

Vlaamse overheid



Agentschap voor overheids personeel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 261.844

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 19 MEI 2008 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT: Raamakkoord sociale onderhandelingen 2008

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaams minister van Bestuurszaken, Buitenlands Beleid, Media en Toerisme, ondervoorzitter;
3. de heer Dirk Van Mechelen, Vlaams minister van Financiën en Begroting en Ruimtelijke Ordening;
4. de heer Dirk Wauters, 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 ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door:

de heer Jean-Paul Van der Vurst
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heer Jos Mermans

anderzijds,

Werd een éénparig akkoord afgesloten over bijgaand Raamakkoord sociale onderhandelingen 2008 (VRT).

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

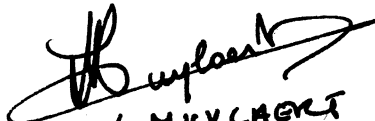
Brussel, 26 -05- 2008


DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE
OVERHEID

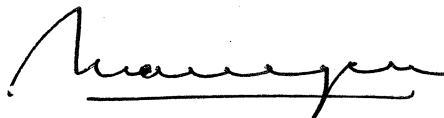
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

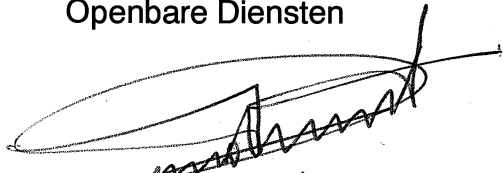

L. MUYLAERT
ACOD voorzitter

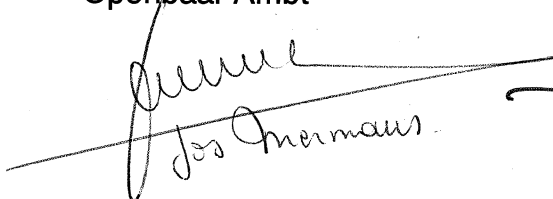

Kris Peeters
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

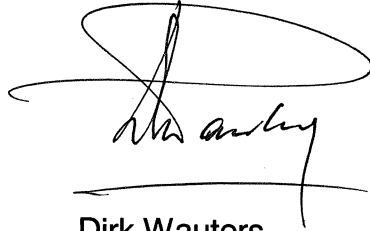


Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Buitenlands Beleid, Media en
Toerisme


J. van der Vliet
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt


Dirk Van Mechelen

Dirk Van Mechelen
Vlaams minister van Financiën en
Begroting en Ruimtelijke Ordening

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dirk Wauters', with a large, stylized flourish above the name.

Dirk Wauters
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en Televisieomroep



Nota aan het Sectorcomité XVIII van 19 mei 2008: Raamakkoord sociale onderhandelingen 2008 en bijlagen

1. Inleiding

De VRT-directie onderhandelde met de vakorganisaties over een raamakkoord 2008 met bijlagen.

De vakorganisaties verleenden unaniem positief advies over een voorstel van tekst voorgelegd aan het Basisoverlegcomité van 24 april 2008.

2. Voorstel van tekst

Een voorstel van tekst wordt opgenomen als bijlage bij deze nota.

3. Ingangsdatum

Het nieuwe akkoord treedt in werking na goedkeuring door de Raad van Bestuur en dit met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2008.

Marcel Meys
directeur HR

RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT

Dit raamakkoord wordt afgesloten tussen de VRT-directie enerzijds en de vakorganisaties vertegenwoordigd in de VRT anderzijds en omvat een aantal afspraken aangaande verlonings- en arbeidsvoorwaardenbeleid.

Het betreft een geheel van afspraken die elk afzonderlijk geen voorwerp kunnen uitmaken van deelakkoorden.

1. Collectieve loonsverhoging voor contractuele personeelsleden in 2008

Aan alle contractuele personeelsleden die ressorteren onder het toepassingsgebied van het huidig geldende SAC wordt op 01/05/2008 een loonsverhoging toegekend van 1%.

De maandelijkse bruto loonsverhoging die hieruit volgt kan, voor een voltijds tewerkgesteld personeelslid, nooit minder bedragen dan 32 €. Voor een deeltijds tewerkgesteld personeelslid wordt het minimumbedrag van de loonsverhoging pro rata berekend.

De aanpassing van de SAC-tekst ingevolge deze collectieve loonsverhoging wordt opgenomen onder bijlage 1, punt 2, van dit raamakkoord.

2. Oplossen van verloningsachterstanden – budget van 600.000 €

Directie en vakorganisaties komen overeen dat een budget van 600.000 € inzake verloning en aanvullende voordelen zal worden besteed aan het oplossen van verloningsachterstanden:

- Het verhogen van het aanvangsbedrag van het jaarloon (aan 100%) van de loonvorken van zowel klasse 1 als klasse 2 van 13.234,20 € naar 13.712,28 €

De aanpassing van de SAC-tekst wordt opgenomen onder bijlage 1, punt 1, van dit raamakkoord.

- Een eenmalige loonaanpassing per 1 april 2008 voor contractuele personeelsleden wiens loon zich op 1 april 2008 bevindt onder het te verwachten referentieloon.

Dit onderdeel wordt in detail uitgewerkt in bijlage 1, punt 3, bij dit raamakkoord.

- Het loon van de contractuele medewerkers die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklassen hebben van minstens 6 maanden en een looncomparatio < 105%, wordt opgetrokken volgens de modaliteiten bepaald in bijlage 1, punt 4, bij dit raamakkoord.
- Het loon van de contractuele medewerkers van functieklassen 5 die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklassen 5 hebben van minstens 2,5 jaar en een looncomparatio < 113 %, wordt opgetrokken volgens de modaliteiten bepaald in bijlage 1, punt 5, bij dit raamakkoord.

