

Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr 375 1205

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
7 MEI 2018 DIE GEVOERD WERDEN IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE
GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

VRT :

Duurzame mobiliteit en wijzigingen aan het administratief personeelsstatuut
en het Sectoraal Akkoord Contractuelen.

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

de vaste leden :

1. de heer Geert Bourgeois , minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en Onroerend Erfgoed, voorzitter;
2. mevrouw Liesbeth Homans, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;
3. de heer Bart Tommelein, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting, Financiën en Energie,
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;
5. de heer Sven Gatz, Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en Brussel,
6. de heer Paul Lembrechts, gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Radio- en Televisieomroeporganisatie.

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
 de heer Jan Van Wesemael
 de heer Wies Descheemaeker
- 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 :
 de heer Carlos Van Hoeymissen
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
 de heer Francis Van Lindt
 mevrouw Lut Gouwy

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt met betrekking tot duurzame mobiliteit en de wijzigingen aan het administratief personeelsstatuut en het Sectoraal Akkoord Contractuelen.

De afvaardigingen van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt en van van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluiten een protocol van akkoord.

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit eveneens een protocol van akkoord maar wenst volgende opmerkingen toe te voegen m.b.t. het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets.

“Bij het Sociaal Plan maakte ACOD de opmerking dat zij het oneens waren met het invoeren van de bedrijfswagens omwille van de aanslag op de sociale zekerheid en de aanslag op de natuur. Het argument van de natuur valt bij bedrijfsfietsen weg, maar niet dat van de sociale zekerheid.

Het gaat weliswaar over lagere bedragen die de sociale zekerheid misloopt, maar die zijn toch aanzienlijk aangezien het systeem van bedrijfsfietsen voornamelijk voordelig is voor heel dure racefietsen en elektrische fietsen.

Bovendien treedt het door de directie voorgestelde systeem in concurrentie met de arbeidsherverdeling, door de invloed die het heeft op de eindejaarspremie van de statutairen.

In een discussienota van het gemeenschappelijk vakbondsfront vroegen zij een mogelijkheid tot fietslease, mét bedrijfsincentive, terwijl daar in de onderhandelingen nooit ruimte voor gemaakt is.

Zij appreciëren de beloftes van de directie om werk te maken van een systeem om ook de aankoop van goedkopere fietsen te faciliteren, maar hebben daar op vandaag onvoldoende garanties voor.

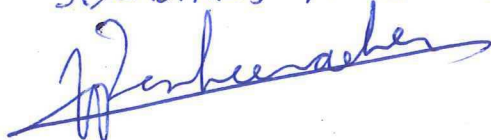
Daarom geeft ACOD negatief advies over het protocol m.b.t. de ter beschikkingstelling van een bedrijfsfiets in afwachting van een degelijk alternatief ‘ een groepsaankoop van degelijke stadsfietsen in de categorie catalogusprijs 1000 euro, met bedrijfsincentive’

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

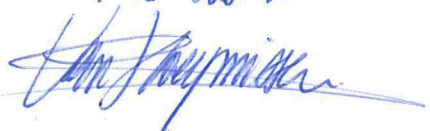
Brussel, 15-06-2018

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

WIES DESCHAEMAEKER
SECRETARIS ACOD-VRT


Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten

Carlos Van Jaeymacker
Bedrijfsprijgestelde secretaris
Sec-Transcom


DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,

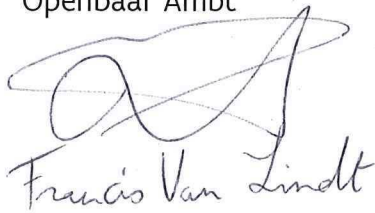


Geert Bourgeois
Minister-president van de Vlaamse Regering
en Vlaams minister van Buitenlands Beleid en
Onroerend Erfgoed

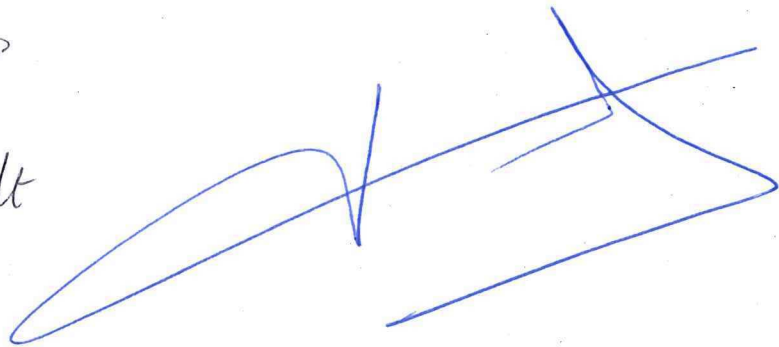


Liesbeth Homans
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen
en Armoedebestrijding

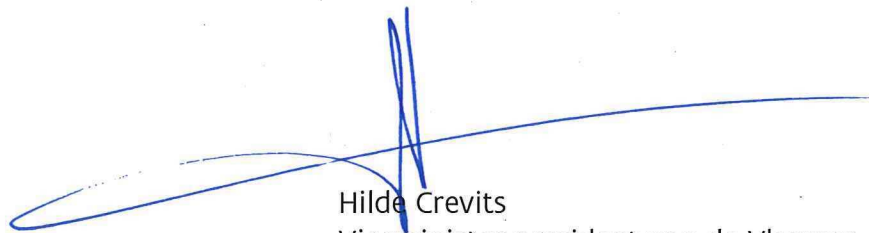
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt



Francis Van Lindt



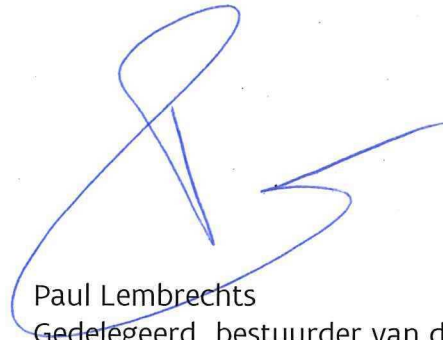
Bart Tommelein
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie



Hilde Crevits
Viceminister-president van de Vlaamse
Regering en Vlaams minister van Onderwijs



Sven Gatz
Vlaams minister van Cultuur, Media, Jeugd en
Brussel



Paul Lembrechts
Gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Ra-
dio- en Televisieomroeporganisatie

NOTA AAN SECTORCOMITE XVIII VAN 7 MEI 2018

INZAKE DUURZAME MOBILITEIT EN WIJZIGINGEN AAN ADMINISTRATIEF
PERSONEELSTATUUT EN SECTORAAL AKKOORD CONTRACTUELEN

Inleiding

Voortvloeiend uit de gebeurtenissen van de voorbije maanden en de gesprekken en onderhandelingen tussen directie en vakbonden worden enkele belangrijke onderwerpen voorgelegd aan de leden van het sectorcomité XVIII

1 Duurzame mobiliteit

Met een ambitieus actieplan wil de VRT inzetten op duurzame mobiliteit en haar medewerkers stimuleren om hun verplaatsingen op een meer duurzame wijze te doen. Het plan steunt daarbij op drie principes

- Verplaatsing vermijden
- Verplaatsing verduurzamen
- Verplaatsing vergroenen

In dit kader wil de VRT een nieuw beleid mbt telewerken invoeren om verplaatsingen te vermijden en daarnaast bedrijfsfietsen ter beschikking stellen om de verplaatsing van de medewerkers te verduurzamen.

1.1 Telewerken

Tele/thuiswerken werd reeds meer dan 10 jaar geleden bij de VRT ingevoerd met het oog op een modern HR-beleid dat bijdraagt aan een goede werk-privébalans. Ondertussen zijn de technologische mogelijkheden om vanop afstand te werken sterk uitgebreid. Je kunt vlot vergaderen vanop verschillende fysieke plaatsen, documenten delen, bespreken en bewerken alsof je naast elkaar aan een vergadertafel zit,

Deze mogelijkheden en een nieuwe visie op telewerken vereisen een nieuw beleid dat werd neergeschreven in een protocol dat van toepassing is op de hele organisatie en als gevolg aan elke medewerker de mogelijkheid biedt om thuis of vanop afstand te werken.

Aan de leidinggevenden en hun teams wordt gevraagd om samen te bekijken op welke manier en in welke mate telewerken binnen het kader van het protocol mogelijk is op hun diens. Deze afspraken worden opgenomen in een teamverslag.

Het *protocol Telewerken* is bij deze nota toegevoegd en wordt na goedkeuring opgenomen als bijlage 20 aan het SAC en bijlage 11 bij het Administratief Personeelsstatuut.

Bijkomend moet de huidige passage m b t telethuiswerk (artikel 9 bis) in het werkreglement worden aangepast in lijn met het nieuwe protocol.

Huidige artikel 9 bis – telethuiswerken (van het werkreglement):

Telethuiswerk is mogelijk voor maximaal 40% van de arbeidstijd. Dit betekent concreet één of twee dagen per week bij een tewerkstelling van 100%

Voor alle personeelsleden (ongeacht het werkstelsel) gebeurt de registratie van “telethuiswerk” binnen de geeigende toepassing in dagen of in halve dagen. Een volledige dag telethuiswerk wordt verrekend voor 7u36', een halve dag voor 3u48'. Speciale omstandigheden worden ad hoc bekeken.

Voor de personeelsleden in het onregelmatig, O-bis en beurtstelsel wordt de telethuiswerktijd opgenomen in de planning (7u36' voor een volledige dag telethuiswerk, 3u48' voor een halve dag telethuiswerk)

Voor medewerkers die deeltijds werken in een systeem met vermindering per dag zal een dag telethuiswerk pro rata verrekend worden

- *Een halve dag telethuiswerk kan gecombineerd worden met.*
- *een halve dag arbeidsprestaties elders*
- *een halve dag jaarlijks verlof, ziekteverlof, speciaal verlof, syndicaal verlof*
- *een halve dag recuperatieverlof (enkel Glat en Flex)*

De telethuis-werktijd kan geen aanleiding geven tot recuperatie of bijkomende vergoedingen

Nieuwe artikel 9 bis - telewerken (van het werkreglement):

§1 Telewerken, zoals bepaald in het Protocol Telewerken, wordt als volgt verrekend

- *Telewerk in een satellietkantoor*

Net als in het omroepcentrum is de telewerker onderhevig aan tijdsregistratie. De telewerktijd op een satellietkantoor wordt op die manier op eenzelfde manier behandeld dan mocht deze gepresteerd zijn op de standplaats

- *Telewerk in de eigen woning of andere gekozen plaats*

De telewerktijd wordt verrekend aan de hand van een volledige dag (7u36) of een halve dag (3u48). Voor geplande medewerkers wordt de tijd verrekend zoals voorzien in de planning. De telewerktijd, kan geen aanleiding geven tot toekenning van recuperatie of enige bijkomende vergoeding

§2 Voor opgelegde prestaties op zondagen of wettelijke feestdagen die als telewerktijd worden geleverd, wordt de vergoeding zoals bepaald in art 58 van het werkreglement toegepast

§3 Voor medewerkers die deeltijds werken in een systeem met vermindering per dag zal een dag telewerken pro rata verrekend worden

§4 Een halve dag telewerken kan gecombineerd worden met:

- *Een halve dag arbeidsprestaties elders*
- *Een halve dag jaarlijks verlof, ziekteverlof, omstandigheidsverlof, sociaal verlof, syndicaal verlof*
- *Een halve dag recuperatieverlof (enkel Glat en Flex)*

Ingangsdatum met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2018.

