

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 203.635



PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
22 SEPTEMBER 2003 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT: Nota aan de leden van het sectorcomité XVIII m.b.t.

1. Kleine technische aanpassingen aan het SAC 2003 - 2006, aan het Administratief Personeelsstatuut, aan het reglement op de duur der prestaties en aan het reglement kosten eigen aan de werkgever conform de afspraak op Sectorcomité XVIII van 2 /12/2002;
2. Borstvoedingspauzes en moederschapsrust: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
3. Geneeskundig onderzoek bij rekrutering wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
4. Jaarlijkse vakantie en ziekte: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
5. Mandaten: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
6. loopbaancode: aanpassing Administratief Personeelsstatuut;
7. Kilometervergoeding;
8. Minimum pensioenen statutaire VRT gepensioneerden

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Bart Somers, minister-president van de Vlaamse regering, voorzitter;
2. de heer Paul Van Grembergen, Vlaams minister van Binnenlandse Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en Ambtenarenzaken, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Ruimtelijke Ordening, Wetenschappen en Technologische Innovatie;
4. de heer Marino Keulen, Vlaams minister van Wonen, Media en Sport;
5. de heer Tony Mary, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroep

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:
mevrouw Laurette Muylaert
- de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de Christelijke Centrale van de Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door:
de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:
mevrouw Michèle Claeys

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaande nota aan de leden van het sectorcomité XVIII m.b.t.

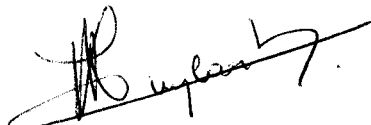
1. Kleine technische aanpassingen aan het SAC 2003 - 2006, aan het Administratief Personeelsstatuut, aan het reglement op de duur der prestaties en aan het reglement kosten eigen aan de werkgever conform de afspraak op Sectorcomité XVIII van 2 /12/2002;
2. Borstvoedingspauzes en moederschapsrust: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
3. Geneeskundig onderzoek bij rekrutering wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
4. Jaarlijkse vakantie en ziekte: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
5. Mandaten: wijziging in SAC 2003 - 2006 en Administratief Personeelsstatuut;
6. loopbaancode: aanpassing Administratief Personeelsstatuut;
7. Kilometervergoeding;
8. Minimum pensioenen statutaire VRT gepensioneerden

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

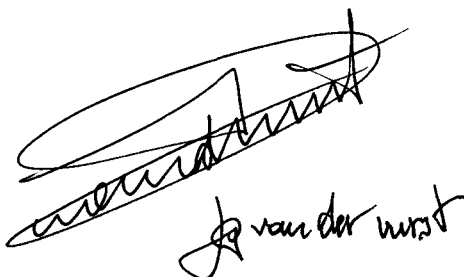
Brussel, 16 OKT. 2003

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

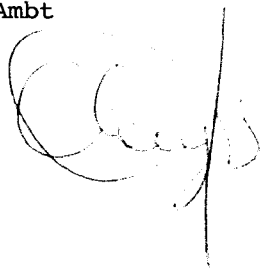
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:


L. HUYLAERT

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

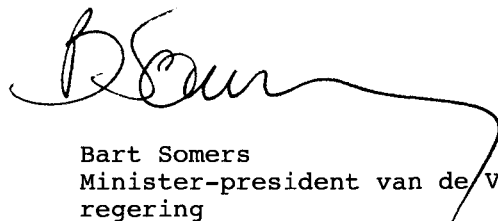

J. van der werf


Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt




DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

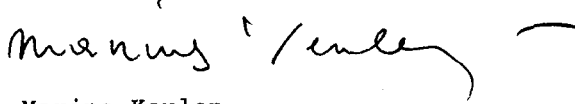
De Voorzitter,


Bart Somers
Minister-president van de Vlaamse
regering

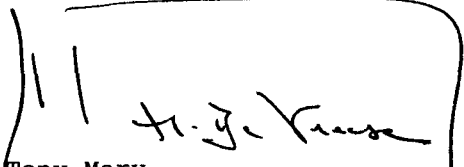

Paul Van Grembergen
Vlaams minister van Binnenlandse
Aangelegenheden, Cultuur, Jeugd en
Ambtenarenzaken



Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting, Ruimtelijke Ordening,
Wetenschappen en Technologische In-
novatie



Marino Keulen
Vlaams minister van Wonen, Media en
Sport



c/o Tony Mary
~~Gedelegeerd bestuurder~~ van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan Sectorcomité XVIII van 22 september 2003

1. Inleiding

Tijdens het voorjaar van 2003 hebben directie en vakorganisaties meerdere Basisoverlegcomités (BOC) gehouden: 20 maart; 24 april; 8 mei en 26 juni. Aangezien we op voorhand wisten dat de meeste dossiers een wijziging van het SAC 2003 - 2006 en het Administratief Personeelsstatuut met zich meebrachten, hebben we besloten om alle wijzigingen in één enkele nota aan Sectorcomité XVIII samen te brengen. Het spreekt voor zich dat de andere dossiers uit de BOC's die geen aanpassing van het SAC of het Administratief Personeelsstatuut met zich meebrengen ook in deze nota worden opgenomen.

2. Aanpassingen SAC 2003 - 2006

2.1 Borstvoedingspauze(s) en moederschapsrust

2.1.1 Inleiding

In het Kerstnummer van het B.S. verscheen het Koninklijk Besluit van 12 december 2002 dat het federale verlof KB van 19 november 1998 wijzigt.

De nieuwe artikelen 28 en 33 bis die de moederschapsbescherming betreffen zijn van toepassing op alle werknemers aangezien ze deel uitmaken van de minimale rechten (ingevolge art 17-2° APKB, de verwijzing naar art 39 van de arbeidswet, art 8 § 3 van het Europees Sociaal Handvest betreffende de bezoldigde borstvoedingspauzes en art 10 van verdrag nr. 183 van de IAO, eveneens betreffende de borstvoedingspauzes). Merk op dat waar er "de vrouwelijke ambtenaar" te lezen staat, dit voor de VRT dient gelezen te worden als "het vrouwelijke personeelslid".

Het nieuwe artikel 33 ter heeft het over de borstvoedingspauzes. Deze beschermende maatregel wordt door de VRT ook overgenomen en wordt in het SAC opgenomen. Hierbij nemen we de beschermende maatregel over met de modaliteiten van de Vlaamse Gemeenschap, met andere woorden, de duur van de pauzes wordt niet bepaald, het personeelslid krijgt "de benodigde tijd". Merk op dat het begrip dienstvrijstelling een gelijkstelling met dienstanciënniteit en de uitbetaling van loon inhoudt.

Tijdens het BOC van 24 april 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de hierna volgende regeling.

2.1.2 In het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 24 april 2003 een nieuw Artikel 32 bis ingevoerd die de volgende tekst bevat:

Art.32 bis - borstvoedingspauzes

§ 1. Het vrouwelijke personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke personeelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§ 2. De borstvoedingspauze duurt de benodigde tijd.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

Het vrouwelijke personeelslid dient met de hiërarchische/functionele chef waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§ 3. Het vrouwelijke personeelslid die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee maanden op voorhand de hiërarchische/functionele chef waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte. Op verzoek van de betrokkene en mits instemming van de hiërarchische/functionele chef kan een kortere termijn aanvaard worden.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd aan de personeelsadministratie. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan de personeelsadministratie elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

2.2 Geneeskundig onderzoek bij rekrutering

2.2.1 Inleiding

In het BS van 09 april 03 verscheen de Wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd. Deze tekst is van kracht sedert 19 april 03. Arbeidsgeneeskunde is een federale materie, de bepalingen van de nieuwe wet zijn dan ook van toepassing zowel op de contractuele - als op de statutaire medewerkers van de VRT. De nieuwe wet maakt het noodzakelijk om onze procedure van medisch onderzoek bij rekrutering, zoals omschreven in Artikel 4 §2 van het SAC 2003 - 2006, aan te passen. Het is tevens noodzakelijk om een nieuwe bijlage 12 "Toelichting bij het geneeskundig onderzoek bij rekrutering" aan het SAC 2003 - 2006 toe te voegen. Het niet aanpassen van de procedure kan, in geval van geschil, de nietigheid van de genomen beslissingen voor gevolg hebben.

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de hierna volgende wijzigingen in het SAC 2003 - 2006.

2.2.2 Artikel 4 § 2 van het SAC 2003 - 2006 wordt vanaf 26 juni 2003 vervangen door de hierna volgende tekst:

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

2.2.3 Aan het SAC 2003 - 2006 wordt vanaf 26 juni 2003 een nieuwe bijlage 12 toegevoegd die de volgende tekst bevat:

BIJLAGE 12 – TOELICHTING BIJ HET GENEESKUNDIG ONDERZOEK BIJ REKRUTERING

Artikel 1

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

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

Indien de uitvoering van specifieke onderzoeken noodzakelijk is, dan wordt de betrokkene daarvoor uitgenodigd bij vertrouwelijke brief, minimaal tien dagen voor het onderzoek. In de brief wordt

medegedeeld naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt. Betrokkene wordt daarbij uitgenodigd alle medische verslagen waarover hij beschikt, en die dienstig kunnen zijn voor de beoordeling van zijn geschiktheid, mee te brengen.