3. Aanvullend bedrijfspensioenplan

De directie en de vakorganisaties komen overeen het aanvullend bedrijfspensioenplan te herzien op het vlak van het in aanmerking nemen van de diensten van de VRT-personeelsleden als 'los medewerker' voor de vaststelling van de loopbaananciënniteit (1) en op het vlak van de toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden (2).

(1) Als criterium voor het in aanmerking nemen van de diensten als 'los medewerker' voor de opbouw van de financiële anciënniteit moeten er minstens 20 RSZ-dagen per kalendermaand geregistreerd zijn.

(2) Bij overlijden van de begunstigde die geen partner en geen kinderen heeft, wordt voortaan het reeds opgebouwde rustpensioenkapitaal, weliswaar beperkt tot het reeds volgens het reglement opgebouwde pensioenkapitaal "leven" toegewezen aan de nalatenschap van de overledene.

De herzieningen zullen ingaan met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2008.

Dit onderdeel wordt in detail uitgewerkt in bijlage 2 bij dit raamakkoord.

4. Gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten

De directie en de vakorganisaties komen overeen gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten en vervangingsovereenkomsten zoals afgesproken in het protocol, opgenomen onder bijlage 4 bij dit raamakkoord.

Dit houdt in dat de bepaling in het reglement "Werving, mutatie, promotie" m.b.t. de maximumduur van een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur (12 maanden) wordt gewijzigd. De aanpassing van de tekst "Werving, mutatie, promotie" wordt opgenomen onder bijlage 4 van dit raamakkoord.

5. Oplossing voor langdurige statutaire interimaten

De directie stelt een aanpassing voor van de bepalingen van het administratief personeelsstatuut en van de bepalingen "aanpassing statutaire verloning" zodanig dat, wanneer een personeelslid voorafgaand aan het slagen in de benoemings/bevorderingsproeven reeds ononderbroken een interimaat heeft uitgeoefend, de benoeming terugwerkt tot op de ingangsdatum van het interimaat (en niet langer tot op de datum van de proef, zoals nu het geval is).

Deze terugwerking is slechts mogelijk wanneer uit het administratief dossier blijkt dat het interimaat werd toegekend na een vergelijking van de mogelijke kandidaturen.

Dit voorstel van aanpassing van het administratief personeelsstatuut en van het document "aanpassing statutaire verloning" zal voorgelegd worden aan de werkgroep statutaire loopbanen. Die zal onderzoeken of en hoe deze aanpassing in de statutaire bepalingen moet worden opgenomen.

De directie en de vakbonden zijn het er in afwachting van een definitieve regeling wel over eens om de situatie van een aantal medewerkers met een langdurig interimaat alvast uit billijkheidsoverwegingen passend te regelen, evenwel met financiële terugwerking beperkt tot 1 januari 2008.

Dit onderdeel wordt in detail uitgewerkt in bijlage 3 bij dit raamakkoord.

6. Informatie aan vakorganisaties

Directie en vakorganisaties komen overeen dat tweemaandelijks aan de vakorganisaties informatie zal worden bezorgd over:

- het aantal personeelsleden per directie, in koppen en FTE's;
- het aantal voltijdse en deeltijdse personeelsleden en het aantal personeelsleden met volledige en gedeeltelijk loopbaanonderbreking, in koppen en FTE's;
- het aantal statutaire personeelsleden en het aantal contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur, met een vervangingsovereenkomst en met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, in koppen en FTE's;
- de (opeenvolging van) arbeidsovereenkomst(en) van bepaalde duur van zodra de duur van tewerkstelling één jaar overschrijdt;
- het aantal personeelsleden dat in dienst is gekomen en dat uit dienst is gegaan, voor uit dienst tevens een opdeling in categorieën van wijze van uit dienst: zelfontslagname, ontslag gekregen, einde van contract van bepaalde duur, ...;
- het inzetten van uitzendkrachten, (van zodra dit technisch mogelijk is) per functie en per directie.

Eénmaal per jaar zal de directie de vakorganisaties informeren over:

- het aantal personeelsleden per directie en per functie
- het aantal personeelsleden per directie en leeftijdscategorie
- het totale aantal langdurig zieken.

Al deze informatie wordt in principe, voor zover mogelijk, onder de vorm van een Excel-bestand, geleverd.

7. Nog te behandelen dossiers in 2008

a. In 2008 zal ondermeer onderhandeld worden over:

- het verloningsbeleid voor het contractueel personeel van de VRT op middellange termijn, in het kader van het SAC 2009-2011;
- het beoordelingsproces en de gevolgen ervan;
- het reglement op de duur der prestaties.

b. In 2008 zal ondermeer overlegd worden over:

- het proces van de functioneringsgesprekken;
- de tewerkstelling via factuur;
- de ontslagregeling;
- een duurzaam en leeftijdsbewust personeelsbeleid;

- het personeelsbeleid inzake opleiding en ontwikkeling
 - de organisatie van het sociaal overleg, o.a. het huishoudelijk reglement van het BOC, de rapportering over het ondernemingsplan en over de bedrijfsresultaten, de syndicale werking ...
- c. Het aanpassen van de reglementen en procedures aan de nieuwe VRT-structuur.
- d. De finalisering van het arbeidsreglement.
- e. Met betrekking tot het pensioenfonds voor de contractuele medewerkers zal:
- aan de actuarissen een berekening gevraagd worden van de (toekomstige) financieringsimplicaties indien voor de berekening van de in punt 2. van dit raamakkoord voorziene berekeningsbasis niet 20 maar 10 RSZ-dagen zouden worden gehanteerd.
 - technisch en juridisch onderzocht worden of er een oplossing mogelijk is voor het gegeven dat de opbouw van de rechten in het pensioenfonds maar aanvangt vanaf de zevende maand dat een medewerker contractueel in dienst is;
- f. Er wordt een paritaire werkgroep opgericht die zal nagaan of de huidige statutaire loopbanen, inclusief de gevolgen van een statutaire bevordering, niet bedoelde ongunstige gevolgen genereren voor de medewerkers. Elke partij in deze werkgroep kan hiervoor oplossingen voorstellen. Over deze voorstellen kan overlegd en onderhandeld worden.
Deze werkgroep start in mei 2008. Daarin zal ook de problematiek van de loopbaan van statutair medewerker E worden geagendeerd.
- g. M.b.t. de besteding van 0,45% van de loonmassa zal de directie op het einde van 2008 meedelen aan de vakorganisaties welk percentage werd besteed en het aantal dossiers waaraan dit percentage werd besteed.