Advies BOC Op het BOC van 22 maart 2018 werd een unaniem positief advies bij het Protocol Telewerken gegeven. De ACOD benadrukte dat door te telewerken de totale tijd die mensen aan het werk besteden, vermindert, gezien er geen woon-werkverplaatsingen moeten gebeuren

1.2 Bedrijfsfietsen

Om medewerkers te ondersteunen in hun keuze voor meer duurzame mobiliteitsoplossingen kiest de VRT ervoor om bedrijfsfietsen aan te bieden. De medewerker die voor een bedrijfsfiets opteert, engageert zich om de fiets voor woon-werkverplaatsingen te gebruiken.

Elke contractuele medewerker kan een bedrijfsfiets ter beschikking hebben in ruil voor een maandelijkse brutoloonbijdrage. De statutaire medewerker ruilt daarvoor (een deel van) zijn eindejaarspremie in. De voorwaarden en modaliteiten van deze keuze tussen brutoloon of bedrijfsfiets worden vastgelegd in een protocol.

Het *protocol m b t het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets* is als bijlage bij deze nota gevoegd en wordt na goedkeuring opgenomen als bijlage 19 toegevoegd aan het SAC. Aanvullend wordt dit element van verloning ingebed in het SAC. Daartoe wordt artikel 16 – Brutojaarinkomen aangepast.

Huidig artikel 16 - Brutojaarinkomen

§ 1 Het brutojaarinkomen van de VRT-personeelsleden wordt als volgt samengesteld:

- 12 x het brutomaandloon (= jaarloon), vast gedeelte van het enkel vakantiegeld (= loon voor vakantiedagen) inbegrepen, dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- het variabel deel van het enkel vakantiegeld en vaste- en variabele deel van het dubbel vakantiegeld (vaste- en variabele delen van enkel- en dubbel vakantiegeld worden berekend overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan en artikel 15ter – 5°lid)
- een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon eventueel aangevuld met een gemiddelde tijdelijke loontoeslag volgens artikel 15ter – 5°lid of, bij onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode (die loopt van 1 november van het voorgaande jaar tot en met 31 oktober van het jaar van uitbetaling), in verhouding berekend

§ 2 De eindejaarspremie wordt betaald in de loop van de maand november. Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand april. Het vakantiegeld wordt berekend op het maandloon van maart en de eindejaarspremie op het maandloon van oktober.

Aangepast artikel 16 - Brutojaarinkomen

§ 1 Het brutojaarinkomen van de VRT-personeelsleden wordt als volgt samengesteld

- 12 x het brutomaandloon (= jaarloon), vast gedeelte van het enkel vakantiegeld (= loon voor vakantiedagen) inbegrepen, dat in overeenstemming is met de uitgeoefende functie volgens de functieverloning
- het variabel deel van het enkel vakantiegeld en vaste- en variabele deel van het dubbel vakantiegeld (vaste- en variabele delen van enkel- en dubbel vakantiegeld worden berekend overeenkomstig de bepalingen van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie van werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarvan en artikel 15ter – 5°lid)
- een eindejaarspremie gelijk aan het maandloon eventueel aangevuld met een gemiddelde tijdelijke loontoeslag volgens artikel 15ter – 5°lid of, bij onvolledige prestaties tijdens de referentieperiode (die loopt van 1 november van het voorgaande jaar tot en met 31 oktober van het jaar van uitbetaling), in verhouding berekend

§ 2 Binnen het goedgekeurde kader m.b.t. duurzaam personeelsbeleid (bijlage 13 bij dit SAC) en duurzame mobiliteit (bijlage 18 en 19 bij dit SAC) kan het personeelslid ervoor kiezen om zijn brutojaarinkomen deels in te vullen met niet-geldelijke voordelen

§ 3 De eindejaarspremie wordt toegekend en betaald in de loop van de maand november. De eindejaarspremie wordt berekend op het maandloon van oktober.

§ 4 Het vakantiegeld wordt betaald in de loop van de maand april. Het vakantiegeld wordt berekend op het maandloon van maart.

Tenslotte vereist dit ook een aanvulling in het *Pecuniair personeelsstatuut – aanpassing statutaire verloning* (bijlage 7 bij het Administratief Personeelsstatuut). In dit document wordt een punt 14 toegevoegd.

14. Bedrijfsfietsen

In het kader van het protocol m.b.t. het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets kan elke statutaire medewerker ervoor kiezen om zijn eindejaarspremie (deels) in te ruilen voor een bedrijfsfiets.

Ingangsdatum met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2018.

Advies BOC: Op het BOC van 22 maart 2018 gaven het ACV en het VSOA een positief advies bij het *Protocol m.b.t. het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets*. De ACOD gaf een negatief advies, omdat:

- De bijdragen aan de sociale zekerheid afnemen,
- De keuze voor een bedrijfsfiets het aantal vrije dagen dat een statutaire medewerker met de eindejaarspremie kan 'kopen' beïnvloed en op die manier treedt het systeem in concurrentie met de arbeidsherverdelingsmaatregel uit het Sociaal Plan,
- Geen bijkomende incentive door de VRT wordt geboden om te kiezen voor een fiets,
- Er op vandaag onvoldoende garanties zijn dat naast het systeem van fietslease ook een systeem voor de aankoop van goedkopere fietsen zal worden mogelijk zijn. De VRT heeft zich hiertoe wel geëngageerd.

