

Vlaamse overheid



Agentschap voor Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 288.942

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN
VAN 20 APRIL, 10 MEI en 1 JULI 2010 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Houdende

VRT-meerjarenplan 2010–2012 - Personeelsgevolgen van het Besparings-
plan.

AANWIJZER Kabinet Minister-president	
Nr.	
08 JUL 2010	
Medew.	CSJN 1
UIT	35522

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

vaste leden

1. de heer Kris Peeters, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Buitenlands Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid, voorzitter;
2. de heer Geert Bourgeois, Vlaamse minister van Bestuurszaken, Binnenlands Bestuur, Inburgering, Toerisme en Vlaamse Rand;
3. de heer Philippe Muyters, Vlaams minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;
4. mevrouw Ingrid Lieten, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Innovatie, Overheidsinvesteringen, Media en Armoedebestrijding;
5. de heer Piet Van Roe, 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 Servaas Le Compte
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door:

de heren Francis Van Lindt
Jos Mermans

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand voorstel VRT-meerjarenplan 2010–2012 - Personeelsgevolgen van het Besparingsplan.

Volgende opmerking en de documenten in bijlage maken integraal deel uit van dit protocol.

De VRT-directie engageert zich om de individuele personeelsleden die overwegen gebruik te maken van een van de uitstroommaatregelen, maximaal te informeren om een weloverwogen keuze mogelijk te maken.

Alle betrokkenen kunnen in dit kader een simulatie van de evolutie van hun inkomens vragen.

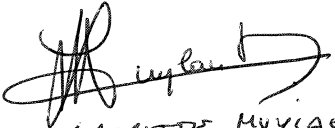
Voor de statutaire personeelsleden kan ook een pensioensimulatie gemaakt worden.

Voor de contractuele personeelsleden die een pensioensimulatie wensen, zal contact gelegd worden met de RVP.

Brussel, 02-07-2010

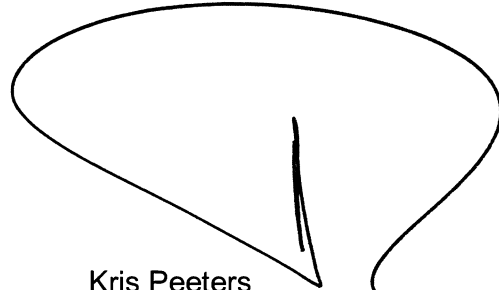
DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der Openbare Diensten:


CHARETTE MUYLAERT

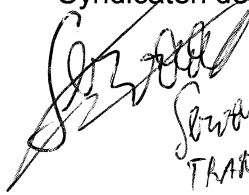
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

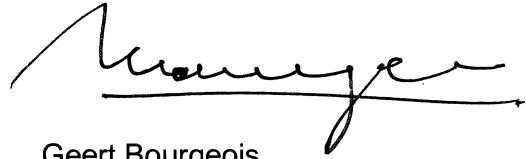
De Voorzitter,



Kris Peeters
minister-president van de Vlaamse Regering
en
Vlaams minister van Economie, Buitenlands
Beleid, Landbouw en Plattelandsbeleid

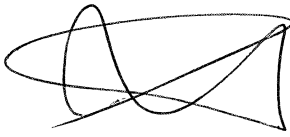
Voor de Federatie van de Christelijke
Syndicaten der Openbare Diensten

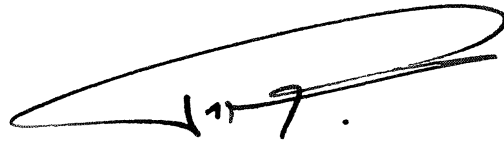

Sociale Comité
TRANSCOM



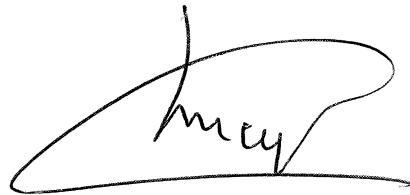
Geert Bourgeois
Vlaams minister van Bestuurszaken,
Binnenlands Bestuur, Inburgering,
Toerisme en Vlaamse Rand

Voor het Vrij Syndicaat van het Open-
baar Ambt

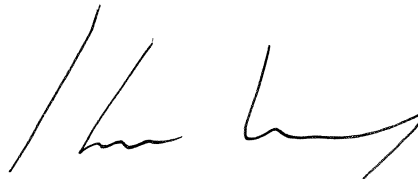

FRANCIS VAN LINDT



Philippe Muyters
Vlaams minister van Financiën,
Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening,
en Sport



M. MEYS
i.o. Piet Van Roe
Gestelgeerd Bestuurder
VAT v.o.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes. The signature is positioned above the printed name and title.

mevrouw Ingrid Lieten
viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Innovatie,
Overheidsinvesteringen, Media en
Armoedebestrijding

Nota aan het Sectorcomité XVIII van 1 juli 2010

Meerjarenplan 2010 - 2012 VRT - Uitstroommaatregelen

1. Inleiding.

Op de vergadering van het Comité XVIII van 20 april 2010 werden de onderhandelingen opgestart over de personeelsgevolgen van het meerjarenplan 2010-2012. Het voorgelegd dossier bevatte een pakket aan mogelijke voorstellen om uitstroom bij het VRT-personeel te realiseren. Na besprekingen op het Comité XVIII van 10 mei 2010 en informeel intern sociaal overleg bij de VRT heeft de Directie uiteindelijk gekozen voor 4 maatregelen.