8. Bijlagen

Door het verlenen van een advies over het raamakkoord verlenen de vakorganisaties tevens een advies over de bijlagen waarnaar in het raamakkoord wordt verwezen.

9. Inwerkingtreding

Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld treden de bepalingen van dit raamakkoord en van de bijlagen in werking op 1 mei 2008.

**BIJLAGE 1 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
SAC-WIJZIGINGEN**

1. Verhoging van het aanvangsbedrag van het jaarloon van de loonvorken van klasse 1 en klasse 2

- De tekst van *artikel 15, laatste alinea*, van het SAC 2007-30 april 2008 wordt geschrapt en vervangen door:

“De loonvorken die vanaf 1 mei 2008 gelden worden als bijlage 4 bij dit SAC gevoegd.”

- De tekst van *bijlage 4* van het SAC 2007-30 april 2008 wordt geschrapt en vervangen door:

“Toelichting bij artikel 15 - Loonvork

Onderstaande tabellen zijn van toepassing op 1 mei 2008.

Jaarloon aan 100 % : 12 maandlonen (voltijds)

(bedragen gekoppeld aan het spilindexcijfer 138.01)

Bedragen vermeld in €

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	13.712,28	20.840,32
2	13.712,28	21.830,94
3	14.388,84	24.682,78
4	16.551,09	28.761,97
5	19.711,04	34.466,29
6	24.527,90	41.341,02
7	27.148,28	43.547,55

Overeenstemmende maandlonen (100%):

Bedragen vermeld in €

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	1.142,69	1.736,69
2	1.142,69	1.819,24
3	1.199,07	2.056,90
4	1.379,26	2.396,83
5	1.642,59	2.872,20
6	2.043,99	3.445,08
7	2.262,36	3.628,96

Jaarinkomen aan index 142,82 % (februari 2008): 12 maandlonen + eindejaarspremie + dubbel vakantiegeld (voltijds)

Bedragen vermeld in €

Klasse	Aanvang	Einde
1	22.717,30	34.526,41
2	22.717,30	36.167,58
3	23.838,16	40.892,26
4	27.420,39	47.650,30
5	32.655,51	57.100,71
6	40.635,66	68.490,16
7	44.976,88	72.145,75

Overeenstemmende maandlonen (142,82%):

Bedragen vermeld in €

KLASSE	AANVANG	EINDE
1	1.631,99	2.480,34
2	1.631,99	2.598,24
3	1.712,51	2.937,66
4	1.969,85	3.423,15
5	2.345,94	4.102,06
6	2.919,23	4.920,27
7	3.231,10	5.182,88

2. Collectieve loonsverhoging op 1 mei 2008

De tekst van *artikel 15 quater* van het Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2007 – 30 april 2008 wordt geschrapt en vervangen door:

“ Rekening houdend met de bepalingen van artikel 15 ter, wordt op 1 mei 2008 aan de personeelsleden een collectieve loonsverhoging toegekend van 1% op het jaarloon aan 100%.

Het geïndexeerde bedrag van de aldus berekende bruto loonsverhoging kan echter, voor een personeelslid dat voltijds is tewerkgesteld, nooit lager zijn dan 32€ per maand. Voor deeltijdse werknemers wordt dit bedrag aangepast in verhouding tot hun tewerkstellingspercentage.

Indien, door toepassing van de collectieve loonsverhoging, het bedrag van het nieuw berekende loon hoger is dan het maximum van de loonvork (bijlage 4 van het SAC), wordt het nieuw berekende loon herleid tot het maximum van de loonvork.”

3. Eénmalige loonaanpassing voor de personeelsleden wiens loon zich op 1 april 2008 onder het te verwachten referentieloon van zijn/haar klasse bevindt.

De tekst van de *artikelen 46 en 47* uit hoofdstuk 15 'Bijzondere maatregelen voor bepaalde medewerkers' worden geschrapt en vervangen door:

Artikel 46 - Eénmalige loonaanpassing voor personeelsleden wiens loon zich op 1 april 2008 onder het te verwachten referentieloon bevindt.

Wie op 1 april 2008 een jaarloon (100%) ontvangt dat lager ligt dan zijn te verwachten referentieloon, krijgt op 1 april 2008 éénmalig een aanpassing van zijn/haar jaarloon (100%) conform onderstaande modaliteiten. Alle hieronder vermelde begripsomschrijvingen en berekeningen gelden enkel in het kader van deze eenmalige loonaanpassing. Voor de berekeningen wordt als referentiedatum 1 april 2008 gebruikt en men rekent telkens in jaarlonen à 100 % met voltijdse tewerkstelling.

3.1. Het begrip Feitelijke Anciënniteit, hierna F.A. genoemd.

De F.A. is de anciënniteit die berekend wordt vanaf de datum waarop de medewerker in dienst genomen is met een arbeidsovereenkomst die onder de toepassing van het SAC valt tot op 1 mei 2008. Deze datum is opgenomen in de personeelsdatabase als "aanwerving".

3.2. Het begrip Gevaloriseerde Anciënniteit, hierna G.A. genoemd.

De G.A. is de anciënniteit die berekend wordt vertrekkend van de datum van aanvang van tewerkstelling bij de VRT.

