteiten van de arbeid (voltijds, deeltijds, werkstelsel);
- standplaats;

- datum waarop de uitvoering van de overeenkomst zal aanvangen;
- vermelding dat het om een overeenkomst gaat ter vervanging van een personeelslid met loopbaanonderbreking;
- naam van de vervangen titularis;
- beding einde overeenkomst;
- proefperiode;
- de bevestiging van het personeelslid dat het de hierna vermelde documenten heeft ontvangen:
 - sectoraal akkoord vervanging loopbaanonderbreking (SAV)
 - functiebeschrijving en overzicht functieclassificatie
 - reglement op de duur der prestaties
 - deontologische code indien van toepassing
 - reglement op de groepsverzekering
 - alle andere documenten waarnaar in dit SAV verwezen wordt.

Artikel 4

§ 1 Elke vervanging van een personeelslid met loopbaanonderbreking of van meerdere personeelsleden met deeltijdse loopbaanonderbreking gebeurt binnen de wettelijke mogelijkheden door recrutering van een personeelslid met een vervangingsovereenkomst. In principe wordt de vervangingsovereenkomst gesloten voor onbepaalde duur (met name voor de vooraf niet exact gekende totale duur van de loopbaanonderbreking van de titularis van de functie). In specifieke gevallen kan een vervangingsovereenkomst voor bepaalde duur worden gesloten.

Het personeelslid moet voldoen aan de voorwaarden die voor de vervanging van personeelsleden met loopbaanonderbreking in de betrokken wetgeving gesteld worden.

De VRT kan desgevallend bij voorkeur een vervangingsovereenkomst aanbieden aan een personeelslid dat de voorwaarden vervult en reeds arbeidsprestaties bij de VRT geleverd heeft. Tevens kan een beperkte selectie georganiseerd worden onder verschillende kandidaten voor een vervangingsovereenkomst, zonder dat deze selectie latere rechten creëert inzake overstap naar een gewone arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

§ 2 Om in aanmerking te komen voor indienstneming dienen de kandidaten te voldoen aan de specifieke vereisten vervat in de functiebeschrijving en dient uit het getuigschrift van goed zedelijk gedrag te blijken dat zij de vereiste integriteit bezitten om de functie uit te oefenen.

§ 3 Elke indienstneming is afhankelijk van een verklaring van een arts die hiertoe door de VRT is aangeduid dat de betrokkene lichamelijk geschikt is voor de functie.

§ 4 De in dienst genomen personeelsleden kunnen onder dezelfde voorwaarden als de andere personeelsleden deelnemen aan alle selecties waarvoor ze aan de gestelde voorwaarden beantwoorden. Het feit geslaagd te zijn voor een selectie heeft voor het betrokken personeelslid dezelfde gevolgen als voor de overige contractuele personeelsleden van de VRT.

Artikel 5

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

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

§ 3 Voor de personeelsleden op wie dit SAV van toepassing is, wordt er binnen de eerste 100 kalenderdagen van hun tewerkstelling een introductie cursus georganiseerd. Betrokkenen krijgen ten laatste bij hun indiensttreding alle nodige informatie en documenten m.b.t. voorschriften die zij bij de VRT moeten naleven.

Artikel 6

§ 1 De vervangingsovereenkomst van het personeelslid eindigt van rechtswege en zonder opzegging bij de terugkeer van het personeelslid met loopbaanonderbreking of als laatstgenoemde definitief uit dienst gaat (door ontslag, overlijden e.d.). Indien de vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur gebaseerd is op meerdere deeltijdse loopbaanonderbrekingen, blijft na de terugkeer of de definitieve uitdiensttreding van één van de titularissen de vervangingsovereenkomst gelden ten belope van en voor de duur van de resterende deeltijdse loopbaanonderbreking.

Indien de vervangingsovereenkomst van bepaalde duur is, wordt ze respectievelijk geheel of gedeeltelijk van rechtswege ontbonden in de voornoemde gevallen.

§ 2 De vervangingsovereenkomst kan tevens overeenkomstig de wettelijke bepalingen m.b.t. opzeggingstermijnen tijdens de proefperiode, worden beëindigd.

§ 3 Het personeelslid kan op zijn initiatief gedurende de hele looptijd van de overeenkomst, deze arbeidsovereenkomst beëindigen met inachtneming van een opzeggingstermijn van 7 dagen.