Drie maatregelen hebben betrekking op alle VRT-personeelsleden. Het gaat om:

- 1) 50 % loopbaanonderbreking met een bijpremie van 250 euro
- 2) 50 % deeltijds werken voor een loon van 65 % of 60 % werken voor een loon van 70 %
- 3) een vertrekpremie voor medewerkers die zelf ontslag nemen

De vierde maatregel heeft betrekking op de medewerkers die op 1/7/2011 minimaal 57 jaar oud maar jonger dan 63 jaar oud zijn. Deze medewerkers kunnen gedurende een periode van maximum 3 tot 4 jaar voorafgaand aan hun pensionering een dienstvrijstelling genieten van 75 %. De maatregel bevat 3 aparte toepassingsmodaliteiten:

- 4 A) voor statutaire medewerkers die in een periode van 6 maanden voor 1/12/2010 minstens 80 % in actieve dienst zijn, wordt het loon tijdens de periode van dienstvrijstelling gereduceerd tot 70 % van een voltijds loon
- 4 B) voor contractuele medewerkers die in een periode van 6 maanden voor 1/12/2010 minstens 80 % in actieve dienst zijn en zich inschrijven in de regeling van 50 % loopbaanonderbreking tot aan het pensioen, wordt tijdens de periode van dienstvrijstelling een inkomen van 70 % van een voltijds loon gegarandeerd
- 4 C) voor statutaire en contractuele medewerkers die zich reeds vroeger in de regeling van 50 % loopbaanonderbreking tot aan pensionering hebben ingeschreven, wordt een aparte regeling voorgesteld die de betrokkenen eveneens 75 % dienstvrijstelling geeft. Deze regeling is evenwel enkel van toepassing op medewerkers die op 1/7/2011 minimaal 57 jaar oud maar jonger dan 60 jaar zijn.

De Directie hoopt met deze maatregelen het beoogde resultaat aan uitstroom te bereiken. Mocht dit niet het geval zijn, dan kan overwogen worden om de vierde maatregel, na aanvullende onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII, ook open te stellen voor medewerkers die op 1/7/2011 minimaal 56 jaar oud zijn.

De directie van de VRT richt een tewerkstellingscel op bij de directie Human Resources. Die cel zal de uitvoering van de uitstroommaatregelen begeleiden, met inbegrip van de vrijwillige uitstroom naar de private of publieke sector, waaronder de andere Vlaamse Overheidsinstellingen, Vlaamse Gemeenten, Vlaamse gesubsidieerde instellingen. Daartoe zal de VRT samenwerking zoeken met onder meer de VDAB, het Agentschap Binnenlands Bestuur, het beleidsdomein CJSM (Cultuur, Jeugd, Sport en Media) en het beleidsdomein WVG (Welzijn, Volksgezondeheid en Gezin). De tewerkstellingscel zal ook formules onderzoeken waarbij:

- de loonkost van de medewerker gedurende een bepaalde tijd gedeeld wordt tussen de VRT en de ontvangende overheid of instelling
- de ontvangende overheid of instelling er zich toe verbindt om de VRT-medewerker uiterlijk tegen het moment waarop de periode van gedeelde loonkost eindigt, te integreren in zijn eigen

personeelsbestand.

2. Voorstel.

De Directie legt in bijlage 6 technische fiches voor waarin de detailregeling met betrekking tot de in punt 1 vermelde maatregelen is opgenomen. De directie stelt eveneens de oprichting van een tewerkstellingscel voor met een opdracht zoals omschreven onder punt 1. De directie vraagt tenslotte om de in het syndicaal statuut voorziene procedure van onderhandeling af te sluiten op 1 juli 2010.

3. Inwerkingtreding

De Directie stelt aan de Raad van Bestuur van 28 juni 2010 voor om principieel in te stemmen met de vier bijzondere uitstroommaatregelen (met hun respectievelijke modaliteiten) die in bijlage worden toegevoegd, evenwel met respect voor de wettelijk verplichte procedures van overleg en onderhandeling. Dat impliceert dat de goedkeuring van de Raad van Bestuur gegeven wordt onder voorbehoud van het resultaat van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité XVIII.

Marcel Meys
directeur HR

Bijlagen: Modaliteiten bijzondere uitstroommaatregelen

Meerjarenplan 2010-2012
Modaliteiten bijzondere uitstroommaatregelen
Raad van Bestuur 28 juni 2010