De G.A. wordt als volgt berekend :

- de periodes van tewerkstelling met contracten van bepaalde en/of onbepaalde duur worden gevaloriseerd
- de jaren waarbij men ten gevolge van zijn/haar beoordeling geen loonsverhoging kreeg worden in mindering gebracht
- langdurige ononderbroken perioden van inactiviteit langer dan 1 jaar, met uitzondering van LBO, worden vanaf het 2^e jaar in mindering gebracht
- de sinds 1 januari 1986 als los medewerker gepresteerde diensten worden mee in rekening gebracht voor zover er minstens 20 RSZ dagen per kalendermaand gepresteerd werden.

Individuele dossiers die een langere G.A. aantonen kunnen aan de directeur HR voorgelegd worden. De directeur HR beoordeelt of er in dat concreet geval toch nog extra maanden anciënniteit kunnen gevaloriseerd worden.

3.3. Het begrip Verandering van functieklasse, hierna V.F.K. genoemd.

Voor elke medewerker wordt een vergelijking gemaakt tussen zijn huidige functieklasse en zijn oorspronkelijke functieklasse.

De oorspronkelijke klasse is de klasse die de medewerker had op de datum van zijn aanwerving die dient voor de berekening van zijn F.A. Dateert de aanwerving van voor de periode waarin de functieclassificatie van toepassing was, dan kent men de medewerker een klasse toe die er, rekening houdend met zijn toenmalige functie-uitoefening, logisch bij aansluit.

Als er een verschil is tussen de oorspronkelijke functieklasse en de huidige functieklasse is er sprake van V.F.K.

Die VFK kan het gevolg zijn van een bevordering, van een herweging of van een demotie.

3.4. Het begrip Te verwachten Referentieloon, hierna R.L. genoemd.

Het R.L. is het jaarloon (100 %) dat een medewerker mocht verwachten, rekening houdend met:

- zijn huidige functieklassse
- zijn eventuele V.F.K.
- zijn G.A.
- de opeenvolgende collectieve loonaanpassingen uit de verschillende SAC-akkoorden sedert 1/1/1999 (9 in totaal)
- een jaarlijkse loonsverhoging van 1,5 % voor de jaren van de G.A. boven > 9 jaar

Aan deze bijlage wordt een tabel toegevoegd met voor elke functieklassse een model van referentieloonberekening.

3.5. De berekening van het R.L.

3.5.1. Er is voor de betrokken medewerker geen V.F.K.

Men neemt het aanvangsloon van de huidige klasse van de medewerker.

Men verhoogt dat aanvangsloon met de opeenvolgende collectieve loonaanpassingen uit de verschillende SAC-akkoorden en daarna met 1,5 % per jaar, in verhouding tot de G.A. van de medewerker

Is de F.A. op 1 april 2008 > 7 jaar, dan wordt in de berekening van het R.L., op het moment dat de G.A. 8 jaar is, een extra verhoging met 2 % toegekend omdat de medewerker na 8 jaar F.A. deze opslag ook effectief gekregen heeft, behalve in de gevallen waarin de medewerker door negatieve beoordelingen geen 2% verhoging kreeg.

Is de F.A. op 1 april 2008 < 8 jaar, dan wordt in de berekening van het R.L., op het moment dat de G.A. 8 jaar is, geen extra verhoging met 2 % toegekend omdat de medewerker deze verhoging zal krijgen op het ogenblik dat zijn F.A. = 8 jaar.

3.5.2. Er is voor de betrokken medewerker wél V.F.K.

Men neemt het aanvangsloon van de oorspronkelijke klasse, behalve als de huidige klasse lager is dan de oorspronkelijke klasse: dan neemt men het aanvangsloon van de huidige klasse.

Men verhoogt dat aanvangsloon met de opeenvolgende collectieve loonaanpassingen uit de verschillende SAC-akkoorden en daarna met 1,5 % per jaar, in verhouding tot de G.A. van de medewerker.

Is de F.A. op 1 april 2008 > 7 jaar, dan wordt in de berekening van het R.L., op het moment dat de G.A. 8 jaar is, een extra verhoging met 2 % toegekend omdat de medewerker na 8 jaar F.A. deze opslag ook effectief gekregen heeft.

Is de F.A. op 1 april 2008 < 8 jaar, dan wordt in de berekening van het R.L., op het moment dat de G.A. 8 jaar is, geen extra verhoging met 2 % toegekend omdat de medewerker deze verhoging zal krijgen op het ogenblik dat zijn F.A. = 8 jaar.

Ligt de huidige klasse hoger dan de oorspronkelijke klasse, dan wordt het R.L. verhoogd met:

- als de klasseverhoging het gevolg is van een bevordering: 10 % per klasse verschil
- als de klasseverhoging het gevolg is van een herweging: 2,5 % per klasse verschil

Er is evenwel geen verhoging in de gevallen waar functies die oorspronkelijk tot klasse 1 behoorden later door samenvoeging toegevoegd werden aan klasse 2. Men neemt daar wel als berekeningsbasis het aanvangsloon van klasse 2.

3.6. Bepaling van het nieuwe jaarloon (100 %) op 1 april 2008.

Voor elke betrokken medewerker wordt zijn huidig voltijds jaarloon (100 %) op 1 april 2008 vergeleken met het voltijds R.L. (100%) op dezelfde datum:

- Is het huidig voltijds jaarloon (100 %) lager dan het voltijds R.L. (100 %) dan wordt het huidig voltijds jaarloon verhoogd tot op het niveau van dat R.L., evenwel met een minimale verhoging van 84,02 € (100%) en met een maximale verhoging van 1680,44 € (100 %).
- Is het huidig voltijds jaarloon (100 %) gelijk aan of hoger dan het voltijds R.L. (100 %) dan blijft het huidig jaarloon behouden.