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

Artikel 2

De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde moet beslissen of de gegadigde:

- toelaatbaar is
- uitgesteld wordt
- niet toelaatbaar is.

Artikel 3

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

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

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

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

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

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

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

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

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

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

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

- a. Indien de twee geneesheren het eens zijn, is hun gezamenlijke beslissing definitief. Zijn zij het niet eens, dan stellen zij, in algemeen overleg, een derde geneesheer aan die arbitraal uitspraak doet.
- b. De gegadigde kan vragen door zijn geneesheer te worden bijgestaan bij het onderzoek door de derde geneesheer. In dat geval kan ook de preventieadviseur-arbeidsgeneeskunde het onderzoek bijwonen. Zij worden beiden in hun advies gehoord.

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

Artikel 6

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

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

2.3 Jaarlijkse vakantie en ziekte

2.3.1 Inleiding

Tijdens het informeel overleg van 19 december 2002 werden tussen directie en vakorganisaties volgende principes uitgeschreven in verband met een nieuwe vakantie & ziekte-regeling:

1. éénzelfde regeling voor statutaire en contractuele personeelsleden
2. de arbeidswet wordt gevolgd
3. elke regeling blijft behouden tot ze na onderhandelingen wordt aangepast
4. tegen misbruik dient te worden opgetreden. Een reglement dient niet te worden uitgeschreven naar alle mogelijke achterpoortjes. De norm die door iedereen dient gehanteerd te worden dient uitgeschreven te worden.

Uitgangspunt: Kan een personeelslid dat ziek wordt in zijn vakantie de vakantiedagen recupereren?

Een antwoord op deze laatste vraag moet volstrekt gelijk zijn voor een statutair of een contractueel personeelslid.

Tijdens het BOC van 8 mei 2003 werd na een verdeeld advies de hierna volgende regeling in voege gebracht.

2.3.2 Aan het SAC 2003 – 2006 wordt vanaf 8 mei 2003 een nieuwe bijlage 11 toegevoegd die de volgende tekst bevat:

BIJLAGE 11: ZIEKTE EN JAARLIJKS VAKANTIEVERLOF

Toelichting bij Artikel 24

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

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

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

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

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

2.4 Mandaten

2.4.1 Inleiding

In het SAC 2003 –2006 is bepaald dat het bedrag van de toelage voor het opnemen van een mandaat voorwerp van akkoord dient te zijn in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité XVIII.

Aangezien de nieuwe regeling verschilt van wat in het SAC 2001-2005 bepaald was dienden er enkele afspraken gemaakt te worden met betrekking tot de overgang van de bestaande mandaten naar de nieuwe situatie.

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 en het BOC van 11 september 2003 is na éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende lijst met de toelage per mandaat.

2.4.2 Vanaf 26 juni 2003 wordt een mandaat in alle opzichten beschouwd als loon. De toelage die een personeelslid ontvangt bij het uitoefenen van een mandaat telt mee voor de berekening van de eindejaarspremie en voor de berekening van het vakantiegeld en voor de bepaling van het aanvullend bedrijfspensioenplan.

2.4.3 Vanaf 26 juni 2003 wordt Bijlage 3 van het SAC 2003 – 2006 volledig vervangen door de nieuwe bijlage 3 die de volgende tekst bevat:

| |
|--|
| Titel mandaat |
| eindredacteur type B (Koppen, Zevende Dag) |
| eindredacteur type C (Journaal, TerZake) |
| coördinator beeldvorming diversiteit |
| beeldbandtechnicus autopromotie |
| beeldmenger-cameraman multicamera |
| chef nieuws tv |
| coördinator verslaggeving radio |
| coördinator nieuws radio |
| programmeringsadviseur radio |

| |
|-------------------------|
| aanvoerder contrabas |
| verantwoordelijke HACCP |
| coördinator radio |
| elektricien/perchman |

De taken en verantwoordelijkheden van eindredacteur radio-nieuwsdienst worden vergoed via een dagpremie (gekoppeld aan de schommelingen van de index).

2.5 Omstandigheidsverlof

2.5.1 Inleiding

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

Bij bevalling van de echtgenote of partner, en bij onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie heeft het personeelslid recht op 10 dagen. De eerste drie dagen zijn met behoud van loon, de zeven volgende dagen geniet het personeelslid een uitkering.

Voor de contractuele personeelsleden die aan de wettelijke voorwaarden voldoen, wordt deze uitkering betaald door het RIZIV (Koninklijk Besluit van 11 juni 2002 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

Voor de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet om in aanmerking te komen voor een uitkering (b.v. partners van hetzelfde geslacht) werd er gezocht naar een gelijkaardige regeling (tekst protocol nr. 179.538 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 28 mei 2002 die gevoerd werden in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest; en definitief goedgekeurd in de Raad van Bestuur van 10 juni 2002).

Vanaf de goedkeuring van dit reglement heeft de VZW Sociale Werken VRT beslist om een vervangingsinkomen aan zowel de statutaire personeelsleden als aan de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet, uit te keren dat gelijkaardig is aan wat de contractuele collega's die wel aan de voorwaarden voldoen, ontvangen.

In het Kerstnummer van het BS verscheen het KB van 12 december 2002 dat het federale verlof KB van 19 november 1998 als volgt wijzigt:

Het omstandigheidsverlof, toegekend voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft, wordt van vier werkdagen op 10 werkdagen gebracht. Dit verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld en is bezoldigd (nieuw ingevoerd art 15 bis in het federaal verlof KB).

Voor de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet om in aanmerking te komen voor een uitkering (b.v. partners van hetzelfde geslacht) blijft de VRT, naar analogie met het nieuw ingevoerd artikel 15bis in het federaal verlof KB, ook de laatste 7 dagen met dienstactiviteit gelijk stellen en bezoldigen.

Tijdens het BOC van 20 maart 2003 is na éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende aanpassing aan het SAC 2003 - 2006.

2.5.2 Vanaf 20 maart 2003 wordt in Artikel 26 uit het SAC 2003 – 2006 de duur van de afwezigheid aangepast bij de volgende twee gebeurtenissen:

| Gebeurtenis | Duur |
|---|--|
| Bevalling van de echtgenote of geboorte van een kind van het personeelslid waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat | 10 dagen met behoud van loon behoudens de personeelsleden die, voor de laatste zeven dagen, conform de wettelijke bepalingen aanspraak maken op een uitkering van de mutualiteit |
| Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie | 10 dagen met behoud van loon behoudens de personeelsleden die, voor de laatste zeven dagen, conform de wettelijke bepalingen aanspraak maken op een uitkering van de mutualiteit |

2.6 Aanpassing Artikel 10

2.6.1 Vanaf 1 januari 2003 wordt de voorlaatste zin van dit Artikel 10 vervangen door: “ De functieclassificatie, zoals die geldt op het ogenblik van de ondertekening van de overeenkomst, bestaat in zijn geheel uit 3 lijsten en deze gaan als bijlage 2a (functieclassificatielijst), 2b (functielijst koor en orkest) en bijlage 3 (mandatenlijst).

2.7 Aanpassing Artikel 14 – Beroep

2.7.1 In Artikel 14 dient vanaf 1 januari 2003 de tekst in de eerste zin: (artikel 15 quater §5 in bijlage 3), te worden vervangen door: (artikel 15 ter §5).

2.8 Aanpassing Artikel 164 uit bijlage 5

2.8.1 Inleiding

Sinds 30 juni 2003 vervangt het Reglement kosten eigen aan de werkgever het Reglement op de reizen en verblijfkosten voor wat het luik binnenland betreft. In Artikel 164 uit bijlage 5 van het SAC 2003 - 2006 staat verwezen naar de kilometervergoeding uit dit afgeschafte deel van het reglement. Om aan dit probleem te verhelpen, is tijdens het BOC van 11 september 2003 geadviseerd om vanaf 1 oktober 2003 één kilometertarief binnen de VRT te hanteren en wordt de kilometervergoeding voor wat betreft dit Artikel ook gelijk gebracht met de kilometervergoeding die gehanteerd wordt voor het werk-werkverkeer, zijnde de federale kilometervergoeding.

2.8.2 Vanaf 1 oktober 2003 wordt de tweede paragraaf van Artikel 164 uit bijlage 5 volledig vervangen door onderstaande tekst:

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

3. Aanpassingen Administratief Personeelsstatuut

3.1 Borstvoedingsverlof en moederschapsrust

In het Kerstnummer van het B.S. verscheen het Koninklijk Besluit van 12 december 2002 dat het federale verlof KB van 19 november 1998 wijzigt.

De nieuwe artikelen 28 en 33 bis die de moederschapsbescherming betreffen zijn van toepassing op alle werknemers aangezien ze deel uitmaken van de minimale rechten (ingevolge art 17-2° APKB, de verwijzing naar art 39 van de arbeidswet, art 8 § 3 van het Europees Sociaal Handvest betreffende de bezoldigde borstvoedingspauzes en art 10 van verdrag nr. 183 van de IAO, eveneens betreffende de

borstvoedingspauzes). Merk op dat waar er "de vrouwelijke ambtenaar" te lezen staat, dit voor de VRT dient gelezen te worden als "het vrouwelijke personeelslid". De nodige teksten worden in het Administratief Personeelsstatuut opgenomen.