2 Integriteitscode

Naar aanleiding van recente gebeurtenissen rond grensoverschrijdend gedrag wil de directie de integriteitscode aanvullen met een passage betreffende "grensoverschrijdend gedrag".

'Afdeling 7 De VRT en haar medewerkers investeren in een respectvolle arbeidsrelatie. VRT-medewerkers gaan op een collegiale en respectvolle manier met elkaar om. Ook daarin hebben leidinggevenden een voorbeeldfunctie' wordt hiervoor vervangen als volgt:

Afdeling 7 De VRT en haar medewerkers investeren in een respectvolle arbeidsrelatie. VRT-medewerkers gaan op een collegiale en respectvolle manier met elkaar om. De VRT en haar medewerkers aanvaarden geen enkele vorm van grensoverschrijdend gedrag, intimidatie, uitsluiting en discriminatie op welke grond dan ook. Ook daarin hebben leidinggevenden een voorbeeldfunctie.

GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

5.1 Je maakt je niet schuldig aan enige vorm van grensoverschrijdend gedrag, intimidatie, uitsluiting en discriminatie op welke grond dan ook.

5.2 Je tolereert geen enkele vorm van gedrag (woorden, gebaren, bedreigingen, handelingen) die tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid, de fysieke of psychische integriteit van een

medewerker wordt aangetast in het kader van een werkrelatie of die een bedreigende, vijandig, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëren

Voorbeelden van grensoverschrijdend gedrag geweld (psychisch of fysiek), pesterijen, ongewenst seksueel gedrag, machtsmisbruik en discriminatie

- 5 3 *Je meldt elke vorm van grensoverschrijdend gedrag bij voorkeur bij je leidinggevende. Kun je daar niet terecht, neem dan contact op met de preventieadviseur psychosociale aspecten (5792), de vertrouwenspersonen, de dienst welzijn, de medische dienst (5182) of de integriteitscoördinator (4321)*
- 5 4 *Elke leidinggevende pakt elke vorm van grensoverschrijdend gedrag, intimidatie, uitsluiting en discriminatie aan. Leidinggevendens hebben hierin een voorbeeldrol*

RECHTEN VAN DE MEDEWERKERS

- 5 5 *Je hebt het recht je belangen te verdedigen via inzet voor vakbonden, of voor belangenverenigingen zoals bijvoorbeeld de Vlaamse vereniging voor Journalisten of auteursrechtenverenigingen*
- 5 6. *Je hebt het recht om een gesprek te vragen met je hiërarchische meerdere(n). Je hebt ook recht op een aanspreekpunt (paps' preventieadviseur psychosociaal welzijn) en bemiddeling inzake welzijn op het werk, grensoverschrijdend gedrag en integriteitskwetsies. Ook de vakbonden zijn mogelijke aanspreekpunten hiervoor*
- 5 7 *Je kunt niet gedwongen worden om handelingen te stellen die ingaan tegen deze code, of tegen het programmacharter of het redactiestatuut*
- 5.8 *Je hebt recht op feedback en overleg over integriteitsvraagstukken. Dat kan met je hiërarchie maar ook met de coördinator integriteit*
- 5 9 *Word je er formeel van beschuldigd deze code overtreden te hebben, dan heb je het recht gehoord te worden en om je te verdedigen. Je hebt recht op bijstand van een vakbondsvertegenwoordiger of van een andere persoon van je voorkeur*
- 5 10 *Je kunt ernstige mistoestanden inzake integriteit aanklagen via een interne meldingsprocedure en krijgt in dat geval klokkenluidersbescherming*
- 5 11. *Politieke standpunten, levensbeschouwelijke overtuigingen en culturele gevoeligheden behoren tot de persoonlijke levenssfeer en mogen de kwaliteit van je werk niet beïnvloeden*

Uitzonderlijk kun je wel vragen dat bij de organisatie van de dienst rekening wordt gehouden met je persoonlijke achtergrond

De VRT zal dan voor elke vraag een inclusief antwoord trachten te zoeken binnen het gangbare beleid, voor zover de goede werking van de dienst en het vertrouwen van het publiek in de onpartijdigheid van de VRT niet in het gevaar brengt.

De VRT zal de gevraagde aanpassingen afwegen zoals bij andere privéomstandigheden (zoals bv de gezinssituatie, zieke kinderen, mantelzorg,), maar daarbij opletten geen discriminatie of uitsluiting te veroorzaken.

De integriteitscode is bijlage 8 bij SAC en bij het Administratief Personeelsstatuut

Ingangsdatum na goedkeuring door Raad van Bestuur

Advies BOC Op het BOC van 22 maart 2018 gaven de vakbonden een unaniem positief advies bij deze wijzigingen aan de integriteitscode

3 Toelichting bij artikel 23§2 - Premies en vergoedingen

In het kader van de in de afgelopen maanden doorgevoerde administratieve vereenvoudigingen binnen de VRT, dient de toepassing van de woon-werk vergoeding voor het gebruik van de eigen wagen buiten de uren van het openbaar vervoer eveneens aangepast te worden

Deze vergoeding wordt betaald ongeacht de arbeidsplaats waarop de opgelegde arbeidsprestaties worden geleverd en mogelijks ook op de dagen van vertrek en aankomst bij opdrachten in het buitenland. De vergoeding is niet van toepassing op de arbeidsprestaties in het buitenland.