§ 4 Indien de VRT om andere dan dringende redenen en onverminderd het bepaalde in artikel 6, § 1 en § 2, de vervangingsovereenkomst eenzijdig beëindigt gelden de gewone bepalingen van de wet van 3 juli 1978 in verband met opzegging van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur of voortijdige beëindiging van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

Artikel 7

Ingeval van herstructurering van de VRT of herstructurering of afschaffing van één van zijn diensten zal de VRT met de representatieve vakbonden overleg plegen over een maximale hertewerkstelling als vervanger van een personeelslid met loopbaanonderbreking binnen de

organisatie van de in de betrokken sector(en) tewerkgestelde personeelsleden waarop het SAV van toepassing is.

Artikel 8 - Ontslag om dringende redenen

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

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

§ 3 Onverminderd de beoordelingsbevoegdheid van de rechtbank, kunnen ondermeer als dringende redenen tot ontslag worden beschouwd :

1. Bedrog, schriftvervalsing, onjuiste verklaringen over essentiële aangelegenheden.
2. Diefstal, medewerking aan diefstal, heling.
3. Geweldpleging, vandalisme, opzettelijke beschadiging van materiaal.
4. Onwettige afwezigheid van meer dan 5 opeenvolgende voorziene werkdagen
5. Individuele werkweigering en negeren van instructies of richtlijnen van de hiërarchie gegeven binnen de reglementen en wettelijke bepalingen.
6. Doorgeven of publiek maken van vertrouwelijke informatie.

§ 4 Het personeelslid kan een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens een dringende reden in hoofde van de werkgever.

Hoofdstuk 3 - Functieclassificatie

Artikel 9 - Systeem

Functies worden beschreven en gewogen volgens het HAY-functiewegingssysteem via de procedure die met de representatieve vakbonden is overlegd.

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

Er zijn 17 klassen.

Hoofdstuk 4 - Evaluatie

Artikel 10

§ 1 Het prestatieniveau van het personeelslid wordt jaarlijks geëvalueerd. Hierbij speelt het beoordelingsgesprek waarbij werkgedrag, behaalde doelstellingen, initiatieven, resultaten worden besproken en geëvalueerd, een cruciale rol.

De prestatie wordt geëvalueerd met één van volgende evaluatievermeldingen:

1. Uitstekend : (1)

Prestatie boven de norm, over de hele periode en voor alle aspecten van de functie en voor zover de doelstellingen op elk vlak worden overtroffen.

Ofwel :

Prestatie volgens of boven de norm maar daarenboven met merkwaardig inventieve en verwezenlijkbare voorstellen of verwezenlijkingen ter verbetering van methodes, middelen, resultaten (gedocumenteerd)

2. Zeer goed : (1)

Een prestatie die tijdens de beoordelingsperiode voor sommige aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen overtreft en voor de andere aspecten de afgesproken doelstellingen haalt.

Ofwel :

Iemand die alle doelstellingen haalt en daarenboven verbeteringen realiseert, of constructieve voorstellen formuleert die de werking van de eigen functie, dienst, VRT verbeteren (gedocumenteerd).

3. Goed

Een prestatie die tijdens de beoordelingsperiode voor alle aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen haalt.

4. Minder dan goed

Een prestatie die over de hele beoordelingsperiode voor een beperkt aantal aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen niet haalt, maar voor de andere aspecten de afgesproken doelstellingen wel haalt of een prestatie die over de hele beoordelingsperiode de meeste afgesproken doelstellingen net niet haalt, zonder al te grote negatieve gevolgen.

5. Onvoldoende

Een prestatie die over de hele beoordelingsperiode voor de meeste aspecten van de functie de afgesproken doelstellingen in belangrijke mate niet haalt of een prestatie die voor een essentieel aspect van de functie de afgesproken doelstellingen helemaal niet haalt.

§ 2 Jaarlijks vindt het evaluatiegesprek bedoeld in § 1 plaats tussen de leidinggevende en het personeelslid. De bevindingen daarvan worden door de betrokken leidinggevende(n) samengevat in een voorstel van evaluatie.

Een personeelslid dat niet akkoord gaat met het eindvoorstel van de evaluatie kan vragen, gehoord te worden. Het dient daartoe een aanvraag in bij de HR-divisieverantwoordelijke die

1

Om voor alle klassen de mogelijkheid van uitstekend of zeer goed te behouden, worden twee definities ingevoerd

overleg pleegt met de directeur HR die samen achtereenvolgens de betrokken leidinggeven-
de(n) en het betrokken personeelslid horen. Het personeelslid kan zich laten bijstaan door een
vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

Vervolgens doet de HR-divisieverantwoordelijke een schriftelijke aanbeveling aan de alge-
meen directeur divisie of de gedelegeerd bestuurder die de beslissing neemt tot het toekennen
van de evaluatie .