Het nieuwe artikel 33 ter heeft het over de borstvoedingspauzes. Deze beschermende maatregel wordt door de VRT ook overgenomen en wordt in het administratief personeelsstatuut opgenomen. Hierbij nemen we de beschermende maatregel over met de modaliteiten van de Vlaamse Gemeenschap, met andere woorden, de duur van de pauzes wordt niet bepaald, het personeelslid krijgt "de benodigde tijd". Merk op dat het begrip dienstvrijstelling een gelijkstelling met dienstanciënniteit en de uitbetaling van loon inhoudt.

Tijdens het BOC van 24 april 2003 en het BOC van 11 september 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de hierna volgende regeling.

3.1.1 In het Administratief Personeelsstatuut wordt vanaf 1 september 2003 Artikel 89, Afdeling 5: Bevallingsverlof, volledig vervangen door onderstaande tekst:

Art. 89

De periode gedurende welke de betrokkene bevallingsverlof geniet, mag niet meer dan vijftien weken bestrijken (17 weken bij de geboorte van een meerling) .

Het bevallingsverlof vangt aan ten vroegste zeven weken (negen weken wanneer een meerling verwacht wordt) en ten laatste een week vóór de vermoedelijke bevallingsdatum.

Indien het personeelslid vóór de bevalling meer dan zeven weken (negen weken wanneer een meerling verwacht werd) bevallingsverlof heeft bekomen door het feit dat de bevalling na de voorziene datum heeft plaatsgehad, worden de bijkomende afwezigheidsdagen ambtshalve omgezet in ziekteverlof.

3.1.2 In het Administratief Personeelsstatuut worden vanaf 24 april 2004 de volgende nieuwe Artikels ingevoerd: Artikel 89 bis; Artikel 89 ter; Artikel 89 quater en Artikel 91 bis die de volgende tekst bevatten:

Art.89 bis

Op verzoek van de vrouwelijke ambtenaar wordt de moederschapsrust, in toepassing van artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, na de achtste week verlengd met een periode waarvan de duur gelijk is aan de duur van de periode waarin zij verder gearbeid heeft vanaf de zevende week vóór de werkelijke datum van de bevalling of vanaf de negende week wanneer de geboorte van een meerling wordt verwacht. Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat.

Worden daarvoor gelijkgesteld met werkdagen die tot na het postnataal verlof verschoven kunnen worden:

1° het jaarlijks vakantieverlof;

2° de wettelijke - en aanvullende feestdagen zoals omschreven in art. 85§1;

3° het kort verzuim zoals omschreven in art.86 §1;

4° het verlof om dwingende redenen van familiaal belang;

5° de afwezigheden wegens ziekte, met uitsluiting van afwezigheden die te wijten zijn aan de zwangerschap.

Art.89 ter

Wanneer het pasgeboren kind evenwel gedurende ten minste acht weken, te rekenen vanaf zijn geboorte, in de verplegingsinrichting moet opgenomen blijven, kan de vrouwelijke ambtenaar de

verlenging van het postnataal verlof waarop zij krachtens artikel 89 bis recht heeft, uitstellen tot op het ogenblik waarop het pasgeboren kind naar huis komt. Met dat doel bezorgt de vrouwelijke werknemer:

1° op het ogenblik dat zij het werk herneemt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting waaruit blijkt dat het pasgeboren kind in de verplegingsinrichting opgenomen is sinds ten minste acht weken;

2° op het ogenblik dat zij de verlenging van het postnataal verlof aanvraagt, een getuigschrift van de verplegingsinrichting dat de datum vermeldt waarop het pasgeboren kind de inrichting verlaat.

De vrouwelijke ambtenaar behoudt haar recht op het uitstel van de verlenging van het postnataal verlof wanneer haar kind overlijdt binnen een jaar na zijn geboorte.

Art.89 quater

§1. Als, op de datum van de bevalling, de moeder van het kind overlijdt of in het ziekenhuis wordt opgenomen, verkrijgt de vader van het kind op eigen verzoek een vaderschapsverlof om in de opvang van het kind te voorzien.

§2. In geval van overlijden van de moeder is de duur van het vaderschapsverlof ten hoogste gelijk aan de duur van het bevallingsverlof dat de moeder nog niet opgebruikt had . De ambtenaar die vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de personeelsdienst van op de hoogte binnen zeven dagen vanaf het overlijden van de moeder. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het vaderschapsverlof. Hij legt zo spoedig mogelijk een uittreksel uit de overlijdensakte van de moeder voor.

§3. In geval van hospitalisatie van de moeder kan de ambtenaar die vader van het kind is een vaderschapsverlof krijgen onder de volgende voorwaarden :

1° de pasgeborene moet het ziekenhuis verlaten hebben;

2° de hospitalisatie van de moeder moet langer dan zeven dagen duren.

Het vaderschapsverlof kan niet aanvangen voor de zevende dag volgend op de dag van de geboorte van het kind en wordt beëindigd op het ogenblik dat de hospitalisatie van de moeder ten einde loopt en uiterlijk op het einde van het gedeelte van het bevallingsverlof dat door de moeder nog niet was opgebruikt.

De ambtenaar die de vader van het kind is en die het vaderschapsverlof wenst te genieten stelt daar schriftelijk de personeelsdienst van op de hoogte. De brief waarin hij dat doet vermeldt de begindatum en de vermoedelijke duur van het verlof. De verlofaanvraag wordt gestaafd met een getuigschrift dat de duur van de hospitalisatie van de moeder vermeldt bovenop de zeven dagen volgend op de datum van de bevalling en de datum waarop de pasgeborene het ziekenhuis verlaten heeft.

§4. Het vaderschapsverlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit.

Art.91 bis

§1. Het vrouwelijke personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling om haar kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot zeven maanden na de geboorte van het kind.

In uitzonderlijke omstandigheden die verband houden met de gezondheidstoestand van het kind en voor zover één en ander blijkt uit een medisch getuigschrift, kan de totale duur tijdens welke het vrouwelijke personeelslid recht heeft op borstvoedingspauzes, met maximum twee maanden worden verlengd.

§2. De borstvoedingspauze duurt de benodigde tijd.

De duur van borstvoedingspauze(s) is bij de duur van de prestaties van de werkdag begrepen.

Het vrouwelijke personeelslid dient met de hiërarchische/functionele chef waaronder zij ressorteert overeen te komen op welk(e) moment(en) van de dag zij de borstvoedingspauze(s) kan nemen. Bij

ontstentenis van een akkoord vallen de borstvoedingspauzes onmiddellijk vóór of na de in het arbeidsreglement bepaalde rusttijden.

§3. Het vrouwelijke personeelslid die wenst de borstvoedingspauzes te genieten brengt schriftelijk twee maanden op voorhand de hiërarchische/functionele chef waaronder ze ressorteert hiervan op de hoogte. Op verzoek van de betrokkene en mits instemming van de hiërarchische/functionele chef kan een kortere termijn aanvaard worden.

Het recht op borstvoedingspauzes wordt toegekend mits het bewijs van borstvoeding wordt geleverd aan de personeelsadministratie. Het bewijs wordt vanaf het begin van de uitoefening van het recht, naar keuze van het vrouwelijke personeelslid geleverd door een attest van een consultatiebureau voor zuigelingen (Kind en Gezin, O.N.E. of Dienst für Kind und Familie) of door een medisch getuigschrift.

Nadien bezorgt het vrouwelijke personeelslid aan de personeelsadministratie elke maand een attest of een medisch getuigschrift, telkens op de datum waarop de uitoefening van het recht op borstvoedingspauzes voor het eerst is ingegaan.

3.2 Geneeskundig onderzoek bij rekrutering

3.2.1 Inleiding

In het BS van 09 april 03 verscheen de Wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd. Deze tekst is van kracht sedert 19 april 03. Arbeidsgeneeskunde is een federale materie, de bepalingen van de nieuwe wet zijn dan ook van toepassing zowel op de contractuele - als op de statutaire medewerkers van de VRT. De nieuwe wet maakt het noodzakelijk om onze procedure van medisch onderzoek bij rekrutering, zoals omschreven in bijlage 1 van het Administratief Personeelsstatuut, aan te passen. Het niet aanpassen van de procedure kan, in geval van geschil, de nietigheid van de genomen beslissingen voor gevolg hebben.

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 werd na éénparig gunstig advies een overeenkomst bereikt over de hierna volgende wijziging van Bijlage 1 van het Administratief Personeelsstatuut.

3.2.2 Bijlage 1 van het Administratief Personeelsstatuut wordt vanaf 26 juni 2003 vervangen door de hierna volgende tekst:

BIJLAGE 1 – GENEESKUNDIG ONDERZOEK BIJ REKRUTERING

Artikel 1

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

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

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

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

Artikel 2

De preventieadviseur arbeidsgeneeskunde moet beslissen of de gegadigde:

- toelaatbaar is
- uitgesteld wordt
- niet toelaatbaar is.

Artikel 3

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

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

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

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

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

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

Artikel 4

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

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

Artikel 5

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 6

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

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

3.3 vakantie en ziekte

3.3.1 Inleiding

Tijdens het informeel overleg van 19 december 2002 werden tussen directie en vakorganisaties volgende principes uitgeschreven in verband met een nieuwe vakantie & ziekte-regeling:

1. éénzelfde regeling voor statutaire en contractuele personeelsleden
2. de arbeidswet wordt gevolgd
3. elke regeling blijft behouden tot ze na onderhandelingen wordt aangepast
4. tegen misbruik en profeteren dient te worden opgetreden. Een reglement dient niet te worden uitgeschreven naar alle mogelijke achterpoortjes. De norm die door iedereen dient gehanteerd te worden dient uitgeschreven te worden.