De huidige artikelen 14 tot en met 17 van hoofdstuk 6

Hoofdstuk 6 - Vergoeding voor het gebruik van de eigen wagen buiten de uren van het openbaar vervoer

Artikel 14

Wanneer een personeelslid voor het transport tussen zijn woonplaats en zijn administratieve standplaats of omgekeerd, geen gebruik kan maken van de openbare vervoermiddelen wegens het vroege of late uur van het begin of van het einde van zijn dienst, wordt aan het personeelslid een vergoeding toegekend voor het gebruik van de eigen wagen voor het woon-werkverkeer

Artikel 15

Als vroege en late diensten worden beschouwd de diensten waarvan het begin of het einde ligt tussen 23 00 uur en 6 01 uur alsmede de diensten waarvan het begin of het einde buiten die periode valt maar volgens planning binnen die periode was voorzien

Artikel 16

De vergoeding zoals bepaald in artikel 14 is beperkt tot de reeel afgelegde kilometers voor de heen en voor de terugreis met een maximum van twee maal twintig kilometer en wordt berekend aan het tarief van de kilometervergoeding uit de federale regeling "Eigen kosten aan de werkgever - de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets". Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. De aanpassing binnen de VRT gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad

Artikel 17

De bepalingen van Hoofdstuk 6 zijn niet van toepassing op personeelsleden aan wie de VRT een persoonlijke bedrijfswagen ter beschikking heeft gesteld

Worden vervangen door:

“Hoofdstuk 6 – Vergoeding woon-werkverkeer voor arbeidsprestaties buiten de uren van het openbaar vervoer***Artikel 14***

Wanneer een personeelslid opgelegde arbeidsprestaties levert buiten de uren van het openbaar vervoer, wordt aan het personeelslid een vergoeding toegekend voor woon-werkverkeer

Artikel 15

Deze vergoeding wordt toegekend indien een opgelegde arbeidsprestatie aanvangt om 6 00 uur of vroeger of eindigt om 23 00 uur of later. Deze vergoeding wordt toegekend indien de opgelegde arbeidsprestatie effectief binnen deze uren plaatsvond of indien de arbeidsprestatie binnen deze uren volgens planning werd opgelegd.

Artikel 16

De vergoeding bedraagt het equivalent van twee maal twintig kilometer en wordt berekend aan het tarief van de kilometervergoeding uit de federale regeling “Eigen kosten aan de werkgever - de kilometervergoeding voor dienstverplaatsingen met de eigen auto, motorfiets of bromfiets”. Dit tarief geldt voor één jaar en wordt vastgelegd per Koninklijk Besluit. De aanpassing binnen de VRT gaat steeds in op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie van de omzendbrief in het Belgisch Staatsblad.”

Deze aanpassing heeft tevens volgende technische aanpassing voor gevolg

- Het huidige “Artikel 18” van de Toelichting bij artikel 23§2 – Premies en vergoedingen wordt “artikel 17”
- Het huidige “Artikel 19” van de Toelichting bij artikel 23§2 – Premies en vergoedingen wordt “artikel 18”
- Het huidige “Artikel 20” van de Toelichting bij artikel 23§2 – Premies en vergoedingen wordt “artikel 19”

De Toelichting bij artikel 23§2 – Premies en vergoedingen vormt bijlage 5 bij SAC en bij het Administratief Personeelsstatuut

Ingangsdatum 1 mei 2018

Advies BOC Op het BOC van 19 april 2018 gaven de vakbonden een unaniem positief advies bij deze wijziging

4 Conclusie

Aan de leden van het sectorcomité XVIII wordt gevraagd om advies uit te brengen over

- Het protocol Telewerken
- Het protocol m.b.t. het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets
- De toevoeging aan de integriteitscode
- De aanpassing “Toelichting bij art 23§2 – Premies en vergoedingen”

5 Bijlagen.

Bijlage 1 – Protocol telewerken

Bijlage 2 – Protocol m.b.t. het ter beschikking stellen van een bedrijfsfiets

PROTOCOL TELEWERKEN

Hoofdstuk 1 - Doelstelling

Artikel 1

§1 Dit Protocol heeft tot doel de algemene krijtlijnen en de basisprincipes van telewerk als algemene flexibele werkvorm binnen de VRT vast te stellen

Vermits de VRT heel diverse activiteiten heeft met verschillende mogelijkheden van telewerk wordt de concrete organisatie ervan verder uitgewerkt op afdelings- of teamniveau.

Met dit protocol willen we telewerken verder stimuleren binnen de VRT

§2 Telewerk moet de medewerkers en de leidinggevende in staat stellen om vrijer om te gaan met wanneer en waar er gewerkt wordt, steeds rekening houdend met de noden van de organisatie, de opdrachten, de dienstverlening en de medewerker

§3 De controleerbare aanwezigheid op kantoor maakt door telewerk plaats voor het geven en krijgen van flexibiliteit en het geven en krijgen van verantwoordelijkheid voor het eigen werk Dit kan als er goede afspraken gemaakt worden over het werk dat via telewerk moet gerealiseerd worden.

Op die manier werken we verder aan een aangename en stimulerende werkomgeving, met zorg voor de werkinvulling en de arbeidstijd

§4 Telewerk maakt deel uit van het duurzaam mobiliteitsbeleid van de VRT De meest duurzame verplaatsing is immers een uitgespaarde verplaatsing De besparing of de inkorting van het traject woon-werk verkeer komt de balans werk-privé ten goede

Hoofdstuk 2 - Definities

Artikel 2.

Voor de toepassing van dit Protocol wordt verstaan onder

- Telewerk een vorm van organisatie en/of uitvoering van het werk waarbij, gebruikmakend van informatie- en communicatietechnologie, werkzaamheden op afstand van de standplaats worden uitgevoerd, die ook op de standplaats zouden kunnen worden uitgevoerd
- Telewerktijd effectieve prestaties die men organiseert als telewerker binnen zijn/haar normale arbeidstijd en (geplande) werkweek
- Telewerker elke medewerker die telewerkt zoals hierboven gedefinieerd
- Beschikbaar tijdens zijn telewerktijd is de telewerker telefonisch of via mail of via Skype bereikbaar voor de organisatie
- Servicetijd de tijdsduur waarbinnen een team of een afdeling, maar niet iedere medewerker individueel, beschikbaar moet zijn.

Hoofdstuk 3 - Toepassingsgebied

Artikel 3

Dit Protocol is van toepassing op alle VRT medewerkers, ongeacht of deze voltijds of deeltijds tewerkgesteld zijn

Artikel 4

§1 Elke VRT medewerker heeft de keuze om te telewerken binnen de krijtlijnen van onderhavig Protocol

Het telewerk is vrijwillig. Het feit dat telewerk mogelijk is, creëert voor een medewerker geen enkele verplichting om hiervan gebruik te maken, en kan tevens geen aanleiding geven tot enig verworven recht

§2 Indien het niet mogelijk is om te telewerken omwille van de inhoud of de aard van de opdracht of de dienstnoodwendigheid wordt door de leidinggevende aangegeven waarom dit niet kan

§3. Per directie kunnen gemotiveerd functies of taken worden uitgesloten van de mogelijkheid tot telewerk

Artikel 5

§1 Telewerk kan worden verricht in de woning van de telewerker of in elke andere door hem gekozen plaats, waar hij/zij ongestoord kan werken. De standplaats van de telewerker blijft ongewijzigd

§2 Telewerk kan door medewerkers eveneens worden verricht in een satellietkantoor van de VRT, andere dan zijn standplaats. De standplaats van de telewerker blijft ongewijzigd

Hoofdstuk 4 - Concrete organisatie van het telewerk binnen de VRT

Artikel 6

§1 De afdelingen of teams bepalen binnen de krijtlijnen van onderhavig protocol het afdelings- of teamkader met betrekking tot telewerk voor hun afdeling/team. Dit kader bestaat uit een aantal specifieke en situatie-gebonden afspraken gemaakt tussen de leidinggevende van de afdeling/het team en de betrokken medewerkers

§ 2. Voor de organisatie van telewerk houden we rekening met volgende basisprincipes:

- **Wederzijds vertrouwen en transparantie** tussen leidinggevend en medewerkers en tussen medewerkers onderling is een must. De mate waarin telewerk een succesverhaal kan zijn hangt in grote mate af van het maken van goede en duidelijke afspraken
- **De aard van de opdracht bepaalt de mate waarin telewerk mogelijk is**. De kwaliteit van het werk moet gegarandeerd kunnen worden en de samenwerking mag geen hinder ondervinden. Het dienstverleningsniveau, de servicetijd en de doelstellingen blijven de (interne) werkorganisatie sturen
- De **betrokkenheid van de medewerkers** met de organisatie en met de collega's moet voldoende mogelijk zijn en blijven. We denken hierbij aan team- en werkoverleg, face-to-face dienstverlening en aanwezigheid op allerhande vergaderingen, teamactiviteiten
- **Samenwerking binnen en tussen de teams** is belangrijk voor de VRT. Het telewerken mag dit niet verhinderen

- De technologische mogelijkheden tot **samenwerking** zijn cruciaal. Alle personeelsleden (medewerkers én leidinggevendenden) moeten voldoende beschikbaar zijn en voldoende toegang hebben tot de VRT IT-diensten.

§3 Bij de concrete uitwerking van het afdelings- of teamkader wordt bovendien rekening gehouden met volgende afspraken die gelden voor de **hele** organisatie

- De aanvraag van telewerk bij de leidinggevende gebeurt via het systeem “Mijn HR” of via het planningssysteem volgens de afspraken opgenomen in het afdelings- of teamkader. Dit is in het belang van de medewerker (sociaaljuridisch) en maakt rapportering mogelijk
- De telewerker zorgt voor de organisatie van zijn werk binnen het van toepassing zijnde team- of afdelingskader
- Telewerk kan op iedere werkdag waarop de medewerker prestaties moet leveren, zolang er rekening gehouden wordt met overlegmomenten, vergaderingen, de planning, de continuïteit van de dienstverlening, . . . Virtuele samenwerkingsvormen worden maximaal benut
- Telewerk is niet mogelijk op werkdagen waarop een activiteit is gepland met verplichte aanwezigheid van de medewerkers zoals bepaalde vergaderingen, overlegmomenten, opleidingen of teambuildingactiviteiten, . . . , indien een medewerker die dag toch niet aanwezig kan zijn moet hij/zij vrij nemen.
- De telewerker is tijdens het telewerken beschikbaar voor de organisatie. Indien werk-gerelateerde activiteiten die beschikbaarheid beperken, zoals bijvoorbeeld een vergadering, opleiding, conference call, een afgesproken periode van geconcentreerd werken . . . wordt dit door de telewerker aangegeven volgens de gemaakte afspraken binnen het team of de afdeling
- Telewerk gebeurt op een plaats waar ongestoord gewerkt kan worden. Indien dit niet mogelijk is werkt de medewerker vanuit zijn standplaats of neemt hij/zij vrij
- Steeds ook rekening houdend met het algemeen principe van vrijwilligheid kan zowel op vraag van de medewerker als op vraag van de leidinggevende het aantal dagen telewerk worden aangepast. Dit gebeurt steeds in overleg en gemotiveerd