Regeling halftijdse gewone loopbaanonderbreking

Inhoud	50% LBO (gewone LBO) waarbij de VRT bovenop de RVA-uitkering gedurende een periode van 2 jaar een maandelijkse premie van €250 bruto betaalt.
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers die kiezen voor 50% gewone LBO, voor de medewerkers van 50 jaar of ouder eventueel tot aan pensioen (met een verhoogde RVA-uitkering).
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze om in te stappen moet gemaakt worden vóór 01/11/2010. • De keuze om in te stappen is definitief. • Instappen voor 2 jaar (de medewerkers van 50 jaar of ouder kunnen instappen tot aan pensioen indien ze een verhoogde RVA-uitkering wensen te ontvangen): <ul style="list-style-type: none"> - Gewone 50% LBO: <ul style="list-style-type: none"> ▪ een gunst ▪ voor medewerkers vanaf 50 jaar die kiezen voor 50% LBO tot aan pensioen: een recht van klasse 1 tot en met klasse 5, een gunst voor de klassen 6, 7, A, B en C ▪ een recht voor medewerkers die minstens 60 jaar zijn op het moment van de instap - De 6 maanden voorafgaand aan 01/12/2010 in effectieve dienst zijn (minstens 50%) - Ten laatste op 01/07/2011 instappen. • Bovenop de RVA-premie betaalt de VRT een extra premie van €250 bruto per maand. Als deze premie hoger is dan de RVA-uitkering, wordt deze als loon beschouwd.
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Gevolgen voor wettelijk pensioen: <ul style="list-style-type: none"> - Voor statutaire medewerkers: meestal worden de pensioenrechten voor het eerste jaar LBO automatisch gevrijwaard, daarna kan de medewerker ervoor kiezen om voor maximaal 4 jaar zijn pensioenrechten te valideren. De validering houdt een persoonlijke bijdrage in (7,5%) op het gederfde loon. De gevolgen van LBO voor het pensioen worden over de ganse loopbaan beschouwd: als de medewerker reeds in het verleden één jaar LBO opnam en bijkomend 4 jaren LBO valideerde voor het pensioen, zijn zijn rechten nu uitgeput. - Voor contractuele medewerkers wordt het equivalent van één jaar voltijdse LBO (bekeken over de volledige loopbaan) automatisch en kosteloos gelijkgesteld. (Indien de medewerker een kind van minder dan 6 jaar ten laste heeft, wordt – mits de nodige administratie - deze periode verlengd tot het equivalent van 3 jaar voltijdse LBO). Voor de jaren dat er geen kosteloze gelijkstelling gebeurt, kan de medewerker ervoor kiezen om die gelijkstelling zelf te betalen. Dit is volledig ten laste van de medewerker en de kosten en baten dienen dossier per dossier bekeken te worden. In het systeem van LBO vanaf 50 jaar tot aan pensioen worden alle jaren automatisch en kosteloos

	<p>gelijkgesteld . De gelijkstelling is gebaseerd op de plafonds die worden gebruikt voor de berekening van het wettelijk pensioen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gevolgen voor 2^{de} pensioenpijler (voor contractuele medewerkers): <ul style="list-style-type: none"> - Als je deeltijds in dienst bent, wordt de opbouw van je aanvullend pensioen berekend alsof je voltijds in dienst was om dan daarna op het aldus opgebouwde kapitaal de deeltijdse deler toe te passen. Onbezoldigde afwezigheden die in aanmerking worden genomen voor het wettelijk pensioen, worden volledig in aanmerking genomen voor de opbouw van het aanvullend pensioen. Dit is dus zo voor de jaren vrijgesteld bij gewone 50%-LBO. Maw als de dagen afwezigheden worden gelijkgesteld, zal de aanvullende opbouw gelijk zijn aan wat men zou gekregen hebben indien men voltijds was blijven werken. (Medewerkers met een hoge anciënniteit die een hoge opbouw van het aanvullend pensioen kennen, zijn er soms bij gebaat om de premie voor regularisatie van het wettelijk pensioen te betalen. Voor hen is de winst in hun aanvullend pensioen groter dan de kost van de regularisatie van het wettelijk pensioen.)
Verloning en vergoedingen	<p>Verloning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weddeverhogingen: <ul style="list-style-type: none"> - Voor statutaire medewerkers: recht op statutaire baremaverhogingen - Voor contractuele medewerkers: recht op SAC-verhogingen • Interimaten en mandaten: lopen door, zij het geproratiseerd in functie van de deeltijdse tewerkstelling, op voorwaarde dat de vervanging of de bijkomende verantwoordelijkheid voortduurt. Onder die voorwaarden kan een interimaat of mandaat ook worden verlengd. • Tijdelijke loontoeslag: loopt door, zij het geproratiseerd in functie van de deeltijdse tewerkstelling, op voorwaarde dat de structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project toegewezen blijft. Onder die voorwaarde kan de tijdelijke loontoeslag ook worden verlengd. <p>Vergoedingen De bestaande regeling m.b.t. deeltijds werk wordt toegepast.</p>
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: blijft behouden • Hospitalisatieverzekering: dekking loopt verder
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt pro rata berekend: op de halftijdse wedde en de premie van 250€.
Vakantiegeld	Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op de halftijdse wedde en de premie van 250€ indien ze, in het kader van de RSZ-reglementering, als loon wordt beschouwd.
Cumulatie	Elke cumulatie (intern en extern) moet vooraf aangevraagd worden en goedgekeurd. Er moet rekening gehouden worden met de beperkingen m.b.t. cumulatie en het ontvangen van loopbaanonderbrekingsuitkeringen (zie opmerkingen).

Ziekte	Het inkomen bij ziekte wordt berekend op de halftijdse wedde en de premie van 250€ indien ze, in het kader van de RSZ-reglementering, als loon wordt beschouwd.
Rechtszekerheid	Deze regeling is gebaseerd op de huidige regelgeving mbt LBO en sociale zekerheid.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerker moet de normale voorwaarden en duurtijden mbt LBO respecteren. • Niet voor de specifieke stelsels van LBO, zijnde ouderschapsverlof, verlof voor verzorging zwaar ziek gezinslid, verlof voor palliatieve zorgen. • Naast de RVA-uitkering kan de medewerker ook de aanmoedigingspremie van de Vlaamse Overheid aanvragen. Elke medewerker kan maximaal twee jaar (over gans de loopbaan) van deze premie genieten. • Om deze regeling van toepassing te maken moeten de medewerker en de VRT een overeenkomst sluiten waarin minstens volgende elementen worden vastgelegd: <ul style="list-style-type: none"> - Instapdatum en einddatum - Modaliteiten van opname van de 50% LBO - Toekenning van de premie van 250€ bruto bovenop de RVA-uitkering gedurende 2 jaar. • Deze maatregel is niet combineerbaar met een andere maatregel.