3.7. Informatie aan de medewerkers

Op het ogenblik dat het loon van een medewerker aangepast wordt ingevolge de toepassing van de bepalingen van punt 3. van deze bijlage, wordt dit aan de medewerker schriftelijk meegedeeld. Deze brief bevat een toelichting bij de toegekende loonaanpassing. De medewerker kan hierover meer toelichting vragen bij een door HR aangestelde medewerker.

4. Eénmalige loonaanpassing voor de contractuele medewerkers die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklasse hebben van minstens 6 maanden en een looncomparatio < 105%

Het loon van contractuele medewerkers die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklasse hebben van minstens 6 maanden en een looncomparatio < 105%, wordt opgetrokken volgens onderstaande modaliteiten.

Looncomparatio: de verhouding, in %, tussen het huidig voltijds jaarloon (100 %) van een medewerker en het voltijds aanvangsloon (jaarloon 100 %) van dezelfde functieklasse als het huidig jaarloon. De looncomparatio wordt als volgt berekend:

Huidig voltijds jaarloon (100 %)
----- = ... %

Voltijds aanvangsloon (100 %)

4.1 Het jaarloon van contractuele medewerkers die op 1 mei 2008 een anciënniteit in hun huidige functieklassse hebben van minstens 6 maanden en die een looncomparatio hebben van minder dan 103 %, wordt op 1 mei 2008 opgetrokken tot een comparatio van 103 %. Deze bijkomende verhoging wordt berekend en uitgevoerd na toepassing van de collectieve loonsverhoging van 1 mei 2008, zoals bepaald in punt 2 van deze bijlage.

4.2 Het jaarloon van contractuele medewerkers die op 1 mei 2008 een anciënniteit in hun huidige functieklassse hebben van minstens 18 maanden en die een looncomparatio hebben van minder dan 105 %, wordt op 1 mei 2008 opgetrokken tot een comparatio van 105 %. Deze bijkomende verhoging wordt berekend en uitgevoerd na toepassing van de collectieve loonsverhoging van 1 mei 2008, zoals bepaald in punt 2 van deze bijlage.

5. Eénmalige loonaanpassing voor de contractuele medewerkers behorend tot functieklassse 5 die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklassse 5 hebben van minstens 2,5 jaar en een looncomparatio < 113%

Het loon van de contractuele medewerkers van functieklassse 5 die op 1 mei 2008 een anciënniteit in de functieklassse 5 hebben van minstens 2,5 jaar en een looncomparatio < 113%, wordt opgetrokken volgens onderstaande modaliteiten.

Looncomparatio: de verhouding, in %, tussen het huidig voltijds jaarloon (100 %) van een medewerker en het voltijds aanvangsloon (jaarloon 100 %) van dezelfde functieklassse als het huidig jaarloon. De looncomparatio wordt als volgt berekend:

Huidig voltijds jaarloon (100 %)
----- = ... %

Voltijds aanvangsloon (100 %)

Het jaarloon van contractuele medewerkers van functieklassse 5 die op 1 mei 2008 een anciënniteit hebben van minstens 2,5 jaar en die een looncomparatio hebben van minder dan 113 %, wordt op 1 mei 2008 verhoogd met 1,5 %. De nieuwe looncomparatio mag evenwel nooit hoger zijn dan 113 %. Deze bijkomende verhoging wordt berekend en uitgevoerd na toepassing van de collectieve loonsverhoging van 1 mei 2008, zoals bepaald in punt 2 van deze bijlage en na de toepassing van de maatregel voor jonge contractuelen, zoals bepaald in punt 4 van deze bijlage.

6. Volgorde van toepassing van de loonaanpassingen

De loonaanpassingen zoals beschreven in dit raamakkoord onder de punten 1. tot en met 5. worden toegepast in deze volgorde:

- 1) éénmalige loonaanpassing volgens punt 3.
- 2) verhoging van het aanvangsbedrag van het jaarloon van de loonvorken van klasse 1 en klasse 2 volgens punt 1.
- 3) collectieve loonsverhoging volgens punt 2.

- 4) éénmalige loonaanpassing volgens punt 4.
- 5) éénmalige loonaanpassing volgens punt 5.

7. Andere aanpassingen aan het SAC en aan de bijlagen bij het SAC:

7.1 Titel, koptekst en voettekst van het SAC

- De titel en de koptekst "Sectoraal Akkoord Contractuelen VRT 2007-30 april 2008" wordt geschrapt en vervangen door: "Sectoraal Akkoord Contractuelen 2008".

- De voettekst "Sectorcomité XVIII en Raad van Bestuur 18.12.06 zoals gewijzigd door de Raad Van Bestuur van 17.12.07" wordt geschrapt en vervangen door de data waarop het betreffende Sectorcomité XVIII en de betreffende Raad van Bestuur hebben plaatsgevonden.

7.2 Artikel 2 van het SAC

- "Het SAC treedt in werking op 1 januari 2007 en vervangt vanaf die datum het SAC 2003-2006. Het is geldig tot en met 30 april 2008."

wordt geschrapt en vervangen door:

"Het SAC treedt in werking op 1 mei 2008 en vervangt vanaf die datum het SAC 2007-30 april 2008. Het is geldig tot en met 31 december 2008."

- De voetnoot 1 bij artikel 2 wordt geschrapt.

7.3 Artikel 43 § 6 van het SAC

"Inbreuken op de bepalingen bedoeld in de voorgaande paragrafen van dit artikel kunnen aanleiding geven tot sancties en kunnen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, desgevallend aanleiding geven tot ontslag om dringende reden, en dit onverminderd eventuele strafrechtelijke vervolging."

wordt geschrapt en vervangen door:

"Inbreuken op de bepalingen bedoeld in de voorgaande paragrafen van dit artikel kunnen aanleiding geven tot passende maatregelen en kunnen, overeenkomstig het bepaalde in artikel 8, desgevallend aanleiding geven tot ontslag om dringende reden, en dit onverminderd eventuele strafrechtelijke vervolging."

