



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 418 1320

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 24
APRIL 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS
GEWEST

Over

VRT: Aanpassingen aan bijlage 4 van het SAC- loonakkoord

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter;
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed;
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
5. de heer Benjamin Dalle, Vlaams minister van Brussel, Jeugd en Media
6. de heer Frederik Delaplace, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door
de heer Jan Van Wesemael
de heer Chris Moortgat
de heer Wies De Scheemaeker
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeert, vertegenwoordigd door
mevrouw Ilse Remy
de heer Tijn Reusen
de heer Carlos Van Hoeymissen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door
mevrouw Gerda De Norre
de heer Stefaan Loos
de heer Mike Barlow

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over de aanpassingen aan de tekst van de bijlage 4 van het SAC- loonakkoord (VRT):

De afvaardiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord af.

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord af.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten besluit de onderhandelingen met een protocol van niet- akkoord. Ze geven hiervoor bijgaande motivering.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **12 MEI 2023**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

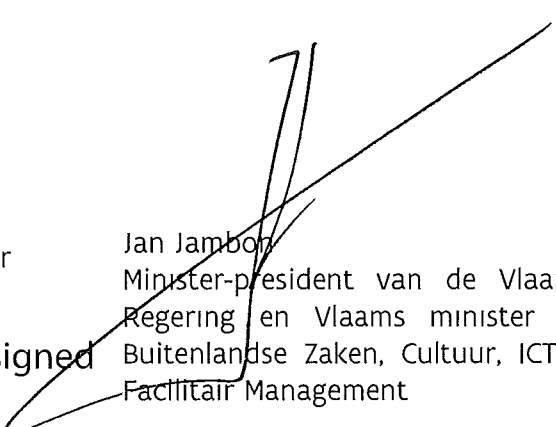
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten

**Wies
Deschee
maeker
(Signatur
e)**

Digitally signed
by Wies
Descheemaeker
(Signature)
Date:
2023.05.04
11:40:28
+02'00'



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



Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

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

Carlos Van
Hoeymissen
(Signature)

Digitaal ondertekend
door Carlos Van
Hoeymissen
(Signature)
Datum: 2023.05.02
10:22:43 +02'00'




Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

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

Gerda De
Norre
(Signature)

Digitaal
ondertekend door
Gerda De Norre
(Signature)
Datum: 2023.05.03
09:43:49 +02'00'



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



Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd,
Media en Armoedebestrijding

Frederik Delaplace
gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en
Televisieomroeporganisatie

Frederik Delaplace
(Signature)

Digitaal ondertekend door
Frederik Delaplace (Signature)
Datum 2023 05 10 15 49 23
+02'00'

Advies ACOD-VRT bij de aanpassingen van het SAC bijlage 4 en bijlage 12 (Doelstellingen en evaluaties)

Op het BOC van 6 mei 2021 gaf ACOD-VRT negatief advies bij een “Sociaal Akkoord” dat het Arbeidsreglement, het Sectoraal Akkoord Contractuelen en hun bijlagen ingrijpend veranderde. De 0% loonsverhoging wordt in 2023 al voor het derde opeenvolgende jaar toegepast, het gebrek aan tewerkstellingsgarantie leidde tot het collectief ontslag van 50 collega’s en de externe en uitzendtewerkstelling scheert nog altijd hoge toppen.

Ook de voorspelde chaos bij het invoeren van het nieuwe functie- en loonmodel bleef niet uit: er werden meer dan 200 bezwaren en beroepen ingediend, waarvan het grootste gedeelte nog altijd niet behandeld is. We stelden in 2021 al dat de invoering van evaluaties met loongevolgen niet klaar was voor invoering in 2023. Bovendien waren zowel het functiemodel als de evaluaties niet klaar voor invoering bij de statutaire collega’s. Tot op vandaag is hun rechtspositie niet geregeld.