We zien o.a. volgende situaties

- o Indien de leidinggevende vaststelt dat de, in het kader van telewerk, gemaakte afspraken niet worden nageleefd, is een bijsturing mogelijk en kan het telewerk (tijdelijk) worden stopgezet
- o (Tijdelijke) aanpassingen in de opdrachten of de verantwoordelijkheden van een medewerker, kunnen aanleiding geven tot andere afspraken op vlak van telewerk
- o Wanneer de samenwerking in het gedrang komt, worden op aangeven van de leidinggevende nieuwe teamafspraken gemaakt

§4 Het afdelings- of teamkader met betrekking tot telewerk wordt opgenomen in een teamverslag

§5 In geval een situatie niet opgevangen wordt door het afdelings- of teamkader oordeelt de leidinggevende in samenspraak met de directiestaf over wat de beste oplossing is in deze situatie

§6 De HR business partner van de betrokken directie bemiddelt indien er conflicten zouden rijzen tussen de leidinggevende en de telewerker of conflicten ontstaan door een situatie in verband met telewerk.

Artikel 7

Na de invoering van dit protocol wordt eind 2018 op het sociaal overleg een eerste evaluatie van het *Protocol Telewerken* ingepland. Vervolgens wordt een periodieke rapportering voorzien

Hoofdstuk 5 – De arbeidsvoorwaarden

Hoofdstuk 5 1. - Algemeen

Artikel 8

§1 Gedurende het telewerk gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden voor de telewerker als wanneer diezelfde medewerker zijn/haar werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de VRT zou verrichten.

§2 Gedurende het telewerk behoudt de telewerker dezelfde rechten en plichten als wanneer diezelfde medewerker zijn/haar werkzaamheden op de bedrijfslocatie van de VRT zou verrichten

§3. De bepalingen betreffende verlofregeling, arbeidsongevallen, ziekte, beroepsziekte blijven op hen van toepassing

§4 Telewerken wordt niet beschouwd als een dienstopdracht, zoals gedefinieerd in het reglement Kosten eigen aan werkgever. Telewerken op zich komt met andere woorden niet in aanmerking voor vergoedingen uit het reglement Kosten eigen aan werkgever.

Hoofdstuk 6 – Ondersteuning en arbeidsmiddelen

Artikel 9

De VRT zorgt voor voldoende ondersteuning bij de verdere implementatie van het telewerk

- De VRT is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen, en onderhouden van de voor telewerk benodigde laptop
- De VRT biedt "internet-privé" aan
- De VRT is verantwoordelijk voor het beschikbaar stellen van de nodige software op de laptop die voor het telewerk nodig is. De VRT stelt hiervoor de nodige technische ondersteuning ter beschikking
- De VRT faciliteert de telewerker bij een eventuele vrijwillige aankoop van ergonomische werkmiddelen via haar VZW Sociale Werken

Hoofdstuk 7 – Welzijn

Artikel 10

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van personeelsleden en zijn uitvoeringsbesluiten zijn van toepassing op telewerk

Artikel 11

De VRT informeert de telewerker aan de hand van een handleiding/website van de Dienst Welzijn omtrent de beschermings- en preventiemaatregelen. Deze handleiding/website omvat de nodige tips om een thuishkantoor te organiseren. Hierbij komen ergonomie, psychosociale aspecten, arbeidshygiene en –veiligheid aan bod.

De telewerker past deze richtlijnen toe.

Hoofdstuk 8 - Duur

Artikel 12.

Dit protocol gaat in op 1 april 2018 en geldt voor onbepaalde duur

Dit protocol vervangt alle vorige richtlijnen in verband met tele/thuiswerk

PROTOCOL M.B.T. HET TER BESCHIKKING STELLEN VAN EEN BEDRIJFSFIETS

Hoofdstuk 1 - Algemeen principe

Artikel 1 Aan alle medewerkers – contractueel en statutair - wordt de keuze geboden om over een bedrijfsfiets met opties en accessoires te beschikken in ruil voor brutoloon, op voorwaarde dat ze een engagement aangaan om de bedrijfsfiets voor hun woon-werkverplaatsing te gebruiken

Artikel 2 Het betreft een bedrijfsfiets voor woon-werk-, dienst- en privé-verplaatsingen, inclusief jaarlijks onderhoud, verzekering voor diefstal en schade en fietsbijstand. De fiets wordt gedurende drie jaar ter beschikking gesteld

Artikel 3 De medewerkers worden aangemoedigd om de fiets voor hun woon-werkverplaatsingen te gebruiken door middel van een fietsvergoeding. Het reglement woon-werkverkeer bepaalt de voorwaarden en de bedragen van deze fietsvergoeding

Hoofdstuk 2 - Doelgroep

Artikel 4

§ 1. Alle statutaire medewerkers en contractuele medewerkers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die zich engageren om minstens 20% van hun woon-werkverplaatsingen met de fiets af te leggen, komen in aanmerking voor een bedrijfsfiets

§ 2. De VRT houdt zich het recht voor om na te gaan of de medewerker de ter beschikking gestelde bedrijfsfiets gebruikt voor woon-werkverplaatsingen.