7.4 Bijlagen bij het SAC

- Alle bijlagen: in de kopteksten van de bijlagen wordt "SAC 2007" geschrapt en vervangen door "SAC", in de voetteksten van de bijlagen wordt "Sectorcomité XVIII – 18 december 2006" en "RvB 24.09.07" geschrapt en vervangen door de datum waarop het betreffende Sectorcomité XVIII en de betreffende Raad van Bestuur hebben plaatsgevonden.

- Bijlage 1: "1. Het sectoraal akkoord 2007" wordt geschrapt en vervangen door "1. Het geldende sectoraal akkoord"

- Bijlage 3: "Toelichting bij artikel 10 en bij artikel 15bis bij SAC 2007" wordt geschrapt en vervangen door "Toelichting bij artikel 10 en bij artikel 15bis van het SAC"
- Bijlage 5: "Deze lijst is geldig tot en met 31 december 2007" wordt geschrapt
- Bijlage 12: "bijlage 12 bij Sectoraal akkoord 2007" wordt geschrapt en vervangen door "bijlage 12 bij Sectoraal akkoord"

**BIJLAGE 2 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
HERZIENING AANVULLEND BEDRIJFSPENSIOENPLAN**

1. Inleiding

De directie wenst het aanvullend bedrijfspensioenplan te herzien op het vlak van de in aanmerkingneming van diensten als los medewerker voor de vaststelling van de loopbaananciënniteit, en op het vlak van de toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden. De voorgestelde wijzigingen hebben terugwerking tot 01 januari 2008.

2. Voorgeschiedenis

2.1 In aanmerking nemen van diensten als los medewerker voor de vaststelling van de loopbaananciënniteit

De bij de opstart van de huidige aanvullende bedrijfspensioenregeling voor contractuelen in 2001 uitgewerkte structuur gaat uit van een collectieve financiering onder de vorm van een éénmalige patronale toelage per jaar aan het pensioenfonds. Deze toelage hoort, samen met de opbrengsten van het fonds, alle aan de regeling verbonden kosten te dekken, dus zowel de opbouw van de voordelen als de werkingskosten, zij het administratieve of andere, bv. herverzekeringspremies of erelonen van consultants of actuarissen. Hoewel er dus geen rechtstreeks verband is tussen de toegekende voordelen en de financiering, werd de combinatie van beiden uiteraard uitgewerkt op basis van de financiële mogelijkheden van het bedrijf toen en het bedrag dat het bedrijf aan de financiering van het stelsel wenste te besteden.

Bij de opstart van het stelsel was de evolutie van de verhouding tussen inkomsten – en uitgaven onzeker, vooral op het vlak van administratiekosten en moeilijk in te schatten risico's zoals overlijden en vooral invaliditeit en de daaraan verbonden evolutie van de herverzekeringspremies. Dat heeft toen aanleiding gegeven tot de beslissing om de als los medewerker gepresteerde diensten niet in aanmerking te nemen voor de berekening van de voordelen.

Op vandaag beschikt men echter over voldoende historische gegevens, heeft men een goed inzicht op de evolutie van de verhouding tussen inkomsten – en uitgaven en heeft het stelsel een solide financiële basis opgebouwd.

Dit gegeven, samengenomen met de evolutie van de rechtspraak inzake aanvullende pensioenen, is een voldoende aanleiding om de beslissing inzake het in aanmerking nemen van de diensten als los medewerker te herzien zoals hieronder aangegeven. Onderzoek van de database toont aan dat er geen dienstige registraties meer zijn voor de jaren die 1987 vooraf gaan.

Om alle discussies met toezichhoudende instellingen en controle instanties te vermijden – losse medewerking kon immers de meest diverse vormen aannemen – wordt als criterium de reeds vroeger door het Rekenhof opgelegde richtlijn aangehouden voor het in aanmerking nemen van diensten als los medewerker voor de opbouw van financiële anciënniteit : er moeten minstens 20 RSZ dagen per kalendermaand geregistreerd zijn.

Er zijn ongeveer 250 begunstigden, de toegekende bijkomende perioden variëren tussen 1 maand en 5 jaar. Alle begunstigden zullen met een persoonlijk schrijven op de hoogte gebracht worden.

De actuarissen van het pensioenfonds bevestigen dat het bijkomende voordeel op vandaag perfect past binnen de financiële mogelijkheden van het fonds en dat geen bijkomende financiering noodzakelijk is.

2.2 Toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden

Naast de problematiek van de losse medewerking, moet ook nog een door de dienstverleners van het pensioenfonds gesignaleerd hiaat in de reglementering worden opgelost in verband met de toewijzing van de opgebouwde kapitalen bij overlijden.

Op dit ogenblik wordt de uitbetaling van enkele overlijdenskapitalen geblokkeerd, omdat er reglementair geen begunstigden zijn aangeduid indien de overledene geen partner en ook geen kinderen heeft.

In dat geval dient het reeds opgebouwde rustpensioenkapitaal, dat een onderdeel van de eigenlijke verloning vormt, zoals de rest van de verloningsbestanddelen die eventueel nog niet zouden uitbetaald zijn, bij het overlijden toegewezen te worden aan de nalatenschap van de overledene.