De voorgestelde aanpassingen aan de SAC-bijlagen proberen tegemoet te komen aan een aantal praktische bezwaren bij het invoeren van de evaluaties. Naar de principiële kant van de zaak had de VRT-directie echter geen oren.

In het voorjaar 2021 bevroeg ACOD-VRT de collega’s over een aantal punten, waaronder de mogelijkheid tot evaluaties. De overgrote meerderheid (70%) sprak zich uit voor evaluaties, maar tegen loongevolgen. Het personeel heeft nood aan een betere feedbackcultuur in een constructief klimaat – evaluaties met loongevolgen dreigen eerdere inspanningen en voorzichtige stappen in die richting opnieuw teniet te doen.

Het VRT-personeel heeft geen goede ervaringen met evaluaties met loongevolg. In het verleden, leidden ze tot verdeeldheid binnen teams, creëerden onrust en zorgden voor een grote druk op zowel medewerkers als leidinggevenden. Ook in de voorliggende toepassing valt dit te vrezén. De nadruk ligt op het individuele presteren en door de verschillende kalibratie- en correctiemechanismen heeft men er zelfs voordeel bij als anderen minder goed presteren.

Bij een eventuele invoering van dit systeem van evaluaties zal ACOD-VRT met argusogen toezien op de toepassing ervan. Vooral bij het bepalen van de doelstellingen is waakzaamheid geboden. De “verwachtingen” van de leidinggevende mogen niet de bovenhand halen op wat in de functie- en profielbeschrijvingen objectief en in consensus werd vastgelegd. Een doorgedreven bezwaarprocedure is daarom belangrijk, zowel bij het vastleggen van de doelstellingen als bij de evaluatie.

Ten slotte, opnieuw maakt de VRT-directie de fout een deel van het VRT-personeel te negeren. In het Administratief Personeelsstatuut staat al een opgeschort hoofdstuk over evaluaties bij de statutaire collega’s. Nu wordt daar een tweede evaluatiesysteem naast gebouwd, zonder dat duidelijk is hoe de twee systemen met elkaar verbonden zijn. Dit is knip-en-plak-werk dat de rechtspositie van de statutaire collega’s ondergraaft.

Al deze punten in overweging nemende, geeft ACOD-VRT op 30 maart 2023 negatief advies aan de voorliggende SAC-bijlages 4 en 12 en beraden wij ons over verdere stappen.

Op 24 april 2023 bevestigt ACOD-VRT het negatief advies op het Sectorcomité XVIII.



**SAC BIJLAGE 4 :
BIJLAGE LOONAKKOORD**

ACTUELE VERSIE HOOFDSTUK 7 EN HOOFDSTUK 8

Hoofdstuk 7 - De verhogingsmechanismen

Artikel 13 – Referentiepercentage

Voor het bepalen van de gemiddelde loonsverhoging maken we gebruik van éénzelfde referentiepercentage over alle classificatiebanden heen. Dit percentage bepaalt hoeveel de lonen (voor medewerkers die nog niet aan hun maximumloon zitten) gemiddeld in de classificatieband mogen stijgen. De toepassing is verschillend wanneer het gaat over een collectieve dan wel een individuele verhoging.

Voor de periode van kalenderjaar 2023 tot en met 2025 wordt het referentiepercentage op 1,2% vastgelegd.

Artikel 14 – Verhogingsmechanisme - collectieve verhoging

Het gemiddelde percentage collectieve verhoging is gelijk aan het referentiepercentage X.

De collectieve verhoging is afhankelijk van de positie van het bruto maandloon t o v midpunt.

Onder minimum van functieprofiel	Onder midpunt	Boven midpunt
2,2*X	1,1*X	0,9*X

Artikel 15 – Verhogingsmechanisme - individuele verhoging

Voor de individuele verhoging wordt er rekening gehouden met de positionering van het huidige loon van de medewerker t o v het midpunt én met de invulling van zijn verantwoordelijkheden die de medewerker in het vorige kalenderjaar gerealiseerd heeft.