Uitgangspunt: Kan een personeelslid dat ziek wordt in zijn vakantie de vakantiedagen recupereren?

Een antwoord op deze laatste vraag moet volstrekt gelijk zijn voor een statutair of een contractueel personeelslid.

Tijdens het BOC van 8 mei 2003 werd na een verdeeld advies de hierna volgende regeling in voege gebracht.

3.3.2 Aan het Administratief Personeelsstatuut wordt vanaf 8 mei 2003 een nieuwe Artikel 83 bis ingevoerd die de volgende tekst bevat:

Art.83 bis

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

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

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

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

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

3.4 Mandaten

3.4.1 Inleiding

Eind vorig jaar is na onderhandeling tussen directie en vakorganisaties bepaald dat het bedrag van de toelage voor het opnemen van een mandaat voorwerp van akkoord dient te zijn in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité XVIII.

Aangezien de nieuwe regeling verschilt van wat voordien bepaald was dienden er enkele afspraken gemaakt te worden met betrekking tot de overgang van de bestaande mandaten naar de nieuwe situatie:

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 en het BOC van 11 september 2003 is na éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende lijst met de toelage per mandaat.

3.4.2 Vanaf 26 juni 2003 wordt een mandaat in alle opzichten beschouwd als loon. De toelage die een personeelslid ontvangt bij het uitoefenen van een mandaat telt mee voor de berekening van de eindejaarspremie en voor de berekening van het vakantiegeld.

3.4.3 Vanaf 26 juni 2003 wordt Bijlage 2C van het Administratief Personeelsstatuut volledig vervangen door de nieuwe bijlage 2C die de volgende tekst bevat:

| |
|--|
| Titel mandaat |
| eindredacteur type B (Koppen, Zevende Dag) |
| eindredacteur type C (Journaal, TerZake) |
| coördinator beeldvorming diversiteit |
| beeldbandtechnicus autopromotie |
| beeldmenger-cameraman multicamera |
| chef nieuws tv |
| coördinator verslaggeving radio |
| coördinator nieuws radio |
| programmeringsadviseur radio |
| aanvoerder contrabas |
| verantwoordelijke HACCP |
| coördinator radio |
| elektricien/perchman |

De taken en verantwoordelijkheden van eindredacteur radio-nieuwsdienst worden vergoed via een dagpremie (gekoppeld aan de schommelingen van de index).

3.5 Omstandigheidsverlof

3.5.1 Inleiding

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

Bij bevalling van de echtgenote of partner, en bij onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie heeft het personeelslid recht op 10 dagen. De eerste drie dagen zijn met behoud van loon, de zeven volgende dagen geniet het personeelslid een uitkering.

Voor de contractuele personeelsleden die aan de wettelijke voorwaarden voldoen, wordt deze uitkering betaald door het RIZIV (Koninklijk Besluit van 11 juni 2002 tot wijziging van het Koninklijk Besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de Wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994).

Voor de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet om in aanmerking te komen voor een uitkering (b.v. partners van hetzelfde geslacht) werd er gezocht naar een gelijkaardige regeling (tekst protocol nr. 179.538 houdende de conclusies van de onderhandelingen van 28 mei 2002 die gevoerd werden in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest; en definitief goedgekeurd in de Raad van Bestuur van 10 juni 2002).

Vanaf de goedkeuring van dit reglement heeft de VZW Sociale Werken VRT beslist om een vervangingsinkomen aan zowel de statutaire personeelsleden als aan de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet, uit te keren dat gelijkaardig is aan wat de contractuele collega's die wel aan de voorwaarden voldoen, ontvangen.

In het Kerstnummer van het BS verscheen het KB van 12 december 2002 dat het federale verlof KB van 19 november 1998 als volgt wijzigt:

Het omstandigheidsverlof, toegekend voor de bevalling van de echtgenote of van de persoon met wie de ambtenaar op het tijdstip van de gebeurtenis samenleeft, wordt van vier werkdagen op 10 werkdagen gebracht. Dit verlof wordt met dienstactiviteit gelijkgesteld en is bezoldigd (nieuw ingevoerd art 15 bis in het federaal verlof KB).

Voor de statutaire personeelsleden en de contractuele personeelsleden die niet voldoen aan de voorwaarden uit de wet om in aanmerking te komen voor een uitkering (b.v. partners van hetzelfde geslacht) blijft de VRT, naar analogie met het nieuw ingevoerd artikel 15bis in het federaal verlof KB, ook de laatste 7 dagen met dienstactiviteit gelijk stellen en bezoldigen.

Tijdens het BOC van 20 maart 2003 is na éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende aanpassing aan het Administratief Personeelsstatuut.

3.5.2 Vanaf 20 maart 2003 wordt in Artikel 86 van het Administratief Personeelsstatuut duur van de afwezigheid aangepast bij de volgende twee gebeurtenissen:

| Gebeurtenis | Duur |
|---|------------------------------|
| Bevalling van de echtgenote of geboorte van een kind van het personeelslid waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat | 10 dagen met behoud van loon |
| Onthaal van een kind in het gezin van het personeelslid in het kader van een adoptie | 10 dagen met behoud van loon |

3.6 Loopbaancode

3.6.1 Inleiding

In de vorige nota aan Sectorcomité XVIII van 2 december 2002 werd het begrip loopbaancode ingevoerd. De bepaling en de precieze toewijzing van de loopbaancodes aan de graden en de wijze waarop dit diende opgenomen te worden in de tabel van de hiërarchische graden diende afgesproken te worden in een technische werkgroep. Conform de afspraak heeft deze technische werkgroep aan elke hiërarchische graad een loopbaancode toegewezen. Tijdens het BOC van 20 maart en 24 april 2003 is na een éénparig gunstig advies ingestemd met de aanpassing van de bijlage "de tabel van de hiërarchische graden" bij het administratief personeelsstatuut.

3.6.2 Vanaf 1 januari 2003 wordt de bijlage "de tabel van de hiërarchische graden" volledig vervangen door onderstaande bijlage:

Tabel van hiërarchische graden

| loopbaan | graad | nr | rang | type | LBC |
|-----------------------------------|-----------------------------------|----|------|------|-----|
| adjunct-bibliothecaris | adjunct-bibliothecaris | 2 | 23 | w | 50 |
| adjunct-bibliothecaris | bibliothecaris | 2 | 24 | bvl | 50 |
| adjunct-bibliothecaris | hoofdbibliothecaris | 2 | 25 | bvl | 50 |
| adjunct-filmothecaris | adjunct-filmothecaris | 2 | 23 | w | 50 |
| adjunct-filmothecaris | filmothecaris | 2 | 24 | bvl | 50 |
| adjunct-filmothecaris | hoofdfilmothecaris | 2 | 25 | bvl | 50 |
| adjunct-fonothecaris | adjunct-fonothecaris | 2 | 23 | w | 50 |
| adjunct-fonothecaris | fonothecaris | 2 | 24 | bvl | 50 |
| adjunct-fonothecaris | hoofdfonothecaris | 2 | 25 | bvl | 50 |
| adjunct-meesterkok | adjunct-meesterkok | 2 | 20 | w | 25 |
| adjunct-meesterkok | eerste adjunct-meesterkok | 2 | 22 | bvl | 25 |
| adjunct-meesterkok | hoofdad adjunct-meesterkok | 2 | 24 | bvl | 25 |
| adjunct-meesterkok | meesterkok | 2 | 24 | b | 25 |
| administrateur-generaal | administrateur-generaal | 1 | 16 | * | - |
| administratief bestuurssecretaris | administratief bestuurssecretaris | 1 | 10 | * | 70 |
| administratief bestuurssecretaris | adjunct-adviseur | 1 | 11 | * | 70 |
| administratief bestuurssecretaris | dienstchef | 1 | 12 | * | 70 |
| adviseur-dienstchef | adviseur-dienstchef | 1 | 13 | * | 80 |
| architect | architect | 1 | 10 | * | - |
| architect | eerstaanwendend architect | 1 | 11 | * | - |
| assistent-technicus | assistent-technicus | 2 | 20 | w | 30 |
| assistent-technicus | hoofdassistent-technicus | 2 | 24 | bvl | 30 |
| assistent-technicus | adjunct-technicus | 2 | 25 | bvl | 30 |
| bestuurssecretaris | bestuurssecretaris | 1 | 10 | w | 70 |
| bestuurssecretaris | aspirant-coördinator | 1 | 10 | bvl | 70 |
| bestuurssecretaris | adjunct-coördinator | 1 | 11 | bvl | 70 |
| bestuurssecretaris | coördinator | 1 | 12 | bvl | 70 |
| cheftechnicus | cheftechnicus c | 1 | 10 | w | 70 |

| | | | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|---|----|-----|----|
| cheftechnicus | cheftechnicus b | 1 | 11 | bvl | 70 |
| cheftechnicus | cheftechnicus a | 1 | 12 | bvl | 70 |
| concertmeester | concertmeester | 2 | 25 | w | 50 |
| correspondent | correspondent | 2 | 20 | w | 30 |
| correspondent | hoofdcorrespondent | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent | productiesecretaris | 2 | 25 | bvl | 30 |
| correspondent-boekhouder | correspondent-boekhouder | 2 | 20 | w | 30 |
| correspondent-boekhouder | hoofdcorrespondent-boekhouder | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent-boekhouder | productiesecretaris-boekhouder | 2 | 25 | bvl | 30 |
| correspondent-gewestelijke | correspondent-gewestelijke | 2 | 21 | w | 30 |
| correspondent-gewestelijke | hoofdcorrespondent gewestelijke | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent-gewestelijke | productiesecretaris gewestelijke | 2 | 25 | bvl | 30 |
| cultureel assistent | cultureel assistent | 2 | 23 | w | 50 |
| cultureel assistent | eerste cultureel assistent | 2 | 24 | bvl | 50 |
| cultureel assistent | cultureel hoofdassistent | 2 | 25 | bvl | 50 |
| cultureel bestuurssecretaris | cultureel bestuurssecretaris | 1 | 10 | * | 70 |
| cultureel bestuurssecretaris | groepschef | 1 | 12 | * | 70 |
| cultureel bestuurssecretaris | dienstchef-socioloog | 1 | 12 | * | 70 |
| decormeester | decormeester | 2 | 23 | w | 50 |
| decormeester | eerste decormeester | 2 | 24 | bvl | 50 |
| decormeester | hoofddecormeester | 2 | 25 | bvl | 50 |
| decortekenaar | decortekenaar | 2 | 23 | w | 50 |
| decortekenaar | eerste decortekenaar | 2 | 24 | bvl | 50 |
| decortekenaar | hoofddecortekenaar | 2 | 25 | bvl | 50 |
| directeur | directeur | 1 | 13 | * | 80 |
| directeur | bestuursdirecteur | 1 | 15 | * | 80 |
| directeur-generaal | directeur-generaal | 1 | 16 | * | 80 |
| directiesecretaris | directiesecretaris | 2 | 23 | w | 45 |
| directiesecretaris | eerste directiesecretaris | 2 | 24 | bvl | 45 |
| gegradueerde verpleger | gegradueerd verpleger | 2 | 23 | w | 45 |
| gegradueerde verpleger | eerste gegradueerde verpleger | 2 | 24 | bvl | 45 |
| geluidsregisseur | geluidsregisseur | 2 | 23 | w | 50 |
| geluidsregisseur | eerste geluidsregisseur | 2 | 24 | bvl | 50 |
| geluidsregisseur | hoofdgeluidsregisseur | 2 | 25 | bvl | 50 |
| geschoold werkman | geschoold werkman | 3 | 30 | w | 20 |
| gespecialiseerd adm. medewerker | gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 22 | w | 35 |
| gespecialiseerd adm. medewerker | gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 24 | bvl | 35 |
| gespecialiseerd adm. medewerker | gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 25 | bvl | 35 |
| graficus | graficus | 2 | 23 | w | 50 |
| graficus | eerste graficus | 2 | 24 | bvl | 50 |
| graficus | hoofdgraficus | 2 | 25 | bvl | 50 |

| | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------------|---|----|-----|----|
| grimeur | grimeur | 2 | 20 | w | 30 |
| grimeur | gespecialiseerd grimeur | 2 | 24 | bvl | 30 |
| grimeur | hoofdgrimeur | 2 | 25 | bvl | 30 |
| helper-administratie | helper-administratie | 4 | 41 | w | 10 |
| helper-mess | helper-mess | 4 | 41 | w | 10 |
| helper-veiligheid | helper-veiligheid | 4 | 42 | w | 10 |
| helper-werklieden | helper-werklieden | 4 | 41 | w | 10 |
| hoofd van departement | hoofd van departement | 1 | 13 | * | 80 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd van productieafdeling c | 1 | 10 | w | 70 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd van productieafdeling b | 1 | 11 | bvl | 70 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd van productieafdeling a | 1 | 12 | bvl | 70 |
| hoofdkleedster | hoofdkleedster | 2 | 21 | w | 20 |
| hoofdkleedster | gespecialiseerd hoofdkleedster | 2 | 22 | bvl | 20 |
| hulpfonothecharis | hulpfonothecharis | 2 | 20 | w | 25 |
| hulpfonothecharis | eerstaanwend hulpfonothecharis | 2 | 22 | bvl | 25 |
| hulpfonothecharis | eerste hulpfonothecharis | 2 | 24 | bvl | 25 |
| industrieel ingenieur | industrieel ingenieur | 1 | 10 | w | 65 |
| industrieel ingenieur | eerstaanwend industrieel ingenieur | 1 | 11 | bvl | 65 |
| industrieel ingenieur | eerste industrieel ingenieur | 1 | 11 | bvl | 65 |
| informaticus | informaticus | 1 | 10 | w | 70 |
| informaticus | eerstaanwend informaticus | 1 | 11 | bvl | 70 |
| informaticus | informaticus-afdelingschef | 1 | 12 | bvl | 70 |
| informatiesecretaris | informatiesecretaris | 2 | 23 | w | 45 |
| informatiesecretaris | eerste informatiesecretaris | 2 | 24 | bvl | 45 |
| ingenieur | ingenieur | 1 | 10 | w | 70 |
| ingenieur | eerstaanwend ingenieur | 1 | 11 | bvl | 70 |
| ingenieur | ingenieur-afdelingschef | 1 | 12 | bvl | 70 |
| ingenieur-dienstchef | ingenieur-dienstchef | 1 | 13 | * | 70 |
| ingenieur-directeur | ingenieur-directeur | 1 | 13 | * | 70 |
| ingenieur-directeur | hoofdingenieur | 1 | 15 | * | 70 |
| journalist | journalist | 1 | 10 | w | 70 |
| journalist | eerstaanwend journalist | 1 | 11 | bvl | 70 |
| journalist | hoofdjournalist | 1 | 12 | bvl | 70 |
| journalist | redactiesecretaris | 1 | 12 | b | 70 |
| journalist | hoofredacteur | 1 | 13 | * | 70 |
| kassier-magazijnier | kassier-magazijnier | 3 | 30 | w | 15 |
| keukenverantwoordelijke | keukenverantwoordelijke | 3 | 30 | w | 15 |
| kleedster | kleedster | 3 | 30 | w | 20 |
| klerk | klerk | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-gewestelijke | klerk-gewestelijke | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-stenotypist | klerk-stenotypist | 3 | 30 | w | 15 |

| | | | | | |
|---------------------------|------------------------------------|---|----|-------|----|
| klerk-telefonist | klerk-telefonist | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-typist | klerk-typist | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-veiligheid | klerk-veiligheid | 3 | 30 | w | 15 |
| koördirigent | koördirigent | 1 | 12 | w | - |
| korist | korist | 2 | 24 | w | 20 |
| laboratoriumtechnicus | laboratoriumtechnicus | 2 | 24 | * | 50 |
| laboratoriumtechnicus | eerste laboratoriumtechnicus | 2 | 25 | * | 50 |
| maatschappelijk assistent | maatschappelijk assistent | 2 | 23 | w | 45 |
| maatschappelijk assistent | eerste maatschappelijk assistent | 2 | 24 | bvl | 45 |
| machinist | machinist | 3 | 30 | w | 20 |
| musicus-instrumentist | musicus-instrumentist | 2 | 24 | w | 45 |
| musicus-instrumentist | musicus-solist | 2 | 25 | b | 45 |
| musicus-instrumentist | eerste musicus-solist | 2 | 25 | b | 45 |
| musicus-instrumentist | hoofd van de lessenaar | 2 | 25 | b | 45 |
| muziekregisseur | muziekregisseur | 1 | 10 | w | 70 |
| muziekregisseur | eerste muziekregisseur | 1 | 11 | bvl | 70 |
| muziekregisseur | hoofdmuziekregisseur | 1 | 12 | bvl | 70 |
| operator-mechanograaf | operator-mechanograaf | 3 | 30 | w | 20 |
| opnameleider | opnameleider | 1 | 10 | w/* | - |
| opnameleider | eerste opnameleider | 1 | 10 | bvl/* | - |
| opnameleider | hoofdopnameleider | 1 | 10 | bvl/* | - |
| orkestregisseur | orkestregisseur | 2 | 20 | w | 25 |
| orkestregisseur | eerste orkestregisseur | 2 | 22 | bvl | 25 |
| orkestregisseur | hoofdorkestregisseur | 2 | 24 | bvl | 25 |
| presentator | presentator | 1 | 10 | w | 60 |
| presentator | eerste presentator | 1 | 10 | bvl | 60 |
| presentator | hoofdpresentator | 1 | 10 | bvl | 60 |
| producer | producer | 1 | 10 | w | 70 |
| producer | eerstaanwend producer | 1 | 11 | bvl | 70 |
| producer | hoofdproducer | 1 | 12 | bvl | 70 |
| producer | eerste producer | 1 | 12 | bvl | 70 |
| producer | productieleider | 1 | 13 | b | 70 |
| productie-coördinator | productie-coördinator | 1 | 12 | w | 75 |
| productie-coördinator | Eerstaanwend productie-coördinator | 1 | 13 | w | 75 |
| programmaregisseur | programmaregisseur | 2 | 24 | w/* | 50 |
| programmaregisseur | hoofdprogrammaregisseur | 2 | 25 | b/* | 50 |
| programmasecretaris | programmasecretaris | 2 | 23 | w | 50 |
| programmasecretaris | eerste programmasecretaris | 2 | 24 | bvl | 50 |
| programmasecretaris | hoofdprogrammasecretaris | 2 | 25 | bvl | 50 |
| programmeur | programmeur eerste klas | 2 | 22 | bvl | 40 |
| programmeur | programmeur tweede klas | 2 | 20 | w | 40 |