§ 3. Op het moment dat een medewerker de keuze voor een bedrijfsfiets maakt, moet hij in actieve dienst zijn

Artikel 5

§ 1. Als een medewerker de keuze maakt om loon in te ruilen voor een bedrijfsfiets, dan gaat de medewerker een engagement van 36 maand aan. Gedurende deze looptijd kan de medewerker niet terugkomen op zijn keuze

§ 2. Als de medewerker gedurende de looptijd van 36 maand de VRT verlaat, is het afhankelijk van de situatie of hij de fiets, inclusief opties en accessoires, verplicht moet overnemen. De overnamevoorwaarden worden gespecificeerd in het intern reglement bedrijfsfiets

- De medewerker verlaat de VRT op eigen initiatief: de medewerker neemt verplicht de fiets over
- De medewerker moet de VRT verlaten op initiatief van de VRT: De medewerker kiest of hij de bedrijfsfiets wenst over te nemen of niet. Indien hij de bedrijfsfiets niet overneemt, dan eindigt de terbeschikkingstelling van de fiets
- De medewerker gaat op pensioen en de terbeschikkingstelling van de fiets loopt reeds langer dan 12 maanden: De medewerker kiest of hij de fiets overneemt of niet. Indien hij de bedrijfsfiets niet overneemt, dan eindigt de terbeschikkingstelling van de fiets. De medewerker gaat op pensioen en de terbeschikkingstelling van de fiets loopt nog geen 12 maanden: de medewerker neemt verplicht de fiets over.

Hoofdstuk 3 - Modaliteiten

Artikel 6 Type fiets

§ 1 De medewerker kan een vrije keuze maken uit alle type fietsen, inclusief opties en accessoires, waarvan de uitrusting voldoet aan de reglementering m b t het gebruik van de openbare weg Het betreft zowel niet-elektrische als elektrische fietsen die ondersteuning tot maximaal 45 km/uur geven Fietsen die autonoom rijden, d i zonder dat de bestuurder trapt, kunnen niet gekozen worden

§ 2 Er wordt tegelijk maximaal 1 bedrijfsfiets per medewerker toegekend

§ 3 Om gebruik te kunnen maken van een bedrijfsfiets, moet de medewerker zich akkoord verklaren met het *intern reglement bedrijfsfiets*

Artikel 7 Brutoloonbijdrage voor contractuele medewerkers

§ 1 De brutoloonbijdrage bij de keuze voor een bedrijfsfiets wordt met de volgende formule berekend:

$$\frac{\text{Leasekost per jaar}/1,31}{13,92} = \text{brutoloonbijdrage per maand}$$

§ 2 Het vakantiegeld en de eindejaarspremie worden berekend op het verminderde brutomaandloon

§ 3 Het verminderde brutomaandloon van de medewerker mag niet lager zijn dan het minimum brutomaandloon van klasse 2 (rekening houden met het tewerkstellingspercentage)

§ 4 Het brutomaandloon dat de medewerker ontvangt zonder keuze voor een bedrijfsfiets, wordt als basisverloning beschouwd voor de berekening van loonsaanpassingen, zondagsvergoeding en overuren en voor de opbouw van het pensioenkapitaal in het aanvullend bedrijfspensioenplan

Artikel 8 Brutoloonbijdrage voor statutaire medewerkers

§ 1 De brutoloonbijdrage bij de keuze voor een bedrijfsfiets wordt met de volgende formule berekend

$$\frac{\text{Leasekost per jaar}}{1,2} = \text{brutoloonbijdrage per jaar}$$

§ 2 De brutoloonbijdrage wordt toegepast bij de toekenning van de eindejaarspremie Bij de berekening van de eindejaarspremie in november wordt de brutoloonbijdrage in aanmerking genomen pro rata het aantal maanden dat de bedrijfsfiets ter beschikking stond van de medewerker over de voorbije twaalf maanden

§ 3 Indien de eindejaarspremie van de medewerker onvoldoende is om de brutoloonbijdrage op toe te passen, dan wordt het saldo ingehouden op het nettoloon van de volgende maand(en).

§ 4 Het resterende bedrag aan eindejaarspremie na de uitvoering van de brutoloonbijdrage wordt uitbetaald of kan door de medewerker geheel of gedeeltelijk worden omgezet in vakantiedagen volgens de afspraken in het kader van duurzaam personeelsbeleid

Hoofdstuk 4 - Gebruik bedrijfsfiets tijdens afwezigheden

Artikel 9 Vakantie

§ 1 Het gebruik van de bedrijfsfiets is toegestaan tijdens periodes van jaarlijkse vakantie en recuperatieverlof

Artikel 10 Arbeidsongeschiktheid

§ 1 Tijdens de arbeidsongeschiktheid wordt het gebruik van de bedrijfsfiets toegestaan

Artikel 11 Loopbaanonderbreking (LBO) of Vlaams Zorgkrediet (VZK)

§ 1 In geval de periode van voltijdse LBO of voltijds VZK niet langer dan drie maand is (of niet langer dan vier maand bij ouderschapsverlof), blijft de bedrijfsfiets ter beschikking van het personeelslid zonder kost voor de medewerker

§ 2 In geval de periode van voltijdse LBO of voltijds VZK meer dan drie maand bedraagt (of meer dan vier maand bij ouderschapsverlof), blijft de bedrijfsfiets ter beschikking van de medewerker en wordt vanaf de vierde maand van LBO of VZK (of vanaf de vijfde maand bij ouderschapsverlof) de maandelijkse leasekost aan de medewerker aangerekend.

§ 3 Tijdens periodes van deeltijdse LBO of VZK is het gebruik van de bedrijfsfiets toegestaan

Artikel 12 Schorsing contract of verlof zonder wedde

§ 1 Als een medewerker verlof zonder wedde of schorsing contract opneemt van een maand of langer, dan wordt vanaf de eerste volle maand afwezigheid de maandelijkse leasekost van de fiets aan de medewerker aangerekend

Hoofdstuk 5 - Privéfiets

Artikel 13

§ 1 De VRT faciliteert -via haar VZW Sociale Werken - de VRT-medewerker bij een eventuele vrijwillige aankoop van een privéfiets.

Hoofdstuk 6 - Looptijd

Artikel 14 Met ingang van 1 april 2018 is onderliggend protocol van toepassing Het is geldig voor onbepaalde duur

Bijlage intern reglement bedrijfsfiets