Teneinde een correcte spreiding van de evaluaties te waarborgen zal de directie erop
toezien dat doorheen de VRT dezelfde normen worden gehanteerd en indien nodig
correctief optreden om de billijkheid te respecteren.

Hoofdstuk 5 - Functieverloning

Artikel 11

§ 1 Loonvork

Aan elke klasse wordt een zgn. loonvork toegekend.

Een loonvork omvat een aanvangsloon en een maximumloon; het maximumloon ligt
55 % boven het aanvangsloon.

Voor de overeengekomen loonvorken, met inbegrip van de definities aanvangsloon en
maximumloon, wordt verwezen naar de bijlage bij het SAC.

§ 2 Aanvangsloon

Het aanvangsloon wordt betaald aan een personeelslid dat voldoende opgeleid en ervaren
is om de functie onmiddellijk op een normale, goede wijze uit te voeren.

§ 3 Maximumloon

Het maximumloon is het loon dat kan bereikt, maar niet overschreden worden.

§ 4 Aspirantschap

Het personeelslid dat aangeworven wordt in klasse 5 of hoger kan in een aspirantschap
worden geplaatst indien hij niet voldoende opgeleid en ervaren is om de beoogde functie
onmiddellijk op een normale, goede wijze uit te voeren.

Gedurende het aspirantschap wordt het personeelslid voorbereid om de beoogde functie
op een normale, goede wijze uit te voeren.

De duur van het aspirantschap wordt als volgt bepaald :

- klasse 5-7 : 6 maanden
- klasse 8 - 14 : 12 maanden

Het personeelslid dat bij aanwerving in aspirantschap wordt geplaatst ontvangt het aan-
vangsloon van de onmiddellijk lagere klasse. Na afloop van het aspirantschap ontvangt
het personeelslid het aanvangsloon van de functie, voor zover dit aspirantschap gunstig
wordt beoordeeld. Indien het aspirantschap ongunstig wordt beoordeeld, wordt het perso-
neelslid ontslagen.

§ 5 Verandering van klasse

Verandering van klasse is mogelijk volgens dezelfde voorwaarden, ook inzake aspirantschap, die bepaald zijn in het sectoraal akkoord voor de contractuele personeelsleden (SAC).

Artikel 12 - Evolutie binnen de loonvork (klasse 1 tot 14)

De loonsverhogingen worden toegekend na 12 maanden effectieve dienst vanaf de vorige loonsaanpassing buiten indexaanpassing.

Loonsverhogingen worden als volgt toegekend in functie van de toegekende evaluatie :

Loonevolutie

uitstekend	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage en toekenning van een eenmalige premie (2)
zeer goed	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage en toekenning van een eenmalige premie (1)
goed	:	jaarlijkse loonsverhoging volgens tabel als bijlage
minder dan goed	:	geen loonsverhoging
onvoldoende	:	geen loonsverhoging

Hoofdstuk 6 - Betalingsmodaliteiten

Artikel 13

§ 1 De VRT neemt de personeelsleden in dienst met een jaarinkomen dat als volgt is samengesteld:

- 12 x het maandloon (= jaarloon) dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- 1 x het maandloon als eindejaarspremie of bij onvolledige prestaties tijdens het kalenderjaar voorafgaand aan de uitbetalingsmaand, in verhouding berekend
- het dubbel vakantiegeld, overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan
- de documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten voor zover het personeelslid geen forfaitaire kostenvergoeding geniet zoals bepaald in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

§ 2 De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand november. Het dubbel vakantiegeld wordt ten laatste einde april uitbetaald.

Artikel 14

² premie : voor de klassen 1-4 : eenmaal het bedrag van de jaarlijkse loonsverhoging bij zeer goed; tweemaal het bedrag van de jaarlijkse loonsverhoging bij uitstekend en voor de klassen 5-14 : individueel bedraagt een premie minimum 18.000 BEF en maximum 150.000 BEF; het gemiddeld premiebedrag mag niet hoger liggen dan 75.000 BEF, voor wie aan het maximumloon komt, mag de premie niet meer dan 18.000 BEF bedragen

Het jaarloon en de loonvorken aan 100 % bepaald in bijlage volgen de schommelingen van het indexcijfer der consumptieprijzen van het Rijk overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 (zoals nadien gewijzigd) houdende de inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven van de overheidssector aan het indexcijfer der consumptieprijzen worden gekoppeld.

Artikel 15

De betaling van het maandloon gebeurt maandelijks in principe op de laatste werkdag van de maand en uiterlijk binnen de eerste 4 werkdagen van de maand volgend op de prestatie door overschrijving op een door het personeelslid opgegeven bankrekening.