| | | | | | |
|-------------------------------|-----------------------------------|---|----|-----|----|
| programmeur | hoofdprogrammeur | 2 | 24 | bvl | 40 |
| programmeur | programmeringsanalist | 2 | 25 | bvl | 40 |
| receptie-assistent | eerste receptie-assistent | 2 | 22 | bvl | 25 |
| receptie-assistent | hoofdreceptie-assistent | 2 | 24 | bvl | 25 |
| regie-assistente | regie-assistente | 2 | 23 | w | 50 |
| regie-assistente | eerste regie-assistente | 2 | 24 | bvl | 50 |
| regie-assistente | hoofdregie-assistente | 2 | 25 | bvl | 50 |
| regisseur | regisseur c | 1 | 10 | w | 70 |
| regisseur | regisseur b | 1 | 11 | bvl | 70 |
| regisseur | regisseur a | 1 | 12 | bvl | 70 |
| regisseur-omroeper | regisseur-omroeper | 2 | 23 | * | 70 |
| regisseur-omroeper | eerste regisseur-omroeper | 2 | 24 | * | 70 |
| regisseur-omroeper | hoofdregisseur-omroeper | 2 | 25 | * | 70 |
| rekwisiteur | rekwisiteur | 2 | 23 | w | 50 |
| rekwisiteur | eerste rekwisiteur | 2 | 24 | bvl | 50 |
| rekwisiteur | hoofdrekwisiteur | 2 | 25 | bvl | 50 |
| secretaris | secretaris | 2 | 25 | b | 50 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris radio/tv productie | 2 | 22 | w | 35 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris radio/tv productie | 2 | 24 | bvl | 35 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris radio/tv productie | 2 | 25 | bvl | 35 |
| statutair medewerker A | statutair medewerker A | 1 | 13 | i | 80 |
| statutair medewerker B | statutair medewerker B | 1 | 12 | w | 70 |
| statutair medewerker C | statutair medewerker C | 1 | 10 | w | 65 |
| statutair medewerker D | statutair medewerker D | 2 | 23 | w | 40 |
| statutair medewerker E | statutair medewerker E | 2 | 20 | w | 25 |
| statutair medewerker F | statutair medewerker F | 3 | 30 | w | 15 |
| sportjournalist | sportjournalist | 1 | 10 | w | 70 |
| sportjournalist | eerstaanwendend sportjournalist | 1 | 11 | bvl | 70 |
| sportjournalist | hoofdsportjournalist | 1 | 12 | bvl | 70 |
| studiomeester | studiomeester | 2 | 23 | w | 50 |
| studiomeester | eerste studiomeester | 2 | 24 | bvl | 50 |
| studiomeester | hoofdstudiomeester | 2 | 25 | bvl | 50 |
| taalraadsman | taalraadsman | 1 | 10 | w | 70 |
| taalraadsman | eerstaanwendend taalraadsman | 1 | 11 | bvl | 70 |
| taalraadsman | hoofdtalraadsman | 1 | 12 | bvl | 70 |
| technicus-informatica | technicus-informatica | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-informatica | eerste technicus-informatica | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-informatica | adjunct-cheftechnicus-informatica | 2 | 25 | bvl | 50 |
| technicus-radio-tv | technicus-radio-tv | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-radio-tv | eerste technicus-radio-tv | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-radio-tv | adjunct-cheftechnicus-radio-tv | 2 | 25 | bvl | 50 |

| | | | | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|---|----|-----|----|
| technicus-veiligheid | technicus-veiligheid | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-veiligheid | eerste technicus-veiligheid | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-veiligheid | adjunct-cheftechnicus-veiligheid | 2 | 25 | bvl | 50 |
| technisch coördinator | technisch coördinator | 1 | 12 | w | 50 |
| technisch coördinator | eerstaanwendend technisch coördinator | 1 | 13 | bvl | 50 |
| technisch helper | technisch helper | 4 | 41 | w | 10 |
| technisch installateur | technisch installateur | 3 | 30 | w | 15 |
| titelregisseur | titelregisseur | 2 | 24 | w | 45 |
| titelregisseur | hoofdtitelregisseur | 2 | 25 | bvl | 45 |
| vertaler | vertaler | 2 | 22 | w | 35 |
| vertaler | eerstaanwendend vertaler | 2 | 24 | bvl | 35 |
| vertaler | hoofdvertaler | 2 | 25 | bvl | 35 |
| voorman | voorman | 2 | 21 | w | 20 |
| voorman | meestergast | 2 | 22 | bvl | 20 |
| voorman-machinist | voorman-machinist | 2 | 21 | w | 20 |
| voorman-machinist | meestergast-machinist | 2 | 22 | bvl | 20 |
| | | | | | |
| | | | | | |
| w = werving | | | | | |
| bvl = bevordering vlakke loopbaan | | | | | |
| b = bevordering | | | | | |
| * = afgeschafte graad | | | | | |
| i = interimaat | | | | | |
| | | | | | |

3.6.3 Vanaf 1 januari 2003 zal de functieclassificatielijst de toegewezen statutaire loopbaan met de corresponderende loopbaancode vermelden.

4. Kilometervergoeding

4.1.1 Inleiding

Sinds september 2000 is er voor de federale ambtenaren nog maar één enkel bedrag per kilometer in voege voor het gebruik van een eigen auto, motorfiets of bromfiets voor dienstverplaatsingen/dienstreizen. Dit bedrag wordt jaarlijks herzien voor een periode van één jaar via een omzendbrief die in het Belgisch Staatsblad verschijnt.

Sinds geruime tijd hanteert de VRT een eigen "kilometervergoedingsbeleid" dat meer en meer afwijkt van wat op federaal niveau gehanteerd wordt. De directie wenst af te stappen van een eigen beleid inzake kilometervergoeding en wenst de Rijksregeling over te nemen.

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 is na éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende nieuwe regeling betreffende de kilometervergoeding.

4.1.2 Nieuwe regeling – ingaand op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie in het SB

De directie wenst de federale regeling inzake de kilometervergoeding uit "Eigen kosten aan de werkgever - de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of

bromfiets" over te nemen (ook in geval van carpooling), telkens met ingang op de eerste dag van de maand die volgt op de publicatie van de jaarlijkse omzendbrief. Deze kilometervergoeding vervangt vanaf die dag de bestaande kilometervergoeding bij dienstverplaatsingen/dienstreizen tenzij er bij conventie anders bepaald is/wordt.

De kilometervergoeding bestaat uit een bedrag met 4 cijfers na de komma. Zowel voor wat het eindbedrag van de carpoolvergoeding per kilometer als voor de kilometervergoeding voor werkverkeer betreft, rekent men het volledige bedrag waarop men recht heeft uit tot op 4 cijfers na de komma. Het totaal dat men bekomt, rondt men af tot op twee cijfers na de komma. Hiertoe bekijkt men het derde cijfer na de komma, wanneer dit cijfer gelijk aan of hoger is dan 5, rondt men het tweede cijfer na de komma af naar de hogere cent, b.v. 24,598947 wordt 24,60. Wanneer het derde cijfer na de komma lager is dan 5, blijft het tweede getal na de komma staan en is dit tevens de afronding, b.v. 17,48261 wordt 17,48. De kostennota bevat enkel het afgeronde eindbedrag (twee cijfers na de komma). Voor wat de carpool- en de kilometervergoeding betreft vervangt deze afrondingsmethode elke andere bestaande afspraak of regel.

5. Aanpassingen Reglement Kosten eigen aan de werkgever

5.1 Inleiding

Het nieuwe reglement Kosten eigen aan de werkgever zou, conform de afspraken uit Sectorcomité XVIII van eind vorig jaar, op dinsdag 1 april 2003 in werking treden.

Aangezien de voorbereiding voor de toepassing van het nieuwe reglement nog niet voldoende afgerond waren, de uitgebreide toelichting bij het reglement iets langer op zich liet wachten dan voorzien en de nodige opleiding voor de secretariaatsmedewerkers diende te worden opgestart, besloten directie en vakorganisatie de start van het reglement uit te stellen tot maandag 30 juni 2003.

Tijdens het informeel overleg tussen directie en vakorganisaties stelde men tevens vast dat in het nieuwe reglement Kosten eigen aan de werkgever geen regeling werd getroffen om een passende vergoeding toe te kennen aan personeelsleden die opdracht krijgen om met de eigen wagen langs de administratieve standplaats te rijden teneinde materiaal op te laden of af te leveren. Om in deze lacune te voorzien werd voorgesteld om in Artikel 10 een bijkomende paragraaf in te voegen.

Ook diende er zich een tekstwijziging aan in hetzelfde Artikel 10 voor wat betreft de kilometervergoeding en de carpoolvergoeding. (zie vorig punt van deze nota)

Tijdens het BOC van 26 juni 2003 is na een éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende aanpassingen.