3. Aanpassing reglement aanvullend bedrijfspensioenplan

Het reglement van het aanvullend bedrijfspensioenplan wordt als volgt gewijzigd:

Aanpassing van Art.2 – begripsomschrijvingen – loopbaananciënniteit:

Een paragraaf wordt toegevoegd aan de begripsomschrijving, met volgende tekst:

“ Worden met ingang van 01 januari 2008 eveneens in aanmerking genomen voor de berekening van de loopbaananciënniteit, de in de jaren 1987 tot en met 2000 gelegen aldan niet aaneensluitende kalendermaanden waarin er door het personeelslid diensten werden gepresteerd voor de openbare omroep als los medewerker met een arbeidsovereenkomst voor arbeiders of bedienden, voor zover er voor die maanden minimaal 20 arbeidsdagen als aangegeven aan de RSZ werden geregistreerd. “

Aanpassing aan Art.5 – voordeel overlijden en wezenrente –d)“ bij gebreke aan een partner “

Deze paragraaf wordt als volgt aangepast:

“ Bij gebreke aan een partner, wordt het kapitaal dat voorzien is voor de partner uitgekeerd aan de kinderen, elk voor hun deel. Indien er noch partner noch kinderen zijn, dan wordt het kapitaal toegewezen aan de nalatenschap van de overledene. In dat laatste geval wordt het toegewezen kapitaal beperkt tot het reeds volgens het reglement opgebouwde pensioenkapitaal “ leven “ (het resultaat van de oprenting van de reeds toegekende bedragen “ leven “ aan de in het reglement voorziene intresten) “.

**BIJLAGE 3 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:
LANGLOPENDE STATUTAIRE INTERIMATEN****1. Inleiding**

Een benoemende overheid is niet verplicht openstaande statutaire ambten dadelijk via een benoeming of bevordering in te vullen.

Ze beslist vrij of ze al dan niet een wervings-/of bevorderingsproef wenst op te starten en zo ja, wanneer, en beslist vrij over de geldigheidsduur van de eventuele reserve.

Ze is ook niet verplicht om geslaagden in een examen dadelijk aan te stellen.

Op dit alles heeft een personeelslid dat de functie verbonden aan het openstaande ambt in realiteit reeds uitoefent – en dat soms sedert lange tijd – geen vat.

De huidige statutaire bepalingen voorzien dat de benoeming van een reeds vroeger aangestelde interimaris wel kan terugwerken, maar slechts tot op de datum van het slagen in het benoeming/bevorderingsexamen.

Eventuele vertragingen, ongeacht de oorzaak, die er optreden in het vacant verklaren van het ambt en de organisatie en afwikkeling van een benoemings-/bevorderingsproef kunnen moeilijk aan het personeelslid worden verweten maar kunnen wel een nadeel veroorzaken.

Het zou dan ook passend zijn de statutaire bepalingen zodanig te wijzigen dat, wanneer een personeelslid voorafgaand aan het slagen in de benoemings/bevorderingsproeven reeds ononderbroken een interimaat heeft uitgeoefend, de benoeming niet terugwerkt tot op de datum van de proef maar wel tot op de ingangsdatum van het interimaat.

Toch moet bij het wijzigen van deze regels een bijkomende waarborg worden ingebouwd.

Gelet op de geldende algemene principes van de gelijke toegang tot het openbaar ambt en de objectiviteitsverplichting, en het daaruit volgende vergelijkend karakter van de wervings-/bevorderingsproeven, kan terugwerking tot op de ingangsdatum van het interimaat slechts worden toegestaan wanneer uit het administratief dossier blijkt dat het interimaat werd toegekend na een vergelijking van de mogelijke kandidaturen.

Anders zou het immers mogelijk zijn, door de toekenning van een voorafgaand interimaat het vergelijkend karakter van de aanwervings/bevorderingsproef te omzeilen.

Hoewel uit de administratieve dossiers blijkt dat er zich hier in de praktijk geen echt probleem stelt, lijkt het toch aangewezen deze bijkomende waarborg in de statutaire bepalingen in te bouwen.

Gelet op het bovenstaande, acht de directie het wenselijk om de bepalingen van het administratief personeelsstatuut (zoals laatst aangepast door de Raad van Bestuur op 17 december 2007) en de bepalingen “aanpassing statutaire verloning” (zoals goedgekeurd

door de Raad van Bestuur op 21 juni 2004) te wijzigen zoals omschreven onder punt 2 (de gewijzigde tekst staat *cursief*).

Gezien de complexiteit van deze materie en de samenhang met andere statutaire bepalingen stelt de directie voor om deze wijziging voor te leggen aan de paritaire werkgroep voor de statutaire loopbanen. Die zal onderzoeken of en op welke wijze het voorstel van aanpassing in het statuut moet worden opgenomen.

Vakbonden en directie zijn het er evenwel vanuit billijkheidsoverwegingen over eens om de situatie van een aantal statutaire medewerkers met een langdurig interimmaat alvast op te lossen door de pecuniaire gevolgen te regelen volgens de onderstaande modaliteiten, waarbij de eventuele financiële terugwerking beperkt is tot 1 januari 2008.

2. Voorstel van aanpassing van het administratief personeelsstatuut en van de bepalingen "aanpassing statutaire verloning"

Art. 14 §1

"Elke bevordering *of toekenning van een interimmaat* gebeurt naar keuze van de gedelegeerd bestuurder na vergelijking van de kandidaturen. Die keuze steunt op de geschiktheid tot het uitoefenen van de functie, de verdiensten en de anciënniteit".

Art.19 §3.a. 2° lid - achteraan een zin toevoegen:

"*Worden eveneens in aanmerking genomen voor zover zij het gevolg zijn van een vergelijking van kandidaten, de interimaire diensten in die graad die ononderbroken werden gepresteerd voorafgaand aan de benoeming.*"

Art.19. §3.a. 3° lid

"Gaat het daarbij om een vergelijkend examen, dan kan de benoeming nooit verder terugwerken dan *de eventueel terugwerkende* datum van de benoeming van de kandidaat die voor de belanghebbende in de reserve gerangschikt stond."