Artikel 16

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

Artikel 17

Voor de personeelsleden die betaald worden volgens de modaliteiten van artikel 13 § 1 worden de vergoeding voor overuren alsook andere vergoedingen die van het uurloon worden afgeleid, berekend op basis van het jaarloon vermeerderd met het dubbel vakantiegeld.

Hoofdstuk 7 - Aanvullende pensioenverzekering

Artikel 18

De VRT heeft een groepsverzekering, type "spaarverzekering" gesloten ten voordele van het personeel dat is aangeworven met een contract van onbepaalde duur teneinde naast het wettelijk pensioen een aanvullend ouderdoms- en/of overlevingspensioen op te bouwen.

De personeelsleden aangenomen onder dit sectoraal akkoord met een vervangingsovereenkomst voor onbepaalde duur treden verplicht toe.

De premie bedraagt een vast percentage van het brutoloon (2,4 % of meer op vrijwillige basis ten laste van het personeelslid - 3,6 % ten laste van de VRT).

Op basis van de gestorte premie wordt dan een verzekerd kapitaal bij leven en overlijden uitgekeerd.

Door ondertekening van de aanvraag tot aansluiting bij deze verzekering stemt het personeelslid ermee in dat zijn bijdrage van het loon wordt afgehouden. De modaliteiten van de verzekering worden binnen de perken van het algemeen reglement terzake individueel overeengekomen.

Hoofdstuk 8 - Arbeidsduur

Artikel 19

De personeelsleden worden tewerkgesteld volgens het reglement op de duur der prestaties dat als bijlage bij dit SAV wordt gevoegd; dit reglement kan volgens de geldende procedures worden aangepast.

Hoofdstuk 9 - Vergoedingen

Artikel 20

§ 1 De reis- en verblijfkosten worden vergoed volgens het binnen de VRT vigerende reglement.

§ 2 De andere vergoedingsregelingen worden als bijlage bij dit SAV gevoegd.

Hoofdstuk 10 - Afwezigheden

Artikel 21- Jaarlijkse vakantie.

§ 1 Het personeelslid heeft recht op een aantal normaal bezoldigde jaarlijkse vakantiedagen overeenkomstig de wettelijke bepalingen terzake, met dien verstande dat het personeelslid bij een volledig gepresteerd of hiermee gelijkgesteld vakantiedienstjaar recht heeft op 24 vakantiedagen.

§ 2 De vakantie wordt toegekend in overeenstemming met de uitvoeringsbepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie. Voor zover het totaal aantal toegekende vakantiedagen toereikend is, heeft elk personeelslid recht op een vakantieperiode van 15 aaneensluitende kalenderdagen tussen 1 mei en 30 september van elk jaar.

§ 3 De uitoefening van het recht op vakantie wordt zodanig geregeld dat de goede werking van de dienst verzekerd is.

Artikel 22 - Feestdagen.

§ 1 Het personeelslid heeft recht op dezelfde wettelijke en aanvullende betaalde feestdagen als het personeel van de Vlaamse Gemeenschap. Op de datum van de inwerkingtreding van het SAV zijn dit :

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. volgende wettelijke feestdagen : | 2. volgende aanvullende feestdagen: |
| - Nieuwjaar | - 11 juli |
| - Paasmaandag | - 2 november |
| - Feest van de Arbeid (1 mei) | - 15 november |
| - Hemelvaartsdag | - 26 december |
| - 2 ^{de} Pinksterdag | |

- Nationale Feestdag(21 juli)
- Tenhemelopneming (15 augustus)
- Allerheiligen (1 november)
- Wapenstilstand (11 november)
- Kerstdag (25 december)

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

Wanneer één van de bedoelde feestdagen op een zaterdag of een zondag valt, wordt een compenserende vervangingsdag toegekend die onder dezelfde voorwaarden als de jaarlijkse vakantie wordt verleend.

Artikel 23 - Kort verzuim ⁽³⁾

Ter gelegenheid van bepaalde familiegebeurtenissen of voor het vervullen van staatsburgerlijke of burgerlijke opdrachten mag het personeelslid voor een welbepaalde duur afwezig zijn van het werk op voorwaarde dat zijn hiërarchie vooraf verwittigd is en dat het bewijs wordt geleverd dat het verlof wordt benut voor de gelegenheid waarvoor het is toegekend. Het gaat om :

<u>Gebeurtenis</u>	<u>Duur</u>	<u>Tijdstip</u>
Huwelijk van het personeelslid	2 dagen	te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daarop volgende week
Huwelijk van - een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note) - een (schoon)broer, (schoon)zuster, (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder - een kleinkind van het personeelslid	1 dag	de huwelijksdag (burgerlijk of kerkelijk) of te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daarop volgende week
Priesterwijding of kloosterintrede van - een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note) - een (schoon)broer of (schoon)zuster	1 dag	de dag van de plechtigheid of te kiezen tijdens - de week van de gebeurtenis - de daarop volgende week
Bevalling van de echtgenote	3 dagen	te kiezen tijdens de 12 dagen vanaf de bevalling
Overlijden - van de echtgenoot(note), een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note), de (schoon)vader, (schoon)moeder, stiefvader of -moeder van het personeelslid	3 dagen	te kiezen tussen overlijden en begrafenis of tijdens de daarop volgende week

³ Een partner met wie het personeelslid in en duurzame relatie samenleeft, wordt gelijkgesteld met een echtgenoot(note)

- van een (schoon)broer of (schoon)zuster, de grootvader of -moeder, een kleinkind, een overgrootvader, een overgrootmoeder, een achterkleinkind, een schoonzoon of -dochter		
- die bij het personeelslid inwoont	2 dagen	te kiezen tussen overlijden en begrafenis
- die niet bij het personeelslid inwoont	1 dag	die van de begrafenis
Vormsel of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot(note)	1 dag	- die van de plechtigheid - of de daaraan voorafgaande of daaropvolgende activiteitsdag als de plechtigheid op een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag valt
Verblijf van het personeelslid - als dienstplichtige in een recruiters- of selectiecentrum of in een militair hospitaal - als gewetensbezwaarde op de Administratieve Gezondheidsdienst of in een aangewezen verpleeginrichting		de nodige tijd doch maximum 3 dagen
Bijwonen van een familieraad bijeengeroepen door de vrederechter		de nodige tijd doch maximum 1 dag
Deelname aan een jury Oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanvraag van de arbeidsrechtbank		de nodige tijd de nodige tijd
De uitoefening van het ambt van bijzitter bij parlaments-, provincie- of gemeenteverkiezingen - in een stembureau - in een hoofdbureau voor stemopneming de uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau bij de Europese parlementsverkiezingen		de nodige tijd de nodige tijd doch maximum 5 dagen de nodige tijd doch maximum 5 dagen
Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie		3 dagen naar keuze van in de maand volgend op de inschrijving van het kind in het bevolkingsregister als deel uitmakend van het gezin

Voor deeltijdse personeelsleden enkel voor de dagen en perioden die samenvallen met dagen en perioden waarop zij normaal zouden gewerkt hebben

Bovendien mogen de personeelsleden ten belope van een maximum van 4 maal per jaar (of 1 per kwartaal) afwezig zijn met behoud van hun loon om in te gaan op een werkaanbieding; zij moeten in dit geval een attest voorleggen waarop het uur van het bezoek wordt vermeld.

Artikel 24 - Verlof wegens verhuizing in opdracht

Het personeelslid dat in opdracht van de werkgever dient te verhuizen krijgt hiervoor 2 dagen bezoldigd verlof.

Artikel 25 - Verlof om dwingende redenen

Het personeelslid mag van het werk afwezig zijn om dwingende redenen, dit zijn onvoorziene voorvallen die het personeelslid persoonlijk treffen en die zijn dringende en noodzakelijke tussenkomst vereisen. De afwezigheid is niet bezoldigd onverminderd het bepaalde in artikel 26. Het personeelslid dient zijn hiërarchie te verwittigen. De afwezigheid - maximaal 10 dagen per jaar - moet gerechtvaardigd worden door een passende bewijsvoering.

Artikel 26 - Krediet voor sociaal verlof

Het personeelslid krijgt jaarlijks een krediet van maximum 6 dagen bezoldigd verlof gesteund op

- geven van bloed, bloedplasma en beenmerg : volgens dezelfde modaliteiten als bepaald in het uitvoeringsreglement gevoegd bij het administratief personeelsstatuut (toepassing artikel 123 van het administratief personeelsstatuut)
- dwingende reden : 4 dagen
- extralegale voorziening voor kort verzuim : eigen huwelijk : 2 dagen
overlijden 1^e graad : 1 dag

Het opnemen van dit verlof moet gerechtvaardigd worden door een passende bewijsvoering.

Artikel 27 - Overmacht

Overmacht kan volgens de wettelijke bepalingen terzake de uitvoering van de arbeidsovereenkomst schorsen.

Artikel 28 - Loonwaarborg voor de begonnen arbeidsdag.

Het personeelslid heeft recht op het normale dagloon indien het wegens omstandigheden volledig buiten zijn wil, te laat op het werk aankomt of er niet aankomt, alhoewel het er zich heen begeven heeft.

Het personeelslid dient in dat geval de VRT de nodige bewijzen voor te leggen om te staven dat het onmogelijk op het werk kon aanwezig zijn of tijdig aanwezig zijn.

Artikel 29 - Arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval.

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

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

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

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

§ 4 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval ontvangt het personeelslid het overeenkomstig de wettelijke bepalingen gewaarborgd loon. Na afloop van de periode gedurende dewelke het personeelslid wettelijk recht heeft op het gewaarborgd loon van de VRT, heeft het normaal gezien recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering van het ziekenfonds waarbij het is aangesloten. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of (gewoon) ongeval heeft het personeelslid berekend over de gehele loopbaan recht op volgende extra-legale regeling :

na 3 maanden dienst	{ bijbetaling tot 90 % van belastbaar loon	gedurende 3 maanden
na 2 jaar dienst	{ bij actieve dienst	gedurende 4 maanden
na 4 jaar dienst	{	gedurende 5 maanden
na 6 jaar dienst	{	gedurende 6 maanden

Deze extra-legale regeling is niet cumuleerbaar. Het maximum over de hele duur van de vervangingsovereenkomst bedraagt 6 maanden, maar kan in verschillende keren worden opgenomen.

De termijn verdubbelt in geval van ernstige ziekte, volgens de lijst vastgesteld door de gedelegeerd bestuurder.

Artikel 30 - Arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval, ongeval op de weg naar en van het werk en beroepsziekte.

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

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

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

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

Artikel 31 - Zwangerschap en bevalling.

§ 1 Bij zwangerschap en bevalling heeft het personeelslid recht op zwangerschapsrust en bevallingsrust overeenkomstig de wettelijke bepalingen. Tijdens die rustperiode wordt de arbeidsovereenkomst geschorst. Het personeelslid ontvangt in die periodes geen loon van de VRT maar een moederschapsuitkering te betalen door het ziekenfonds waarbij het is aangesloten.

§ 2 Bij hospitalisatie of overlijden van de moeder van het kind van het personeelslid heeft dit laatste overeenkomstig de wettelijke bepalingen recht op vaderschapsverlof. Tijdens dit verlof ontvangt het personeelslid geen loon van de VRT, maar een uitkering vanwege het ziekenfonds waarbij het is aangesloten.

Artikel 32 - Politiek verlof.

§ 1 Het personeelslid dat bepaalde politieke mandaten uitoefent, heeft recht op politiek verlof en dit overeenkomstig de bepalingen van het decreet van 30 november 1988 voor mandaten in de gemeente en de provincie en overeenkomstig de bepalingen van het bijzonder Vlaams decreet van 26 juni 1995 wanneer het een mandaat krijgt als Vlaams parlements lid of lid van de Vlaamse regering.

De arbeidsovereenkomst van het personeelslid dat een journalistieke functie uitoefent en dergelijke bepaalde politieke mandaten aanvaardt, wordt voor de duur van het mandaat wegens onverenigbaarheid geschorst.

§ 2 Bij het aanvaarden van andere politieke mandaten wordt een einde gemaakt aan de overeenkomst tenzij het personeelslid en de VRT overeenkomen de arbeidsovereenkomst te schorsen.

Artikel 33 - Sociale promotie

De maatregelen inzake sociale promotie zoals vervat in hoofdstuk IX van het administratief personeelsstatuut zijn van overeenkomstige toepassing op het contractueel personeel.

Artikel 34 - Opleiding personeel

De VRT organiseert geregeld de nodige opleidingen tijdens de werktijd om het personeelslid in staat te stellen zijn functie naar behoren te kunnen invullen. De VRT kan opleiding organiseren voor personeelsleden die aan selectieproeven voor hogere functies deelnemen. Daarnaast ligt het initiatief voor de persoonlijke ontwikkeling en groei ook bij het personeelslid zelf.

Artikel 35 - Loopbaanonderbreking

Het personeelslid kan overeenkomstig de wettelijke regeling loopbaanonderbreking aanvragen. Behalve in het geval van palliatieve zorg is de toekenning daarvan geen recht. Het personeelslid komt daarnaast op dezelfde wijze en volgens dezelfde modaliteiten als het overige personeel in aanmerking voor de specifieke vormen van loopbaanonderbreking die gelden bij de VRT, met name het verlof voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezinslid en ouderschapsverlof bij geboorte of adoptie

Tijdens de volledige loopbaanonderbreking is de uitvoering van de vervangingsovereenkomst geschorst.

Artikel 36 - Andere gevallen van schorsing.

§ 1 Overeenkomstig de wettelijke regeling kunnen andere omstandigheden aanleiding geven tot schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijv. zitting in de arbeidsrecht bank, voorlopige vrijheidsberoving, militaire verplichtingen).

§ 2 Bovendien kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst telkens het personeelslid en de VRT daartoe in onderling overleg besluiten.

Hoofdstuk 11 - Rechten en plichten van de personeelsleden

Artikel 37 - Functie-uitoefening

Het personeelslid oefent de functie uit die bepaald is in de arbeidsovereenkomst die het met de VRT is aangegaan en doet dit op een professionele manier en volgens de instructies van dege(n) onder wiens(r) leiding en toezicht het werkt, hierna te noemen de bevoegde hiërarchie. Andere taken dan deze vermeld in de arbeidsovereenkomst kunnen occasioneel worden opgedragen, indien zij verenigbaar zijn met de beroepsbekwaamheden van het personeelslid en voor zover deze wijziging het personeelslid geen materieel of moreel nadeel berokkent.

Artikel 38 - Plichten personeelsleden.

Voor de verplichtingen van de personeelsleden wordt verwezen naar de bepalingen van hoofdstuk III van het administratief personeelsstatuut.

Artikel 39 - Rechten en plichten van het toezichthoudend personeel.

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

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

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

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

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

Met het oog op de toepassing van artikel 41 zijn zij ertoe gehouden hun hiërarchie op de hoogte te brengen van geschillen met personeelsleden die rechtstreeks onder hun leiding staan en waarbij zij betrokken partij zijn.

Artikel 40 - Administratieve inlichtingen.

§ 1 Het personeelslid is ertoe gehouden iedere wijziging in zijn burgerlijke staat en in zijn gezinstoestand zo spoedig mogelijk en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen mee te delen aan de HR-directie in de mate dat deze wijzigingen een weerslag hebben op de toepassing van de fiscale of sociale wetgeving. Ook de wijziging van woon- of verblijfplaats dient onverwijld en uiterlijk binnen 30 kalenderdagen te worden gemeld bij dezelfde directie.

§ 2 Overeenkomstig de bepalingen opgenomen in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, heeft ieder personeelslid het recht inzage te krijgen in zijn persoonlijk dossier bij de HR-directie.

§ 3 In geen geval kunnen administratieve inlichtingen over een personeelslid aan derden worden verstrekt zonder dat het personeelslid daarover wordt ingelicht indien dit aanleiding kan geven tot een voor hem nadelige wijziging van zijn toestand.

Hoofdstuk 12 - Disciplinaire maatregelen

Artikel 41

§ 1 Onverminderd de wettelijke bepalingen betreffende het ontslag wegens dringende redenen, kan elke inbreuk van het personeelslid op de verplichtingen die voor hem voortvloeien uit het SAV, de individuele arbeidsovereenkomst en de toepasselijke wetgeving, aanleiding geven, naargelang van de ernst van de feiten, tot het opleggen van volgende maatregelen, zonder dat deze maatregelen in de opgegeven volgorde moeten worden toegepast:

- de mondelinge waarschuwing, behorend tot de bevoegdheid van de onmiddellijke leidinggevende
- de schriftelijke vermaning met afschrift door het betrokken personeelslid te tekenen voor ontvangst, behorend tot de bevoegdheid van de leidinggevenden vanaf klasse 11 in ruggespraak met de HRM-divisie,
- laatste schriftelijke verwittiging voorafgaand aan het ontslag, met afschrift door het betrokken personeelslid te tekenen voor ontvangst, behorend tot de bevoegdheid van de leidinggevenden vanaf klasse 15 in ruggespraak met HRM-directie.

§ 2 Bij schriftelijke vermaning of laatste schriftelijke verwittiging kan het personeelslid vragen gehoord te worden. Het dient daartoe een aanvraag in bij de HR-divisieverantwoordelijke die overleg pleegt met de directeur HR. Deze horen samen achtereenvolgens de betrokken leidinggevende(n) en het betrokken personeelslid, dat zich kan laten bijstaan door een vakbondsafgevaardigde of een ander personeelslid.

Vervolgens doet de HR-divisieverantwoordelijke een schriftelijke aanbeveling aan de Algemeen Directie Divisie of de Gedelegeerd bestuurder die de eindbeslissing neemt. Alle stukken worden in het personeelsdossier opgenomen.

§ 3 De schriftelijke vermaning wordt na 3 jaar, de laatste schriftelijke verwittiging na 5 jaar, doorgehaald in het persoonlijk dossier, tenzij in geval van recidive gedurende deze periode.

Hoofdstuk 13 - Bijzondere bepalingen

Artikel 42 - Maatregelen ter bescherming van de personeelsleden tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk.

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

Met dergelijk gedrag heeft men te maken indien :

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

Ongewenst sexueel gedrag is onaanvaardbaar

- tussen personeelsleden onderling
- tussen personeelslid en leidinggevende
- tussen een personeelslid en een persoon die niet tot de VRT behoort.

De personeelsleden die het slachtoffer zijn van ongewenst sexueel gedrag op het werk, hebben recht op opvang, hulp en ondersteuning. Zij kunnen desgevallend ook klacht indienen bij de aangewezen vertrouwenspersoon.

Hoofdstuk 14 - Overgangsmaatregelen

Artikel 43

§ 1 De op 1 januari 2000 reeds in dienst zijnde personeelsleden met een vervangingsovereenkomst zoals bedoeld in dit sectoraal akkoord krijgen tot 15 januari 2000 de tijd om, voor zover zij op dat ogenblik vergoed worden volgens de verloning openbaar stelsel,⁴ te kiezen voor overstap naar een verloning conform het bepaalde in artikel 13, § 1, hierna te noemen verloning particulier stelsel, hetzij om vast te houden aan de verloning openbaar stelsel.

Het document waarin de personeelsleden hun keuze hebben duidelijk gemaakt, wordt aan hun arbeidsovereenkomst gehecht.

De personeelsleden die hun keuze niet gemaakt hebben op de uiterste datum, worden geacht te kiezen voor instap met behoud van het verloningsstelsel dat ze op dat ogenblik hadden.

§ 2 Voor de personeelsleden bedoeld in § 1 treedt het SAV als volgt in werking :

1. Voor de personeelsleden die kiezen voor een overstap naar de verloning particulier stelsel of reeds een verloning particulier stelsel kennen, wordt met ingang van 1 februari 2000 het volledige SAV onmiddellijk en onverkort van toepassing.
2. Voor de personeelsleden die wensen vast te houden aan de verloning openbaar stelsel wordt het SAV onder het genoemde voorbehoud onmiddellijk en onverkort van toepassing met ingang van 1 februari 2000
3. De personeelsleden kunnen, ongeacht hun keuze voor een verloning particulier stelsel of behoud van een verloning openbaar stelsel, en op voorwaarde dat ze die keuze eveneens heb-

⁴ In de verloning openbaar stelsel is het jaarinkomen als volgt samengesteld :

- 12 x maandloon (= jaarloon) dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning en de tabellen in bijlage met de aanvangs- en maximumlonen openbaar stelsel per klasse;
- eindejaarspremie, berekend overeenkomstig de bepalingen die gelden voor de statutaire personeelsleden;
- vakantiegeld, berekend overeenkomstig de bepalingen die gelden voor de statutaire personeelsleden;
- de documentatiepremie en de vergoeding specifieke lasten voor zover het personeelslid geen forfaitaire kostenvergoeding geniet zoals bepaald in zijn individuele arbeidsovereenkomst.

ben gemaakt vóór 15 januari 2000, opteren voor een overstap in het SAV-systeem op een later tijdstip, namelijk op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin zij krachtens hun lopende overeenkomst aanspraak kunnen maken op een andere loonschaal en/of een tweejaarlijkse of jaarlijkse loonsaanpassing, zij het dat het uiterlijke tijdstip 1 december 2001 is. Indien de personeelsleden van deze optie wensen gebruik te maken, dienen zij vóór 15 januari 2000 tevens het tijdstip van de overstap aan de personeelsdirectie mee te delen.

§ 3 Zodra de personeelsleden in het SAV-systeem zijn ingestapt, vervallen alle baremieke verhogingen, selectieschalen en vlakke loopbanen waarop ze onder de voorwaarden van hun lopende vervangingsovereenkomst aanspraak konden maken.

§ 4 Aan alle personeelsleden bedoeld in paragraaf 2 wordt de garantie gegeven dat onder de toepassing van het SAV-systeem er geen inlevering is van het jaarinkomen.

Voor de personeelsleden die opteerden voor een verloning particulier stelsel of reeds een verloning particulier stelsel kennen en die op het ogenblik van de overstap in het SAV-systeem een jaarloon, verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld, genieten beneden het aanvangsloon particuliere stelsel voor zijn klasse, opgenomen in de tabellen, wordt het jaarloon verhoogd met eindejaarspremie en vakantiegeld opgetrokken tot het bedoelde aanvangsloon.

Aan de personeelsleden die opteerden voor een behoud van een verloning openbaar stelsel wordt eveneens de garantie gegeven dat er geen inlevering is van het jaarinkomen.

§ 5 Het SAV en zijn bijlagen worden aan de personeelsleden bedoeld in paragraaf 1 ter beschikking gesteld.