5.2 Ingangsdatum

Het Reglement Kosten eigen aan de werkgever vervangt vanaf 30 juni 2003 de huidige teksten van het vigerende reglement op de reis- en verblijfkosten voor wat betreft de bepalingen voor de reis- en verblijfkosten in België.

5.3 Vanaf 26 juni 2003 wordt Artikel 10 vervangen door onderstaande tekst:

§ 1 Bij het gebruik van het eigen gemotoriseerd voertuig, heeft men recht op een kilometervergoeding. Ongeacht het fiscaal vermogen van het voertuig, zal in functie van de afstand, zoals gedefinieerd in artikel 11, een vergoeding worden toegekend van € 0,26 per kilometer.

§ 2 De vergoeding voor het gebruik van het eigen gemotoriseerd voertuig wordt verhoogd met € 0,04 per kilometer en per personeelslid, indien het personeelslid andere personeelsleden meevoert. Het personeelslid kan evenwel niet tot carpooling met het eigen gemotoriseerd voertuig verplicht worden. Het personeelslid kan evenwel niet tot carpooling met het eigen gemotoriseerd voertuig verplicht worden. De verhoogde verplaatsingsvergoeding bij carpooling geldt voor de reisweg, zoals in Artikel 11 gedefinieerd, en/of voor verplaatsingen ter plaatse. De namen van de collega's die men vervoert worden op de kostennota vermeld.

Het personeelslid dat met een collega meerijdt, maakt geen aanspraak op een verplaatsingsvergoeding.

§ 3 Indien de opdrachtgever het personeelslid oplegt om via de normale administratieve standplaats te rijden om materiaal te vervoeren, wordt daarvoor een vergoeding van € 6,00 toegekend.

§ 4 De bedragen vermeld in de §§ 1, 2 en 3 zijn niet gekoppeld aan de index en worden vastgelegd volgens de procedure bepaald in artikel 1 §3

§ 5 Indien de opdrachtgever heeft opgelegd dat het personeelslid gebruik dient te maken van een ander vervoermiddel dan het eigen voertuig, zal de reële kost worden terugbetaald op voorlegging van de originele vervoerbewijzen. Verplaatsingen met de trein gebeuren in 1ste klasse.

5.4 Vanaf 1 augustus 2003 wordt Artikel 10 vervangen door onderstaande tekst

§ 1 Bij het gebruik van het eigen gemotoriseerd voertuig heeft men in functie van de afstand zoals gedefinieerd in artikel 11, ongeacht het fiscaal vermogen van het voertuig, recht op een kilometervergoeding. Met ingang van 1 augustus 2003 neemt de VRT het tarief van de kilometervergoeding over uit de federale regeling "Eigen kosten aan de werkgever – de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets". Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. Onze aanpassing gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad.

§ 2 Indien het personeelslid andere personeelsleden meevoert (carpooling), dan heeft de bestuurder ongeacht het aantal meegevoerde passagiers recht op een verhoogde kilometervergoeding. Het personeelslid kan evenwel niet tot carpooling met het eigen gemotoriseerd voertuig verplicht worden. De verhoogde verplaatsingsvergoeding bij carpooling geldt voor de reisweg, zoals in Artikel 11 gedefinieerd, en/of voor verplaatsingen ter plaatse. De namen van de collega's die men vervoert worden op de kostennota vermeld.

Het personeelslid dat met een collega meerijdt, maakt geen aanspraak op een verplaatsingsvergoeding.

Met ingang van 1 augustus 2003 neemt de VRT het tarief in geval van carpooling over uit de federale regeling "Eigen kosten aan de werkgever – de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets". Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. Onze aanpassing gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad.

§ 3 Indien de opdrachtgever het personeelslid oplegt om via de normale administratieve standplaats te rijden om materiaal te vervoeren, wordt daarvoor een vergoeding van € 6,00 toegekend.

§ 4 De bedragen vermeld in de §§ 1, 2 en 3 zijn niet gekoppeld aan de index en worden vastgelegd volgens de procedure bepaald in artikel 1 §3

§ 5 Indien de opdrachtgever heeft opgelegd dat het personeelslid gebruik dient te maken van een ander vervoermiddel dan het eigen voertuig, zal de reële kost worden terugbetaald op voorlegging van de originele vervoerbewijzen. Verplaatsingen met de trein gebeuren in 1ste klasse.

6. Aanpassing aan het reglement op de duur der prestaties

6.1 Inleiding

Het nieuwe reglement Kosten eigen aan de werkgever zou, conform de afspraken uit Sectorcomité XVIII van eind vorig jaar, op dinsdag 1 april 2003 in werking treden.

Aangezien de voorbereiding voor de toepassing van het nieuwe reglement nog niet voldoende afgerond waren, de uitgebreide toelichting bij het reglement iets langer op zich liet wachten dan voorzien en de nodige opleiding voor de secretariaatsmedewerkers diende te worden opgestart, besloten directie en vakorganisatie de start van het reglement uit te stellen tot maandag 30 juni 2003. Daar er afgesproken was om de nieuwe begrippen gestoorde - en gemiste maaltijd uit het reglement op de duur der prestaties op dezelfde datum in voege te laten gaan als het reglement Kosten eigen

aan de werkgever, wordt de ingangsdatum van deze twee nieuwe begrippen ook op 30 juni 2003 gebracht.

Tijdens het BOC van 20 maart 2003, 26 juni 2003 en 11 september 2003 is na een éénparig gunstig advies ingestemd met de hierna volgende aanpassingen.

6.2 Artikel 15 §3 punt 4: Wachtdienst- en Toevallige Oproepregeling wordt vanaf 1 september 2003 volledig vervangen door onderstaande tekst:

Aan het personeelslid wordt geen wachtdienst opgelegd tijdens de periode van ziekte, jaarlijkse vakantie en gelijkgesteld verlof. Ze kan wel worden ingesteld op wekdagen, weekends en feestdagen. Een weekend van wacht loopt in principe van zaterdag 08u00 tot maandag 08u00. Een weekend van wacht kan ook aanvangen op een ander uur maar omvat steeds een blok van 2 x 24 uur en kan ten vroegste ingaan om 00u00 zaterdagmorgen. Een wachtdienst die de vijf wekdagen omvat loopt in principe van maandag 08u00 tot zaterdag 08u00. Een wachtdienst die de vijf wekdagen omvat kan ook aanvangen op een ander uur maar omvat steeds een blok van 5 x 24 uur en kan ten vroegste ingaan om 00u00 maandagmorgen. Een week van wacht loopt in principe van maandag 08u00 tot maandag 08u00. Een week van wacht kan ook aanvangen op een ander uur maar omvat steeds een blok van 7 x 24 uur en kan ten vroegste ingaan om 00u00 maandagmorgen.

6.3 Artikel 15 §3 punt 10: Wachtdienst- en Toevallige Oproepregeling wordt vanaf 20 maart 2003 volledig vervangen door onderstaande tekst:

“Indien een interventie/oproep zou meebrengen dat, na het einde van de prestatie ter plaatse, het personeelslid door vermoeidheid niet meer in staat is om naar zijn/haar verblijfplaats terug te keren, dan heeft het personeelslid het recht om ter plaatse of binnen een redelijke straal te blijven overnachten.”

6.4 Artikel 15 §5 punt 3: Wachtdienst- en Toevallige Oproepregeling wordt vanaf 26 juni 2003 volledig vervangen door onderstaande tekst:

Voor een personeelslid uit het onregelmatig, beurt of O-Bis werkstelsel wordt de interventietijd manueel bij het periodesaldi bijgeschreven. Indien nodig wordt in het GLAT-stelsel de interventietijd toegevoegd aan het maximaal overdraagbaar saldo. Een personeelslid uit het FLEX kan aanspraak maken op recuperatie aangezien de interventietijd een functioneel verantwoorde extra prestatie is tijdens opgelegde uren.

6.5 Wijziging ingangsdatum begrippen verstoorde – en gemiste maaltijd naar 30 juni 2003

6.5.1 In Artikel 8 van het algemeen reglement en in artikel 8, hoofdstuk I, van het O-Bis stelsel wordt de tekst van het laatste bolletje vanaf 30 juni 2003 vervangen door:

Het feit dat - uitzonderlijk en opgelegd - de maaltijdpauze **niet** toegekend wordt, noch binnen noch buiten de maaltijdperiodes voorzien in dit reglement (= gemiste maaltijd); de SVT die het personeelslid krijgt, stemt per maaltijdpauze die niet toegekend wordt, overeen met het equivalent van de gemiste maaltijdpauze met een maximum van 45 minuten.

6.5.2 In de tekst van artikel 36 wordt vanaf 30 juni 2003 een paragraaf 3 ingevoerd:

Art. 36 §3 Indien aan een personeelslid - uitzonderlijk en opgelegd- binnen de dienstprestaties **geen** maaltijdpauze (d.w.z. noch binnen noch buiten de maaltijdperiodes voorzien in dit reglement) kan worden toegekend, dan is er sprake van een gemiste maaltijd. De SVT die het personeelslid krijgt, stemt per gemiste maaltijd, overeen met het equivalent van de gemiste maaltijdpauze met een maximum van 45 minuten. Deze SVT komt bovenop het bepaalde in artikel 38 §2.