De invulling van de verantwoordelijkheden door de medewerker, kan op 5 manieren ingedeeld worden.

- 1 **Onvoldoende**: Vult de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel **over de volledige lijn / algemeen onvoldoende** in. Medewerker bevindt zich reeds in een verbeterproces of de opstart van dit proces is aangekondigd.
- 2 **Voldoende**: Vult de verantwoordelijkheden over het algemeen goed in, mits eerder vermelde duidelijke aandachtspunten die schriftelijk worden gemotiveerd
- 3 **Zeer Goed**: Vult de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel **over de volledige lijn volgens alle verwachtingen zeer goed** in
- 4 **Zeer goed met uitmuntende punten**: Vult over het algemeen de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel zeer goed in en vult een aantal verantwoordelijkheden uitmuntend in
- 5 **Uitmuntend**: Vult de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel **over de volledige lijn / algemeen uitzonderlijk goed** in

Rekening houdend met beide factoren resulteert dit een loonsverhoging volgens onderstaande tabel, waarbij X het referentiepercentage is, zoals vermeld in artikel 13

Invulling van verantwoordelijkheden	Onder minimum van functieprofiel	Onder midpunt	Boven midpunt
Uitmuntend	4,4*X	2,2*X	1,8*X
Zeer goed met uitmuntende punten	3,3*X	1,65*X	1,35*X
Zeer Goed	2,2*X	1,1*X	0,9*X
Voldoende	1,1*X	0,55*X	0,45*X
Onvoldoende	0*X	0*X	0*X

Budgetair correctiemechanisme

indien door toepassing van bovenstaande tabel de gemiddelde individuele procentuele loonsverhoging binnen een classificatieband (voor medewerkers die nog niet aan hun maximumloon zitten) meer dan 10% afwijkt van het afgesproken referentiepercentage dan treedt er een correctiemechanisme in werking

- indien de toepassing van de tabel leidt tot een gemiddelde procentuele verhoging binnen een classificatieband die meer dan 10% lager is dan het vooropgestelde referentiepercentage dan wordt het referentiepercentage verhoudingsgewijs verhoogd (bv Bij 10% onderbenutting wordt het referentiepercentage van 1,2% aangepast naar 1,32%)
- indien deze leidt tot een gemiddelde procentuele verhoging binnen een classificatieband die meer dan 10% hoger is dan het referentiepercentage dan wordt het referentiepercentage verhoudingsgewijs verlaagd (bv Bij 10% overschrijding wordt het referentiepercentage van 1,2 % aangepast naar 1,08 %)

Artikel 16 – Verdeling collectief en individueel verhogingsmechanisme

De verdeling van de collectieve en de individuele verhogingen is afhankelijk van de classificatieband van de functie

In classificatieband I, J, K, L bestaat de verhoging voor 100% uit een collectieve verhoging

In classificatieband G, H, wordt de verhoging samengesteld uit 50% van de collectieve verhoging en 50% van de individuele verhoging

In classificatieband D, E, F bestaat de verhoging volledig uit een individuele verhoging

Artikel 17 – Jaarlijks proces

§1 Toewijzing van een functieprofiel

Er zal aan de medewerkers in een functie met meerdere functieprofielen formeel een functieprofiel worden toegewezen, zoals bepaald in de Procedure Functieclassificatie. De basis hiervoor wordt gevormd door de verantwoordelijkheden die de medewerker tijdens het voorafgaande jaar heeft opgenomen

§2 Individuele loonsverhogingen

Voor de classificatiebanden waarbij de loonsverhoging (deels) bepaald wordt op individuele basis, zijn de leidinggevenden van een directie verantwoordelijk voor het bepalen van de mate van uitvoering van de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel

§3 Kalibratie

De HR BP zal kalibratiesessies begeleiden zodat toekenning van de loonsverhogingen op basis van de invulling van de verantwoordelijkheden op een objectieve wijze gebeurt en gedragen is door het management

Om een evenwichtige verdeling over directies te garanderen, voert de HR Expert een kalibratie uit per classificatieband over de verschillende directies

§4 Mededeling van het resultaat

De leidinggevende zal in een loongesprek een eventuele indeling in functieprofiel toelichten en verantwoorden aan de medewerker, als ook de mate waarin de medewerker invulling heeft gegeven aan zijn verantwoordelijkheden (indien de individuele verloning van toepassing is)

Artikel 18 –Timing

§1 Dit proces wordt voor de eerste keer formeel doorlopen in 2023. De toepassing op het loon van de medewerkers als gevolg van deze indeling geldt vanaf de uitbetaling van het loon van mei 2023

§2 De daaropvolgende jaren zal dit proces telkens in dezelfde periode herhaald worden met toepassing op het loon van mei van het betreffende jaar

Artikel 19 – Maximum classificatieband

Medewerkers van wie het loon zich boven het maximum bevinden van de classificatieband die op hen van toepassing is, ontvangen geen loonstijging

Artikel 20 – Promotiepercentage bij stijging naar een hoger functieprofiel of een hogere functie

Bij een overgang naar een hoger functieprofiel (art 19 SAC) of naar een hogere functie (art 20 SAC) wordt een promotiepercentage minstens gelijk aan 5% gehanteerd

Artikel 21 – Wijziging naar lagere functie

Bij overgang naar een lagere functie (art 20 §2 en art 21 van het SAC) bedraagt het wijzigingspercentage 5%

Deel 3 OVERIGE LOONCOMPONENTEN

Hoofdstuk 8 – Variabele looncomponent

Artikel 22 – Variabele verloning voor classificatieband D

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen management A, B en C, geldt er ook voor classificatieband D een systeem van variabele verloning. Het systeem van variabele verloning is een element van performantie management waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd.

§ 2 Jaarlijks wordt voor elke medewerker van classificatieband D te behalen doelstellingen vooropgesteld. Voor elke doelstelling wordt op voorhand duidelijk gedefinieerd op een schaal van 1 tot 5 wanneer en in welke mate de doelstelling wordt behaald.

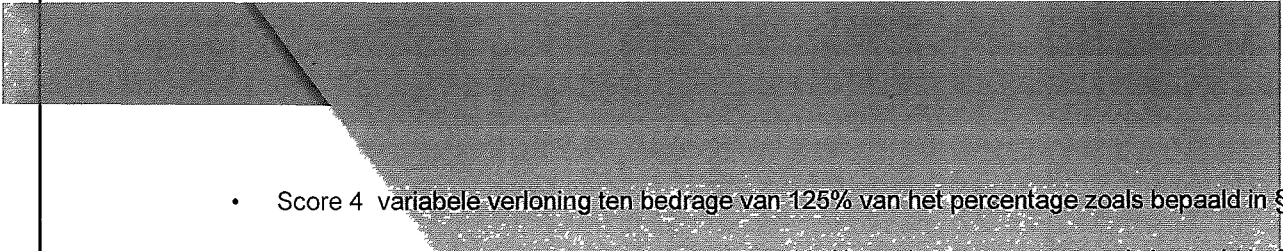
Het betreft SMART-doelstellingen, m a w de doelstellingen zijn Specifiek, Meetbaar, Aanvaardbaar, Realistisch en Tijdsgebonden.

Eenzijds worden er collectieve doelstellingen vooropgesteld die collectief worden geëvalueerd en anderzijds gaat het over individuele doelstellingen die door de leidinggevende en de medewerker worden ingeschaald.

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van de resultaten van de VRT van het voorbije jaar, de hoogte van het beschikbare budget en het te behalen percentage van de variabele verloning voor score 3. De variabele verloning die overeenkomt met score 3 kan niet meer bedragen dan 4,5% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen).

§ 4 Het behalen van de doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd en leidt tot een gewogen gemiddelde score. Elke score is als volgt gerelateerd aan de te behalen variabele verloning:

- Score 5 variabele verloning ten bedrage van 150% van het percentage zoals bepaald in §3

- 
- Score 4 variabele verloning ten bedrage van 125% van het percentage zoals bepaald in §3
 - Score 3 variabele verloning ten bedrage van 100% van het percentage zoals bepaald in §3
 - Score 2 variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3
 - Score 1 variabele verloning ten bedrage van 0% van het percentage zoals bepaald in §3

§5 De variabele verloning wordt afgetopt op 6% van het jaarsalaris (= 12 bruto maandlonen)

§6 Voor de periode van 01/05/2021 tot en met 31/12/2022 wordt klasse 7 gelijk gesteld met classificatieband D

Artikel 23 – Variabele verloning voor uitzonderlijke prestaties

Bij hoogst uitzonderlijke prestaties kan een DC-lid in samenspraak met de HR-directeur beslissen om een medewerker een eenmalige bonus uit te betalen

NIEUWE VERSIE HOOFDSTUK 7 EN HOOFDSTUK 8

Hoofdstuk 7 - De verhogingsmechanismen

Artikel 13 – Referentiepercentage

Voor het bepalen van de gemiddelde loonsverhoging maken we gebruik van éénzelfde referentiepercentage over alle classificatiebanden heen. Dit percentage bepaalt hoeveel de lonen (voor medewerkers die nog niet aan hun maximumloon zitten) gemiddeld in de classificatieband mogen stijgen. De toepassing is verschillend wanneer het gaat over een collectieve dan wel een individuele verhoging.

Voor de periode van kalenderjaar 2024 tot en met 2025 wordt het referentiepercentage op 1,2% vastgelegd.

Artikel 14 – Verhogingsmechanisme - collectieve verhoging

Het gemiddelde percentage collectieve verhoging is gelijk aan het referentiepercentage X. De collectieve verhoging is afhankelijk van de positie van het bruto maandloon t o v midpunt.

Onder minimum van functieprofiel	Onder midpunt	Boven midpunt
2,2*X	1,1*X	0,9*X

Artikel 15 – Verhogingsmechanisme - individuele verhoging

Voor de individuele verhoging wordt er rekening gehouden met de positionering van het huidige loon van de medewerker t o v het midpunt én met de invulling van zijn verantwoordelijkheden die de medewerker in het vorige kalenderjaar gerealiseerd heeft.

De invulling van de verantwoordelijkheden door de medewerker, kan op 5 manieren ingedeeld worden:

1. Ruim onder de verwachtingen vult de verantwoordelijkheden van functie(profiel) en doelstellingen over de volledige lijn of op essentiële punten onvoldoende in. Medewerker bevindt zich reeds in een verbeterproces of de opstart van dit proces is aangekondigd.
2. Onder de verwachtingen vult een aantal verantwoordelijkheden van functie(profiel) en doelstellingen onvoldoende in, met duidelijke aandachtspunten die schriftelijk worden gemotiveerd en aan bod kwamen in een eerder gesprek.
3. Volgens de verwachtingen vult over het geheel genomen de verantwoordelijkheden van functie(profiel) en doelstellingen goed in.
4. Boven de verwachtingen vult de verantwoordelijkheden van functie(profiel) en doelstellingen zeer goed in en vult een aantal verantwoordelijkheden uitzonderlijk goed in.
5. Ruim boven de verwachtingen vult de verantwoordelijkheden van functie(profiel) en doelstellingen over de volledige lijn uitzonderlijk goed in.

De concrete invulling van de doelstellingen, zoals hierboven vermeld, wordt jaarlijks verder toegelicht aan de vakorganisaties binnen het kader van het sociaal overleg.

De som van de scores "boven de verwachtingen" en "ruim boven de verwachtingen" zal aan maximaal 25% van het totaal aantal betrokken medewerkers toegekend kunnen worden, waarbij de score "ruim boven de verwachtingen" zal toegekend kunnen worden aan maximaal 5% van het totaal aantal betrokken medewerkers op VRT.

In het kader van het welzijn op het werk zal het mogelijk zijn om alle scores te behalen binnen het bestek van de normaal-voorzien gemiddelde arbeidsduur. De focus ligt hierbij op het invullen van de verantwoordelijkheden en op efficiëntie eerder dan op de totaal daaraan bestede arbeidstijd.

Rekening houdend met beide factoren resulteert dit een loonsverhoging volgens onderstaande tabel, waarbij X het referentiepercentage is, zoals vermeld in artikel 13

Invulling van verantwoordelijkheden	Onder minimum van functieprofiel	Onder midpunt	Boven midpunt
Ruim boven de verwachtingen	4,4*X	2,2*X	1,8*X
Boven de verwachtingen	3,3*X	1,65*X	1,35*X
Volgens de verwachtingen	2,2*X	1,1*X	0,9*X
Onder de verwachtingen	1,1*X	0,55*X	0,45*X
Ruim onder de verwachtingen	0*X	0*X	0*X

Budgetair correctiemechanisme

indien door toepassing van bovenstaande tabel de gemiddelde individuele procentuele loonsverhoging binnen een classificatieband (voor medewerkers die nog niet aan hun maximumloon zitten) meer dan 10% afwijkt van het afgesproken referentiepercentage dan treedt er een correctiemechanisme in werking

- indien de toepassing van de tabel leidt tot een gemiddelde procentuele verhoging binnen een classificatieband die meer dan 10% lager is dan het vooropgestelde referentiepercentage dan wordt het referentiepercentage verhoudingsgewijs verhoogd (bv Bij 10% onderbenutting wordt het referentiepercentage van 1,2% aangepast naar 1,32%)
- indien deze leidt tot een gemiddelde procentuele verhoging binnen een classificatieband die meer dan 10% hoger is dan het referentiepercentage dan wordt het referentiepercentage verhoudingsgewijs verlaagd (bv Bij 10% overschrijding wordt het referentiepercentage van 1,2 % aangepast naar 1,08 %)

Artikel 16 – Verdeling collectief en individueel verhogingsmechanisme

De verdeling van de collectieve en de individuele verhogingen is afhankelijk van de classificatieband van de functie

In classificatieband I, J, K, L bestaat de verhoging voor 100% uit een collectieve verhoging

In classificatieband G, H, wordt de verhoging samengesteld uit 50% van de collectieve verhoging en 50% van de individuele verhoging

In classificatieband D, E, F bestaat de verhoging volledig uit een individuele verhoging

Artikel 17 – Jaarlijks proces

§1 Toewijzing van een functieprofiel

Er zal aan de medewerkers in een functie met meerdere functieprofielen formeel een functieprofiel worden toegewezen, zoals bepaald in de Procedure Functieclassificatie De basis hiervoor wordt

gevormd door de verantwoordelijkheden die de medewerker tijdens het voorafgaande jaar heeft opgenomen

§2 Individuele loonsverhogingen

Voor de classificatiebanden waarbij de loonsverhoging (deels) bepaald wordt op individuele basis, zijn de leidinggevenden van een directie verantwoordelijk voor het bepalen van de mate van uitvoering van de verantwoordelijkheden van de functie of het functieprofiel

§3 Interne afstemming

De BP Talent & Organisatie zal sessies rond interne afstemming begeleiden zodat de toekenning van de loonsverhogingen op basis van de invulling van de verantwoordelijkheden op een objectieve wijze gebeurt en gedragen is door het management

Om een evenwichtige verdeling over directies te garanderen, voert de Expert Talent & Organisatie een interne afstemming uit per classificatieband over de verschillende directies

§4 Mededeling van het resultaat

De leidinggevende zal in een loongesprek een eventuele indeling in functieprofiel toelichten en verantwoorden aan de medewerker, als ook de mate waarin de medewerker invulling heeft gegeven aan zijn verantwoordelijkheden (indien de individuele verloning van toepassing is)

Artikel 18 –Timing

§1 Dit proces wordt voor de eerste keer formeel doorlopen in 2024. De toepassing op het loon van de medewerkers als gevolg van deze indeling geldt vanaf de uitbetaling van het loon van mei 2024

§2 De daaropvolgende jaren zal dit proces telkens in dezelfde periode herhaald worden met toepassing op het loon van mei van het betreffende jaar

Artikel 19 – Maximum classificatieband

Medewerkers van wie het loon zich boven het maximum bevinden van de classificatieband die op hen van toepassing is, ontvangen geen loonstijging

Artikel 20 – Promotiepercentage bij stijging naar een hoger functieprofiel of een hogere functie

Bij een overgang naar een hoger functieprofiel (art. 19 SAC) of naar een hogere functie (art. 20 SAC) wordt een promotiepercentage minstens gelijk aan +5% gehanteerd

Artikel 21 – Wijziging naar lagere functie

Bij overgang naar een lagere functie (art. 20 §2 en art. 21 van het SAC) bedraagt het wijzigingspercentage -5%

Deel 3 OVERIGE LOONCOMPONENTEN

Hoofdstuk 8 – Variabele looncomponent

Artikel 22 – Variabele verloning voor classificatieband D

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen management A, B en C, geldt er ook voor classificatieband D een systeem van variabele verloning (bonus) Het systeem van variabele verloning is een element van performantiemanagement waarbij op een objectieve manier de bijdrage van de medewerkers aan organisatie, team en individuele doelstellingen kan worden geïdentificeerd

§ 2 Jaarlijks worden voor elke medewerker van classificatieband D de te behalen doelstellingen vooropgesteld De concrete invulling van de doelstellingen, zoals hierboven vermeld, wordt verder toegelicht aan de vakorganisaties binnen het kader van het sociaal overleg

Het behalen van deze doelstellingen wordt jaarlijks geëvalueerd door de leidinggevende

§ 3 De Raad van Bestuur van de VRT bepaalt jaarlijks, op basis van het realisatiepercentage van de collectieve doelstellingen en de financiële situatie van de VRT, de hoogte van het beschikbare budget dat binnen VRT beschikbaar gesteld wordt voor het toekennen van de bonussen

§4 Medewerkers die zich in de classificatieband D bevinden kunnen aanspraak maken op een bonus in de volgende situaties

het leveren van een uitzonderlijke inspanning, die leidt tot een belangrijke en duurzame impact op de doelstellingen van de afdeling of de organisatie

of

het behalen van zeer sterke en duurzame resultaten voor de afdeling of de organisatie, die de verwachtingen van de functie overstijgen

Het louter behalen van de vooropgestelde doelstellingen houdt bijgevolg geen recht in op het toekennen van een bonus

§5 Er zal een bonus toegekend worden aan maximaal 30% van het totaal aantal medewerkers op VRT dat hiervoor in aanmerking komt

§6 De bonussen worden toegekend volgens een evenwichtige spreiding waarbij het bedrag van de hoogst toegekende bonus niet hoger kan zijn dan 3 keer het bedrag van de laagst toegekende bonus

§7 Het bedrag van de toegekende bonus is maximaal gelijk aan het bedrag van de maximum maandloongrens van toepassing voor classificatieband D, zoals vermeld in art 11 van deze bijlage

Artikel 23 – Variabele verloning voor uitzonderlijke prestaties

Bij hoogst uitzonderlijke prestaties kan een DC-lid in samenspraak met de directeur Talent & Organisatie beslissen om een medewerker een eenmalige bonus uit te betalen