Vertrekpremie

Inhoud	Vertrekpremie bij het vrijwillig verlaten van de VRT.
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers, statutair of contractueel met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur (arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en vervangingsovereenkomsten worden uitgesloten), die jonger zijn dan 59 jaar op het moment dat ze uit dienst gaan.
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze om in te stappen moet gemaakt worden vóór 01/11/2010 • Medewerker moet ten laatste op 01/07/2011 uit dienst zijn • Als er geen externe vervanging nodig is • Gunst • Bedrag in functie van huidig loon en VRT-anciënniteit <ul style="list-style-type: none"> - Effectief brutomaandloon x 0,6 x aantal jaar VRT-anciënniteit - Bv.: bij 5 jaar anciënniteit resulteert dat in 3 x maandloon • Met een minimum van € 6.000 bruto en een maximum van € 50.000 bruto
Pensioen	-
Verloning en vergoedingen	Worden niet meer uitbetaald als de medewerker uit dienst gaat.
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: wordt stopgezet als de medewerker uit dienst gaat • Hospitalisatieverzekering: dekking kan onder bepaalde voorwaarden verdergezet worden door de medewerker na uit dienst
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt bij uit dienst pro rata berekend: op basis van het loon en het aantal gewerkte maanden vóór de uitdiensttreding.
Vakantierechten	De medewerker die uit dienst gaat ontvangt een attest met het aantal nog op te nemen vakantiedagen (bij een toekomstige werkgever) en ontvangt vertrekvakantiegeld.
Cumulatie	Elke interne cumulatie stopt als de medewerker uit dienst gaat.
Ziekte	-
Rechtszekerheid	Is een afspraak tussen werknemer en VRT, er zijn geen andere instanties betrokken.
Opmerkingen	Is niet combineerbaar met een andere uitstroommaatregel.

Regeling halftijdse tewerkstelling

Inhoud	<ul style="list-style-type: none"> • 50% werken gedurende een periode van 2 jaar waarbij de VRT 65% loon betaalt (maw dienstvrijstelling van 15%) <p>Deze maatregel kadert in een 'gewone' deeltijdse tewerkstelling, <u>niet</u> in een halftijdse tewerkstelling in het kader van LBO.</p> <p>of</p> <ul style="list-style-type: none"> • 60% werken gedurende een periode van 2 jaar waarbij de VRT 70% loon betaalt (maw dienstvrijstelling van 10%).
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers, ongeacht leeftijd.
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Keuze om in te stappen moet gemaakt worden vóór 01/11/2010. • De keuze om in te stappen is definitief. • Instappen voor 2 jaar <ul style="list-style-type: none"> - Een gunst - Ten laatste op 01/07/2011 instappen - VRT betaalt een loon uit van 65% (bij 50% werken) of 70% (bij 60% werken). • De 6 maanden voorafgaand aan 01/12/2010 in effectieve dienst zijn (minstens 80%)
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Gevolgen voor wettelijk pensioen: <ul style="list-style-type: none"> - Contractuele personeelsleden: Een tewerkstelling en een loon van 65%/70% worden in aanmerking genomen voor de pensioenberekeningen. Op geen enkele manier kan er worden bijbetaald om de pensioenrechten voor die andere 35%/30% te vrijwaren. Voor de contractuele medewerkers met een relatief hoog loon kan de impact op de pensioenrechten nihil zijn, omdat zelfs hun 65%/70%-wedde hoger is dan de plafonds gehanteerd door de Rijksdienst voor pensioenen. - Statutaire personeelsleden: De wedde die in aanmerking wordt genomen is de 100%-wedde. De medewerker verliest wel 35%/30% diensttijd. Dit verlies aan diensttijd kan op geen enkele manier gevalideerd worden. • Gevolgen voor 2de pensioenpijler (voor contractuele medewerkers): Als je deeltijds in dienst bent, dan wordt de opbouw van je aanvullend pensioen berekend alsof je voltijds in dienst was om dan daarna op het aldus opgebouwde kapitaal de deeltijdse deler toe te passen.
Verloning en vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Weddeverhogingen: <ul style="list-style-type: none"> - Voor statutaire medewerkers: recht op statutaire baremaverhogingen - Voor contractuele medewerkers: recht op SAC-verhogingen • Interimaten en mandaten: lopen door, zij het geproratiseerd zoals de wedde, op voorwaarde dat de

	<p>vervanging of de bijkomende verantwoordelijkheid voortduurt. Onder die voorwaarden kan een interimmaat of mandaat ook worden verlengd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke loontoeslag: loopt door, zij het geproportioneerd zoals de wedde, op voorwaarde dat de structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project toegewezen blijft. Onder die voorwaarde kan de tijdelijke loontoeslag ook worden verlengd. <p>Vergoedingen De bestaande regeling mbt deeltijds werk wordt toegepast.</p>
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: blijft behouden • Hospitalisatieverzekering: dekking loopt verder
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt pro rata berekend: op de 65%/70% wedde.
Vakantiegeld	Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op de 65%/70% wedde.
Cumulatie	Elke cumulatie (intern en extern) moet vooraf aangevraagd worden en goedgekeurd.
Ziekte	Het inkomen bij ziekte wordt berekend op de 65%/70% wedde.
Rechtszekerheid	Wordt geregeld tussen medewerker en VRT. Er zijn geen externe instanties, zoals RVA, betrokken, waardoor wijzigende regelgeving geen impact op deze maatregel kan hebben.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Om deze regeling van toepassing te maken moeten de medewerker en de VRT een overeenkomst sluiten waarin minstens volgende elementen worden vastgelegd: <ul style="list-style-type: none"> - Instapdatum en einddatum - Modaliteiten van het deeltijds werk - De garantie dat de medewerker 65% respectievelijk 70% loon zal ontvangen. • Deze maatregel is niet combineerbaar met een andere maatregel.

Regeling Dienstvrijstelling voorafgaand aan pensioen voor medewerkers met statutaire pensioenrechten

Inhoud	Als de pensioendatum wordt vastgelegd tot maximaal vier jaar op voorhand, wordt er 75% dienstvrijstelling toegekend. Er rest een dienstactiviteit van 25% van een voltijdse tewerkstelling.
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers met statutaire pensioenrechten die op 30/6/2011 tussen 57 en 63 jaar zijn.
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke statutaire medewerker die op 30/6/2011 tussen 57 en 63 jaar is en die pensioengerechtigd is (minstens 60 jaar) ten laatste op 1/7/2015 • Genieten van deze maatregel kan als: <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenaanvraag voor 1/11/2010 is ingediend - Er ten vroegste op 01/12/10 en ten laatste op 01/7/2011 in de maatregel wordt ingestapt - Het pensioen <ul style="list-style-type: none"> ▪ ten laatste op 1/7/2015 aanvangt en ▪ ten laatste ingaat op de 1ste van de maand nadat de medewerker 63 jaar is geworden en ▪ ten laatste aanvangt vier jaar na de instapdatum - De medewerker de 6 maanden voorafgaand aan 01/12/10 in effectieve dienst is (minstens 80%) • De dienstvrijstelling bedraagt 75% van een voltijdse activiteit of het equivalent van 9 voltijdse maanden per jaar dat de medewerker voor dit systeem kiest. De periode van dienstvrijstelling loopt: <ul style="list-style-type: none"> - Maximaal vier jaar - en maximaal tot de medewerker 63 jaar is. • Tijdens de looptijd van de maatregel ontvangt de medewerker een brutoloon ten bedrage van 70%. Het voltijdse loon blijft gedurende de ganse periode weliswaar de referentiebasis voor de berekening van het pensioenrecht. • Vrijwillig maar : <ul style="list-style-type: none"> - recht voor wie aan de voorwaarden voldoet - datum en modaliteiten af te spreken met de leidinggevende en in functie van de dienstonoedwendigheden. Wat de periodes van dienstvrijstelling betreft kan overeengekomen worden <ul style="list-style-type: none"> ▪ de dienstvrijstelling te spreiden over de hele periode waarbij de periodes van activiteit worden afgesproken met de leidinggevende. ▪ de periodes van dienstvrijstelling op te sparen en aan de hand van een ononderbroken periode op te nemen; daarbij kan de periode van activiteit niet uitgesteld worden tot vlak voor het pensioen. • de keuze om in te stappen in deze maatregel is definitief voor de hele periode; de medewerker kan dus zijn keuze in de loop van de periode niet herroepen.
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Deze maatregel heeft geen impact op de pensioenrechten omdat het pensioen zal berekend worden op het voltijds referentieloon en de dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit . Om te vermijden dat

	deze maatregel een belangrijke negatieve impact zou hebben op het statutaire pensioenfonds, betaalt de VRT de persoonlijke bijdrage (7,5%) en de patronale bijdrage (19,5%) op het gedeerde loon.
Verloning en vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Weddeverhogingen: recht op statutaire baremaverhogingen • Interimaten lopen door, zij het gepronatiseerd zoals de wedde. Mandaten en tijdelijke loontoeslagen lopen door op voorwaarde dat de vervanging of de bijkomende verantwoordelijkheid voortduurt en gepronatiseerd zoals de wedde. <p>Vergoedingen De bestaande regeling mbt verminderde prestaties wordt toegepast.</p>
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: blijft behouden tot aan pensioen • Hospitalisatieverzekering: dekking loopt verder tot aan pensioen.
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt voor elk jaar van de maatregel toegekend en pro rata berekend: op de 70% wedde. Dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met actieve dienst.
Vakantiegeld	Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op de 70% wedde en uitbetaald voor elk jaar van de maatregel. Dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met actieve dienst.
Cumulatie	<ul style="list-style-type: none"> • Elke cumulatie die aanvangt in een periode van prestatie moet vooraf worden aangevraagd en goedgekeurd. • Voor elke cumulatie die aanvangt in een periode van niet-prestatie wordt overeengekomen dat ze toegestaan is onder de volgende voorwaarden. <ul style="list-style-type: none"> - Interne cumulatie is mogelijk maar zonder extra verloning, wel vergoeding kosten eigen aan werkgever. - Externe cumulatie is mogelijk voor niet-concurrerende activiteiten. Wie hierop inbreuk pleegt verliest het loon, de vergoedingen, de voordelen, vakantierechten en eindejaarspremie voor de resterende looptijd van de maatregel.
Ziekte	De medewerker moet enkel een medisch attest bezorgen wanneer de ziekte samenvalt met een periode van voorziene prestatie. Het inkomen bij ziekte wordt berekend op de 70% wedde. Dienstvrijstelling wordt gelijkgesteld met actieve dienst.
Rechtszekerheid	Kan binnen de huidige reglementering van het personeelsstatuut en voor zover de wetgeving met betrekking tot pensioenen ongewijzigd blijft.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Om deze regeling van toepassing te maken moeten de statutaire medewerker en de VRT een overeenkomst sluiten waarin minstens volgende elementen worden vastgelegd: <ul style="list-style-type: none"> - Instapdatum - Pensioendatum - Het akkoord dat de medewerker gedurende de hele periode een brutoloon van 70% van zijn voltijds loon zal ontvangen. - Het akkoord dat de persoonlijke en de patronale bijdrage voor het pensioen op het gedeerde loon door de

VRT zal worden gestort in het pensioenfonds.

- Het akkoord dat er 75% dienstvrijstelling wordt toegekend door de VRT en de modaliteiten waaronder deze zal worden opgenomen.
- De voorwaarden m.b.t. cumulatie.
- Deze maatregel is niet combineerbaar met een andere maatregel.

Regeling Dienstvrijstelling voorafgaand aan pensioen voor medewerkers met contractuele pensioenrechten

Inhoud	Als de medewerker instapt in 50%-LBO tot aan pensioen en de pensioendatum vastlegt tot maximaal vier jaar op voorhand, wordt er een bijkomende dienstvrijstelling van 25% toegekend. Er rest een dienstactiviteit van 25% van een voltijdse tewerkstelling.
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers met contractuele pensioenrechten die tussen 57 en 63 jaar zijn op 30/6/2011 en die binnen dit en vier jaar kunnen en wensen op pensioen te gaan.
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke contractuele medewerker die op 30/6/2011 tussen 57 en 63 jaar is en die pensioengerechtigd is ten laatste op 1/7/2015: <ul style="list-style-type: none"> - Minimum 60 jaar - Een loopbaan van minimum 35 jaar op datum van ingang van het pensioen. • Genieten van deze maatregel kan als: <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenaanvraag voor 1/11/2010 is ingediend - Er ten vroegste op 01/12/10 en ten laatste op 01/07/2011 in de maatregel wordt ingestapt - Het pensioen <ul style="list-style-type: none"> ▪ ten laatste op 1/7/2015 aanvangt en ▪ ten laatste ingaat op de 1ste van de maand nadat de medewerker 63 jaar is geworden en ▪ ten laatste aanvangt vier jaar na de instapdatum - De medewerker de 6 maanden voorafgaand aan 01/12/2010 in effectieve dienst is (minstens 80%) • De dienstvrijstelling bedraagt 25% van een voltijdse activiteit of het equivalent van 3 voltijdse maanden per jaar dat de medewerker voor dit systeem kiest. Deze vrijstelling komt bovenop de 50% onderbreking. De periode van dienstvrijstelling loopt: <ul style="list-style-type: none"> - Maximaal 4 jaar - en maximaal tot de medewerker 63 jaar is. • Gedurende de ganse periode ontvangt de medewerker: <ul style="list-style-type: none"> - 50% loon - Een RVA-uitkering - Eventueel een aanmoedigingspremie van de Vlaamse Overheid - Een bijpassing van de VRT zodat de medewerker in totaliteit (loon + RVA-uitkering + eventueel Vlaamse aanmoedigingspremie + bijpassing van de VRT) een bruto-inkomen behoudt gelijk aan 70% van het brutoloon. • Vrijwillig maar: <ul style="list-style-type: none"> - recht voor wie aan de voorwaarden voldoet - datum en modaliteiten af te spreken met de leidinggevende in functie van de dienstonoedwendigheden.

	<p>Wat de periodes van dienstvrijstelling betreft kan overeengekomen worden</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de dienstvrijstelling te spreiden over de hele periode waarbij de periodes van activiteit worden afgesproken met de leidinggevende. ▪ de periodes van dienstvrijstelling op te sparen en aan de hand van een ononderbroken periode op te nemen; daarbij kan de periode van activiteit niet uitgesteld worden tot vlak voor het pensioen. <ul style="list-style-type: none"> • De keuze om in te stappen in deze maatregel is definitief voor de hele periode; de medewerker kan dus zijn keuze in de loop van de periode niet herroepen.
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Gevolgen voor wettelijk pensioen: Alle jaren worden automatisch en kosteloos gelijkgesteld. Deze gelijkstelling is gebaseerd op de plafonds die worden gebruikt voor de berekening van het wettelijk pensioen. • Gevolgen voor 2^{de} pensioenpijler: Onbezoldigde afwezigheden die in aanmerking worden genomen voor het wettelijk pensioen, worden volledig in aanmerking genomen voor de opbouw van het aanvullend pensioen. D.i. voor alle LBO-ers vanaf 50 jaar tot aan pensioen. Maw als de dagen afwezigheden worden gelijkgesteld, zal de aanvullende opbouw gelijk zijn aan wat men zou gekregen hebben indien men voltijds was blijven werken.
Verloning en vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Weddeverhogingen: recht op SAC-verhogingen • Interimaten lopen door, zij het geproratiseerd zoals de wedde. Mandaten en tijdelijke loontoeslagen lopen door op voorwaarde dat de vervanging of de bijkomende verantwoordelijkheid voortduurt en geproratiseerd zoals de wedde. <p>Vergoedingen De bestaande regeling m.b.t. verminderde prestaties wordt toegepast.</p>
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: blijft behouden tot aan pensioen • Hospitalisatieverzekering: dekking loopt verder tot aan pensioen
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt voor elk jaar van de maatregel toegekend en pro rata berekend: op de 50% wedde en op de bijpassing die de VRT doet om te komen tot 70% brutoloon.
Vakantiegeld	Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op de 50% wedde en op de bijpassing die de VRT doet om te komen tot 70% brutoloon en wordt uitbetaald voor elk jaar van de maatregel.
Cumulatie	<ul style="list-style-type: none"> • Elke cumulatie die aanvangt in een periode van prestatie moet vooraf worden aangevraagd en goedgekeurd. • Voor elke cumulatie die aanvangt in een periode van niet-prestatie wordt overeengekomen dat ze toegestaan is onder de volgende voorwaarden. <ul style="list-style-type: none"> - Interne cumulatie is mogelijk maar zonder extra verloning, wel vergoeding kosten eigen aan werkgever. - Externe cumulatie is mogelijk voor niet-concurrerende activiteiten. Wie hierop inbreuk pleegt verliest het loon, de vergoedingen, de voordelen, vakantierechten en eindejaarspremie voor de resterende looptijd van de maatregel. <p>Er moet rekening gehouden worden met de beperkingen m.b.t. cumulatie en het ontvangen van</p>

	loopbaanonderbrekingsuitkeringen (zie opmerkingen).
Ziekte	De medewerker moet enkel een medisch attest bezorgen wanneer de ziekte samenvalt met een periode van voorziene prestatie. Het inkomen bij ziekte wordt berekend op de 50% wedde en op de bijpassing die de VRT doet om te komen tot 70% brutoloon.
Rechtszekerheid	Kan binnen de huidige reglementering van het personeelsstatuut en voor zover de wetgeving met betrekking tot pensioenen ongewijzigd blijft.
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Naast de RVA-uitkering kan de medewerker ook de aanmoedigingspremie van de Vlaamse Overheid aanvragen. Elke medewerker kan maximaal twee jaar (over gans de loopbaan) van deze premie genieten. • Om deze regeling van toepassing te maken, moet de medewerker enerzijds 50% LBO tot aan pensioen aanvragen en anderzijds een overeenkomst afsluiten met de VRT waarin minstens volgende elementen worden vastgelegd: <ul style="list-style-type: none"> - Instapdatum - Datum uit dienst - De garantie dat de medewerker maandelijks een bruto-inkomen ten belope van 70% van zijn voltijdse bruto wedde ontvangt. - Het akkoord dat er 25% dienstvrijstelling (bovenop de 50% LBO) wordt toegekend door de VRT en de modaliteiten waaronder deze zal worden opgenomen. - De voorwaarden m.b.t. cumulatie. • Deze maatregel is niet combineerbaar met een andere maatregel.

Regeling Dienstvrijstelling voorafgaand aan pensioen voor medewerkers met 50%-LBO tot aan pensioen

Inhoud	Als de medewerker bij het van kracht worden van deze regeling reeds geniet van 50%-LBO tot aan pensioen en de pensioendatum vastlegt tot maximaal drie jaar op voorhand, wordt er een bijkomende dienstvrijstelling van 25% toegekend. Er rest een dienstactiviteit van 25% van een voltijdse tewerkstelling.
Inwerkingtreding	De maatregel treedt in werking op 01/12/2010.
Doelgroep	Alle medewerkers die: <ul style="list-style-type: none"> - op 30/6/2011 57 jaar of ouder zijn, maar jonger dan 60 jaar - en binnen dit en drie jaar kunnen en wensen op pensioen te gaan - en reeds in het systeem van 50%-LBO tot aan pensioen werken.
Voorwaarden	<ul style="list-style-type: none"> • Voor elke medewerker die op 30/06/2011 tussen de 57 en 60 jaar is en die pensioengerechtigd is ten laatste op 1/7/2014: <ul style="list-style-type: none"> - Minimum 60 jaar - En bijkomende voorwaarde voor een contractueel personeelslid: een loopbaan van minimum 35 jaar. • Genieten van deze maatregel kan als: <ul style="list-style-type: none"> - Pensioenaanvraag voor 1/11/2010 is ingediend - Er ten vroegste op 01/12/2010 en ten laatste op 01/07/2011 in de maatregel wordt ingestapt - Het pensioen <ul style="list-style-type: none"> ▪ ten laatste op 1/7/2014 aanvangt en ▪ ten laatste ingaat op de 1ste van de maand nadat de medewerker 60 jaar is geworden en ▪ ten laatste aanvangt drie jaar na de instapdatum • De dienstvrijstelling bedraagt 25% van een voltijdse activiteit of het equivalent van 3 voltijdse maanden per jaar dat de medewerker voor dit systeem kiest. Deze vrijstelling komt bovenop de 50% onderbreking. De periode van dienstvrijstelling loopt: <ul style="list-style-type: none"> - maximaal 3 jaar - en maximaal tot de medewerker 60 jaar is. • Gedurende de ganse periode ontvangt de medewerker: <ul style="list-style-type: none"> - 50% loon - Een RVA-uitkering - Eventueel een aanmoedigingspremie van de Vlaamse Overheid • Vrijwillig maar: <ul style="list-style-type: none"> - recht voor wie aan de voorwaarden voldoet - datum en modaliteiten af te spreken met de leidinggevende in functie van de dienstnoodwendigheden. <p>Wat de periodes van dienstvrijstelling betreft kan overeengekomen worden :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de dienstvrijstelling te spreiden over de hele periode waarbij de periodes van activiteit worden

	<p>afgesproken met de leidinggevende.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ de periodes van dienstvrijstelling op te sparen en aan de hand van een ononderbroken periode op te nemen; daarbij kan de periode van activiteit niet uitgesteld worden tot vlak voor het pensioen. <ul style="list-style-type: none"> • De keuze om in te stappen in deze maatregel is definitief voor de hele periode; de medewerker kan dus zijn keuze in de loop van de periode niet herroepen.
Pensioen	<ul style="list-style-type: none"> • Gevolgen voor wettelijk pensioen: <ul style="list-style-type: none"> - Voor statutaire medewerkers: meestal worden de pensioenrechten voor het eerste jaar LBO automatisch gevrijwaard, daarna kan de medewerker ervoor kiezen om voor maximaal 4 jaar zijn pensioenrechten te valideren. De validering houdt een persoonlijke bijdrage in (7,5%) op het gedeelde loon. De gevolgen van LBO voor het pensioen worden over de ganse loopbaan beschouwd: als de medewerker reeds in het verleden één jaar LBO opnam en bijkomend 4 jaren LBO valideerde voor het pensioen, zijn zijn rechten nu uitgeput. - Voor contractuele medewerkers met LBO vanaf 50 jaar tot aan pensioen: Alle jaren worden automatisch en kosteloos gelijkgesteld. Deze gelijkstelling is gebaseerd op de plafonds die worden gebruikt voor de berekening van het wettelijk pensioen. • Gevolgen voor 2^{de} pensioenpijler (voor contractuele medewerkers): Onbezoldigde afwezigheden die in aanmerking worden genomen voor het wettelijk pensioen, worden eveneens in aanmerking genomen voor de opbouw van het aanvullend pensioen. D.i. voor alle afwezigheden die voortvloeien uit LBO vanaf 50 jaar tot aan pensioen. Maw als de dagen afwezigheden worden gelijkgesteld, zal de aanvullende opbouw gelijk zijn aan wat men zou gekregen hebben indien men voltijds was blijven werken.
Verloning en vergoedingen	<ul style="list-style-type: none"> • Weddeverhogingen: <ul style="list-style-type: none"> - Voor statutaire medewerkers: recht op statutaire baremaverhogingen - Voor contractuele medewerkers: recht op SAC-verhogingen • Interimaten lopen door, zij het geproratiseerd zoals de wedde. Mandaten en tijdelijke loontoeslagen lopen door op voorwaarde dat de vervanging of de bijkomende verantwoordelijkheid voortduurt en geproratiseerd zoals de wedde. <p>Vergoedingen De bestaande regeling mbt verminderde prestaties wordt toegepast.</p>
Voordelen	<ul style="list-style-type: none"> • Internet-privé: blijft behouden tot aan pensioen • Hospitalisatieverzekering: dekking loopt verder tot aan pensioen
Eindejaarspremie	De eindejaarspremie wordt voor elk jaar van de dienstvrijstelling toegekend en pro rata berekend: op de 50% wedde.
Vakantiegeld	Het dubbel vakantiegeld wordt berekend op de 50% wedde en voor elk jaar van de maatregel uitbetaald.

Cumulatie	<ul style="list-style-type: none"> • Elke cumulatie die aanvangt in een periode van prestatie moet vooraf worden aangevraagd en goedgekeurd. • Voor elke cumulatie die aanvangt in een periode van niet-prestatie wordt overeengekomen dat ze toegestaan is onder de volgende voorwaarden. <ul style="list-style-type: none"> - Interne cumulatie is mogelijk maar zonder extra verloning, wel vergoeding kosten eigen aan werkgever. - Externe cumulatie is mogelijk voor niet-concurrerende activiteiten. Wie hierop inbreuk pleegt verliest het loon, de vergoedingen, de voordelen, vakantierechten en eindejaarspremie voor de resterende looptijd van de maatregel. <p>Er moet rekening gehouden worden met de beperkingen m.b.t. cumulatie en het ontvangen van loopbaanonderbrekingsuitkeringen (zie opmerkingen).</p>
Ziekte	<p>De medewerker moet enkel een medisch attest bezorgen wanneer de ziekte samenvalt met een periode van voorziene prestatie.</p> <p>Het inkomen bij ziekte wordt berekend op de 50% wedde.</p>
Rechtszekerheid	<p>Deze regeling is gebaseerd op de huidige regelgeving mbt LBO en sociale zekerheid.</p>
Opmerkingen	<ul style="list-style-type: none"> • Om deze regeling van toepassing te maken, moet de medewerker enerzijds 50% LBO tot aan pensioen hebben en anderzijds een overeenkomst afsluiten met de VRT waarin minstens volgende elementen worden vastgelegd: <ul style="list-style-type: none"> - Instapdatum - Pensioendatum (voor statutaire medewerkers) - Datum uit dienst (voor contractuele medewerkers) - Het akkoord dat er 25% dienstvrijstelling (bovenop de 50% LBO) wordt toegekend door de VRT en de modaliteiten waaronder deze zal worden opgenomen. - De voorwaarden m.b.t. cumulatie. • Deze maatregel is niet combineerbaar met een andere maatregel.