6.5.3 De tekst van artikel 38 wordt vanaf 30 juni 2003 vervangen door:

§ 1. Voor elke onvoorziene dienstverlenging na 22 uur wordt een bijkomende vergoeding uitbetaald gelijk aan 25% van het referentie-uurloon vermeld onder Art. 4§4 voor overuren. Voor de toepassing

hiervan wordt de som gemaakt van de tijdens een volledige periode geregistreerde onvoorziene dienstverleningen, afgerond naar het hogere kwartier.

§ 2. Er wordt een speciale vergoeding in geld (SVG) gelijk aan € 10 (niet aan de index onderworpen bedrag) uitbetaald per verstoorde maaltijd. Een verstoorde maaltijd is een maaltijdpauze die - uitzonderlijk en opgelegd - niet kan toegekend worden **binnen** de maaltijdperiodes voorzien in dit reglement

6.5.4 In de conventie beurtstelsel wordt in artikel 49 "Plannings - en dienstwijzigingen" vanaf 30 juni 2003 de laatste zin vervangen door:

Bij dienstwijzigingen worden de sociale vergoeding van het onregelmatig werkstelsel op dagbasis toegekend, zoals bepaald in artikel 36 §1.1 en artikel 36 §3 in tijd (SVT) en artikel 38 in geld (SVG), maar berekend op de werkelijke prestaties.

6.5.5 Er wordt vanaf 30 juni 2003 een nieuw artikel 8bis ingevoerd in het O-Bis stelsel:

Artikel 8bis

§1 Er wordt een speciale vergoeding in geld (SVG) gelijk aan € 10 (niet aan de index onderworpen bedrag) uitbetaald per verstoorde maaltijd. Een verstoorde maaltijd is een maaltijdpauze die - uitzonderlijk en opgelegd- niet kan worden toegekend **binnen** de maaltijdperiodes voorzien in dit reglement

§2 De SVG voorzien in §1 komt bovenop de SVT zoals voorzien in artikel 8 (gemiste maaltijd).

6.6 **In Artikel 26 §1 Hoofdstuk II:** Personeel tewerkgesteld met glijdend werkrooster (GLAT) wordt met terugwerkende kracht tot 17 juni 2002 de vermelding 9u15 onder puntje vier en onder puntje zeven in deze tekst vervangen door 9u30.

7. Minimumpensioenen statutaire VRT gepensioneerden

7.1 Inleiding

Voor de Staatsgepensioneerden worden de pensioenminima bepaald door de Wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen.

Via Art. 132 §2 van die Wet ontving de Koning een algemene machtiging om de minima op het gepast geachte tijdstip te verhogen.

Via het KB van 04 juni 2003 (BS 02 juli 2003) heeft de Koning nu van deze bevoegdheid gebruik gemaakt.

We hebben het hier nu vooral over:

- het minimum voor de personeelsleden die ambtshalve op rust worden gesteld wegens het bereiken van de leeftijdsgrens (Art 120 van de Wet), een vast bedrag dat verschilt naargelang het om een alleenstaande of een niet-alleenstaande gaat, en
- het minimum wegens opruststelling wegens ziekte (Art 121 van de Wet), een percentage van de gemiddelde wedde, waarbij die wedde wordt opgetrokken tot een bepaald minimum (indien ze lager ligt) of wordt beperkt tot een bepaald maximum (indien ze hoger ligt).

Het eerste wordt nu opgetrokken door Art.1 van het KB van 04.06.03, het tweede (de minimumwedde) door Art.2 van het KB van 04.06.03

In het VRT stelsel (decreet van 13 juli 1994) worden die zaken geregeld door volgende bepalingen:

Hoofdstuk V - Minimumpensioenen

Artikel 58. Alle in dit hoofdstuk opgegeven minimum- en maximum-bedragen volgen de evolutie van het indexcijfer op dezelfde wijze als de pensioenen ten laste van de Openbare Schatkist. Zij zijn gekoppeld aan de spilindex 138,01.

Artikel 59. De Vlaamse Regering wordt gemachtigd de in dit hoofdstuk aangegeven bedragen en percentages te verhogen om ze in overeenstemming te brengen met de bedragen en percentages die worden toegekend aan de rechthebbenden op een pensioen ten laste van de Openbare Schatkist.

Artikel 63. Het bedrag van het pensioen, toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden die ambtshalve worden op rust gesteld wegens hun leeftijd, mag niet minder bedragen dan de hierna vastgestelde minimumbedragen :

- 1° gepensioneerde met gezinslast : *8.870,70 EUR.*
- 2° alleenstaande gepensioneerde : *11.088,38 EUR.*

Artikel 64.

- §1 De pensioenen toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden die op rust worden gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid, mogen niet minder bedragen dan de hierna, in functie van de gezinstoestand van de gepensioneerde vastgestelde minima, die overeenstemmen met een percentage van de gemiddelde bezoldiging van de laatste twee jaar van de loopbaan.

De in aanmerking te nemen bezoldigingen zijn die bepaald bij de op de ingangsdatum van het pensioen geldende bezoldigingsregelingen.

Het voormelde percentage wordt vastgesteld op:

- 62,5 pct. voor de gepensioneerden met gezinslast
 - 50 pct. voor de andere gepensioneerden.
- §2. De in §1 vermelde gemiddelde bezoldiging wordt op het hierna bepaalde minimumbedrag gebracht wanneer die dit minimum niet bereikt en wordt tot het hierna bepaalde maximumbedrag teruggebracht wanneer zij dit maximum overschrijdt :
 - minimum : *17.741,42 EUR.*
 - maximum : *22.854,32 EUR.*

Het minimumbedrag voortvloeiend uit dit artikel mag 75 pct. van de maximumwedde verbonden aan de weddeschaal van de betrokkene niet overschrijden.

- §3. De verhogingen van het oorspronkelijk nominaal bedrag van het pensioen die zijn voorgekomen of die na de ingangsdatum van het pensioen zullen voorkomen ingevolge de evolutie van de weddeschalen, brengen een proportionele verhoging mee van de in § 1 bedoelde gemiddelde bezoldiging.
- §4. Indien de periode die in aanmerking genomen wordt voor de vaststelling van de gemiddelde bezoldiging, zoals bepaald bij § 1, diensten met deeltijdse opdracht bevat, dan wordt voor de vaststelling van de gemiddelde bezoldiging rekening gehouden met de wedden verbonden aan dezelfde diensten met volledige opdracht.
- §5. Wanneer bij de berekening van het oorspronkelijk nominaal bedrag van het pensioen rekening wordt gehouden met diensten met deeltijdse opdracht aangevraagd om persoonlijke redenen, dan worden de in § 1 bepaalde percentages voor de berekening van het gewaarborgd minimumpensioen vermenigvuldigd met de breuk, waarvan de teller bestaat uit de duur der werkelijk gepresteerde diensten, uitgedrukt in voltijdse jaren en maanden, en waarvan de noemer bestaat uit de duur van de in aanmerking genomen kalenderperioden, uitgedrukt in jaren en maanden, waarbij wordt ondersteld dat alle diensten voltijds werden gepresteerd.

In teller en noemer worden de tijdsgedeelten die geen volledige maand uitmaken, weggelaten.

De uit het vorige lid voortvloeiende nieuwe percentages worden vastgesteld tot en met de vierde decimaal.

7.2 Voorstel

Zoals U ziet, ontving de Vlaamse regering via Art.59 een machtiging om de VRT-minima aan te passen aan de minima die gelden voor de pensioenen ten laste van de Schatkist. Het is daarbij zeer eigenaardig dat de Federale wetgever, via Art.80 van de Wet van 03 februari 2003 houdende wijzigingen aan de pensioenen van de openbare sector (in zijn Art.80) wel de minima van de overlevingspensioenen (die geregeld worden door Art.123 van de Wet van 26 juni 1992) automatisch op onze VRT gepensioneerden van toepassing heeft gemaakt ... terwijl men de rust- en invaliditeitspensioenen vergeten is. Het vermoeden rijst dat men het gewoon vergeten is - haastwerk - en het maakt de zaak alleen maar ingewikkelder. De VRT zal een ontwerpbesluit opmaken ten behoeve van de Vlaamse Regering, met onderstaande inhoud. Tijdens het BOC van 11 september 2003 kreeg dit voorstel een eenparig positief advies.

"Art.1.In Art. 63 van het Decreet van 13 juli 1994 betreffende de rustpensioenen toegekend aan de vastbenoemde personeelsleden van de VRT en betreffende de overlevingspensioenen toegekend aan de rechtverkrijgenden van die personeelsleden, worden de bedragen "447.304 BEF (8870,70 EUR)" en " 357.843 BEF (11.088,38 EUR)" respectievelijk vervangen:

- op 01 april 2003, door de bedragen " 9048,00 EUR " en "11310,00 EUR "
- op 01 april 2004, door de bedragen " 9228,00 EUR" en " 11535,00 EUR "

beide bedragen volgen verder de evolutie zoals bepaald voor de pensioenen ten laste van de Openbare schatkist.

Art.2. In Art. 64 §2 van hetzelfde decreet, wordt het bedrag " 715.687 BEF (17741,42 EUR) respectievelijk vervangen:

- op 01 april 2003, door het bedrag " 18.096,00 EUR "
- op 01 april 2004, door het bedrag " 18.456,00 EUR "

het bedrag volgt verder de evolutie zoals bepaald voor de pensioenen ten laste van de Openbare schatkist".

H. De Vreese
directeur HR & Facility Management