Art.20 1° lid

"Een interimmaat wordt *na een vergelijking van de mogelijke kandidaten* toegekend voor de uitoefening van een bepaalde betrekking die door de titularis niet kan worden waargenomen of voor een vacante betrekking".

Art. 21 quater

"Wordt het personeelslid benoemd in/of bevorderd tot een graad die overeenstemt met het hoger ambt waarin het zonder onderbreking het interimmaat heeft uitgeoefend, dan worden deze ad interim gepresteerde diensten in aanmerking genomen voor de graadanciënniteit, zonder evenwel te kunnen teruggaan tot voor de datum waarop de betrokkene alle door dit statuut vereiste voorwaarden vervulde om in die graad te worden benoemd *of om een interimmaat in die graad te bekomen.*"

De bepalingen "aanpassing statutaire verloning" worden als volgt gewijzigd:

4.2.

"Voor schaalanciënniteit *worden* eveneens mee in aanmerking genomen de prestaties

(interimaat, contractuele diensten,...) die door de titularis in een bepaalde loonschaal *werden* gepresteerd VOOR de statutaire aanwerving maar NA het slagen in de selectie die de titularis tot die loonschaal bracht. *Worden eveneens in aanmerking genomen, voor zover zij het gevolg zijn van een vergelijking van kandidaten, de interimaire diensten in die loonschaal die ononderbroken werden gepresteerd voorafgaand aan die selectie .*"

BIJLAGE 4 BIJ HET RAAMAKKOORD 2008 MBT SOCIALE ONDERHANDELINGEN VRT:

A. PROTOCOL M.B.T. HET GEBRUIK VAN ARBEIDSOVEREENKOMSTEN VAN
BEPAAALDE DUUR EN VERVANGINGSOVEREENKOMSTEN

1. Algemeen principe: arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur

De VRT werft haar medewerkers in principe aan met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.

2. Arbeidsovereenkomst van bepaalde duur

Binnen de wettelijke context kan de VRT gebruik maken van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, waarbij:

2.1 een schriftelijke overeenkomst wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;

2.2 begin- en einddatum van de tewerkstelling schriftelijk worden vastgelegd;

2.3 in principe sluit de VRT arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur voor een periode van maximum één jaar. Indien evenwel de VRT inschat dat de opdracht/het project waarvoor een medewerker wordt aangeworven langer zal duren dan één jaar, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur afgesloten worden voor langer dan één jaar; de maximumduur van het contract is steeds twee jaar;

2.4 de overeenkomst automatisch eindigt op de overeengekomen einddatum;

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

3. Vervangingsovereenkomst

Binnen de wettelijke context kan de VRT, ter vervanging van personeelsleden die hun arbeidsprestaties tijdelijk niet kunnen uitvoeren, gebruik maken van vervangingsovereenkomsten, waarbij:

3.1 de vervangingsovereenkomst schriftelijk wordt opgemaakt uiterlijk op de eerste dag van tewerkstelling;

3.2 de vervangingsovereenkomst de aanwervingsvoorwaarden, reden van vervanging en identiteit van de vervangen werknemer vermeldt;

3.3 de vervangingsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur, d.i. tot de vervangen persoon terugkeert en eindigt zonder opzeg wanneer de vervangen werknemer terugkeert.

In uitzonderlijke gevallen wordt in de vervangingsovereenkomst een opzeggingstermijn voorzien die wordt nageleefd bij beëindiging van de vervangingsovereenkomst n.a.v. de terugkeer van de vervangen werknemer en die afwijkt van (d.i. korter is dan) de opzeggingstermijn van de 'gewone' arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur;

indien de vervangingsovereenkomst wordt beëindigd om een andere reden dan de terugkeer van de vervangen werknemers, wordt de 'gewone' opzeggingstermijn nageleefd (die geldt voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur);

3.4 de maximumduur van de vervangingsovereenkomst 2 jaar bedraagt, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

4. Opeenvolging

4.1 opeenvolging van overeenkomsten van bepaalde duur is toegelaten voorzover daarvoor een wettige reden bestaat.

4.2 buiten de toegelaten opeenvolging genoemd onder 4.1 kunnen maximaal 4 overeenkomsten van bepaalde duur na elkaar worden gesloten. De duur van elk contract mag daarbij telkens niet minder dan 3 maanden bedragen. De totale duur van de opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde mag de duur van 2 jaar niet overschrijden.

4.3 opeenvolging van vervangingsovereenkomsten is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende vervangingsovereenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

4.4 opeenvolging van een vervangingsovereenkomst en een overeenkomst van bepaalde duur (en omgekeerd) is toegelaten maar de totale duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag de duur van 2 jaar niet overschrijden, tenzij het gaat om een vervanging wegens loopbaanonderbreking, in dat geval bedraagt de maximumduur 5 jaar.

5. Informatie aan vakorganisaties

5.1 De VRT-directie bezorgt de vakorganisaties tweemaandelijks een overzicht over volgende gegevens: het aantal arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur, het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en het aantal vervangingsovereenkomsten.

5.2 Van zodra de (opeenvolging van) arbeidsovereenkomst(en) van bepaalde duur tot gevolg heeft dat de tewerkstelling één jaar overschrijdt, worden de vakorganisaties hiervan op de hoogte gebracht.

B. WIJZIGING "WERVING, MUTATIE EN PROMOTIE"

In het document "Werving, mutatie en promotie" wordt onder '1.1 Doel' geschrap:

"De VRT neemt haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur en dit voor een termijn van max. 12 maanden."

en vervangen door:

"Conform de regels van het protocol m.b.t. het gebruik van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en van vervangingsovereenkomsten dat als bijlage 4 bij het raamakkoord sociale onderhandelingen 2008 werd afgesloten, neemt de VRT haar medewerkers in dienst met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur tenzij:

- het gaat om een vervanging
- het gaat om een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur."