



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 426.1353

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 22
JANUARI 2024 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS
GEWEST

Over

VRT Statutaire concordantie: aanpassing bijlage 3 en bijlage 7 van het
Administratief Personeelsstatuut

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. mevrouw Gwendolyn Rutten, 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, Media en Armoedebestrijding
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 Descheemaeker
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 Gunter Peeters

anderzijds,

Werd vastgesteld wat volgt over de statutaire concordantie aanpassing bijlage 3 en bijlage 7 van het Administratief Personeelsstatuut

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van niet-akkoord af

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

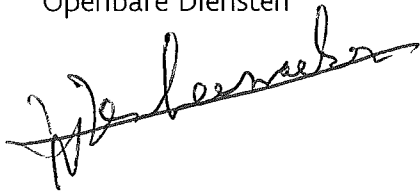
De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord af.

Bijgaand/e document/en maakt integraal deel uit van dit protocol

Brussel, **20 FEB. 2024**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES

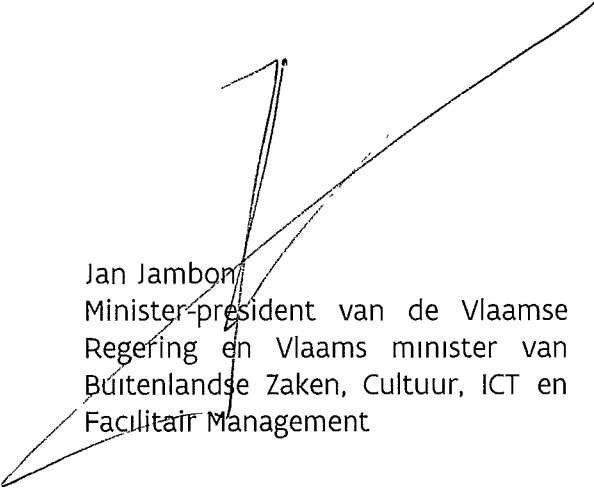
Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten



WIES DESCHEEMAEKER
ACOD-VRT

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,



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

Archiefs Van Hooymanse
ACV-Transmissie VRT
[Handwritten signature]

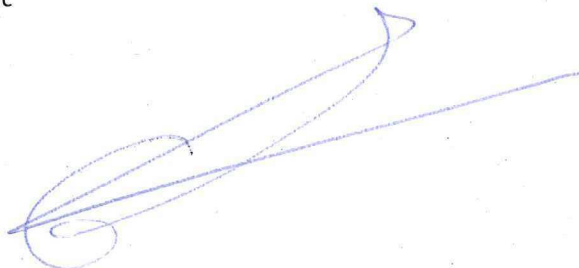


Gwendolyn Rutten
Viceminister-president van de
Vlaamse Regering en Vlaams minister
van Binnenlands Bestuur,
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke
Kansen

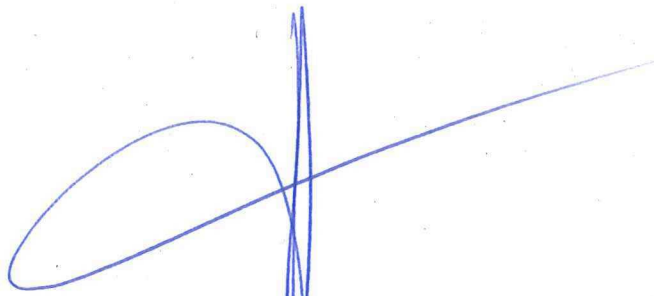
Voor het Vrij Syndicaat van het
Openbaar Ambt

Guenter Peckens

[Handwritten signature]
LEK VERBODEN
[Handwritten signature]



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



Hilde Crevits
Viceminister-president van de
Vlaamse
Regering ~~en Vlaams minister van
Economie, Innovatie, Werk, Sociale
Economie en Landbouw~~

en Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin



Benjamin Dalle
Vlaams minister van Brussel, Jeugd en
Media *en armoedebestrijding*



Frederik Delaplace
Gedelegeerd bestuurder van de
Vlaamse Radio- en
Televisieomroeporganisatie

Advies ACV VRT voor BOC - Concordantie Statutaire Medewerkers

Concordantie Statutaire Medewerkers - functiemodel – aanpassing bijlage 7, bijlage 3 en 3b van het Administratief Personeelsstatuut ACV VRT geeft positief advies

Voor ACV VRT was het belangrijk om het nieuwe functie- en loonmodel van de contractuele VRT-medewerkers ook van toepassing maken voor de statutaire VRT-medewerkers. Dit diende wel in overeenstemming te zijn met alle statutaire regels en met respect voor de rechten van deze medewerkers

In eerste instantie ging de voorkeur van ACV VRT voor een nieuw model op basis van generieke statutaire loopbanen, dit omwille van de transparantie en de vereenvoudiging van het geheel aan regels. In het voorliggend akkoord werd dit model als basis behouden. Het nieuwe model is ook een opportuniteit voor 13 lager ingeschaalde statutaire VRT-medewerkers. Zij krijgen de kans om een keuze te maken voor een voordeliger statutaire loopbaan. Al de andere statutaire medewerkers kunnen de keuze maken om hun huidige statutaire loopbanen en rechten ten volle te behouden.

In de werkgroep werd aangevoerd dat de rechten van de statutaire medewerkers meer worden gegarandeerd wanneer de mediaspecifieke statutaire loopbanen als basis dienen. We denken daarbij aan de statutaire loopbanen technicus, producer, journalist, cheftechnicus, Op aangeven van ACV VRT heeft HR VRT de mogelijke impact van dit behoud onderzocht. Uit de analyse van de groep van statutairen kwam dat er enkel een mogelijke impact was bij de promotielijn technicus – cheftechnicus, en dit voor een zeer beperkt aantal van 7 statutaire medewerkers. Er werden juridische garanties gegeven dat het behoud van alleen de mediaspecifieke statutaire loopbaan van cheftechnicus mogelijk was. Hierop heeft ACV VRT dit behoud ook verdedigd.

Voor ACV VRT is het verder belangrijk dat de ingang van akkoord op 1 januari 2023 ligt. Zo valt de start van het nieuwe functie- en loonmodel van de statutaire medewerkers samen met de ingang met het nieuwe functie- en loonmodel voor de contractuele VRT-medewerkers. Voor ACV VRT is dit een zeer belangrijk principe.

Conclusie: op basis van deze drie punten geeft ACV VRT positief advies voor dit akkoord.



Advies VSOA VRT - Concordantie Statutaire Medewerkers

Het nieuwe functie- en loonmodel voor contractuele VRT-medewerkers werd geactiveerd op 1 januari 2023. Voor VSOA VRT is het belangrijk dat deze aangebrachte verbeteringen ook voor statutaire VRT-medewerkers kan toegepast worden.

VSOA VRT ondersteunt enerzijds de idee dat de gelijkschakeling op basis van de generieke statutaire loopbanen vanwege de transparantie en de helderheid doorgevoerd wordt. De betrokken statutaire VRT-medewerkers kunnen een weloverwogen keuze maken om hun huidige statutaire loopbanen en de bijbehorende rechten te behouden.

Anderzijds ondersteunt VSOA VRT de mogelijkheid om voor de statutaire loopbaan van chef-technicus de media-specifieke gelijkschakeling te hanteren. De impact voor de promotielijn technicus – chef-technicus is, na onderzoek, beperkt tot enkele statutaire medewerkers. Hierdoor worden de rechten van deze groep statutaire medewerkers ten volle gerespecteerd.

VSOA VRT geeft op basis van bovenstaande verduidelijking een positief advies

SCXVIII 22.01.2024 – Bijlage : aanpassing bijlage 3 Administratief Personeelsstatuut VRT

Nieuwe versie : bijlage 3a – Tabel van hiërarchische graden

TABEL VAN HIËRARCHISCHE GRADEN

ACTUELE HIERARCHISCHE GRADEN

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-------------------------|-------------------------|--------|------|------|-----|
| statutair medewerker A | statutair medewerker A | 1 | 13 | i | 80 |
| statutair medewerker B | statutair medewerker B | 1 | 12 | w | 70 |
| statutair medewerker C | statutair medewerker C | 1 | 10 | w | 65 |
| statutair medewerker D' | Statutair medewerker D' | 2 | 25 | bvl | 50 |
| statutair medewerker D | statutair medewerker D | 2 | 23 | w | 40 |
| statutair medewerker E' | statutair medewerker E' | 2 | 22 | w | 35 |
| statutair medewerker E | statutair medewerker E | 2 | 20 | w | 25 |
| statutair medewerker F' | statutair medewerker F' | 2 | 22 | w | 20 |
| statutair medewerker F | statutair medewerker F | 3 | 30 | w | 15 |
| cheftechnicus | cheftechnicus a | 1 | 12 | bvl | 70 |
| cheftechnicus | cheftechnicus b | 1 | 11 | bvl | 70 |
| cheftechnicus | cheftechnicus c | 1 | 10 | w | 70 |

UITDOVENDE HIERARCHISCHE GRADEN

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

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|------------------------------|----------------------------------|--------|------|------|-----|
| assistent-technicus | hoofdassistent-technicus | 2 | 24 | bvl | 30 |
| assistent-technicus | adjunct-technicus | 2 | 25 | bvl | 30 |
| bestuurssecretaris | bestuurssecretaris | 1 | 10 | w | 70 |
| bestuurssecretaris | aspirant-coördinator | 1 | 10 | bvl | 70 |
| bestuurssecretaris | adjunct-coördinator | 1 | 11 | bvl | 70 |
| bestuurssecretaris | coördinator | 1 | 12 | bvl | 70 |
| concertmeester | concertmeester | 2 | 25 | w | 50 |
| correspondent | correspondent | 2 | 20 | w | 30 |
| correspondent | hoofdcorrespondent | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent | productiesecretaris | 2 | 25 | bvl | 30 |
| correspondent-boekhouder | correspondent-boekhouder | 2 | 20 | w | 30 |
| correspondent-boekhouder | hoofdcorrespondent-boekhouder | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent-boekhouder | productiesecretaris-boekhouder | 2 | 25 | bvl | 30 |
| correspondent-gewestelijke | correspondent-gewestelijke | 2 | 21 | w | 30 |
| correspondent-gewestelijke | hoofdcorrespondent-gewestelijke | 2 | 24 | bvl | 30 |
| correspondent-gewestelijke | productiesecretaris-gewestelijke | 2 | 25 | bvl | 30 |
| cultureel assistent | cultureel assistent | 2 | 23 | w | 50 |
| cultureel assistent | eerste cultureel assistent | 2 | 24 | bvl | 50 |
| cultureel assistent | cultureel hoofdassistent | 2 | 25 | bvl | 50 |
| cultureel bestuurssecretaris | cultureel bestuurssecretaris | 1 | 10 | * | 70 |
| cultureel bestuurssecretaris | groepschef | 1 | 12 | * | 70 |
| cultureel bestuurssecretaris | dienstchef-socioloog | 1 | 12 | * | 70 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-------------------------------|---|--------|------|------|-----|
| decormeester | decormeester | 2 | 23 | w | 50 |
| decormeester | eerste decormeester | 2 | 24 | bvl | 50 |
| decormeester | hoofddecormeester | 2 | 25 | bvl | 50 |
| decortekenaar | decortekenaar | 2 | 23 | w | 50 |
| decortekenaar | eerste decortekenaar | 2 | 24 | bvl | 50 |
| decortekenaar | hoofddecortekenaar | 2 | 25 | bvl | 50 |
| directeur | directeur | 1 | 13 | * | 80 |
| directeur | bestuursdirecteur | 1 | 15 | * | 80 |
| directeur-generaal | directeur-generaal | 1 | 16 | * | 80 |
| directiesecretaris | directiesecretaris | 2 | 23 | w | 45 |
| directiesecretaris | eerste directiesecretaris | 2 | 24 | bvl | 45 |
| gegradueerde verpleger | gegradueerd verpleger | 2 | 23 | w | 45 |
| gegradueerde verpleger | eerste gegradueerde verpleger | 2 | 24 | bvl | 45 |
| geluidsregisseur | geluidsregisseur | 2 | 23 | w | 50 |
| geluidsregisseur | eerste geluidsregisseur | 2 | 24 | bvl | 50 |
| geluidsregisseur | hoofdgeluidsregisseur | 2 | 25 | bvl | 50 |
| geschoold werkman | geschoold werkman | 3 | 30 | w | 20 |
| gespecialiseerd medewerker | adm. gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 22 | w | 35 |
| gespecialiseerd medewerker | adm. gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 24 | bvl | 35 |
| gespecialiseerd medewerker | adm. gespecialiseerd adm. medewerker | 2 | 25 | bvl | 35 |
| graficus | graficus | 2 | 23 | w | 50 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-----------------------------|------------------------------------|--------|------|------|-----|
| graficus | eerste graficus | 2 | 24 | bvl | 50 |
| graficus | hoofdgraficus | 2 | 25 | bvl | 50 |
| grimeur | grimeur | 2 | 20 | w | 30 |
| grimeur | gespecialiseerd grimeur | 2 | 24 | bvl | 30 |
| grimeur | hoofdgrimeur | 2 | 25 | bvl | 30 |
| helper-administratie | helper-administratie | 4 | 41 | w | 10 |
| helper-mess | helper-mess | 4 | 41 | w | 10 |
| helper-veiligheid | helper-veiligheid | 4 | 42 | w | 10 |
| helper-werklieden | helper-werklieden | 4 | 41 | w | 10 |
| hoofd van departement | hoofd van departement | 1 | 13 | * | 80 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd productieafdeling c van | 1 | 10 | w | 70 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd productieafdeling b van | 1 | 11 | bvl | 70 |
| hoofd van productieafdeling | hoofd productieafdeling a van | 1 | 12 | bvl | 70 |
| hoofdkleedster | hoofdkleedster | 2 | 21 | w | 20 |
| hoofdkleedster | gespecialiseerd hoofdkleedster | 2 | 22 | bvl | 20 |
| hulpfonotheclaris | hulpfonotheclaris | 2 | 20 | w | 25 |
| hulpfonotheclaris | eerstaanwend hulpfonotheclaris | 2 | 22 | bvl | 25 |
| hulpfonotheclaris | eerste hulpfonotheclaris | 2 | 24 | bvl | 25 |
| industrieel ingenieur | industrieel ingenieur | 1 | 10 | w | 65 |
| industrieel ingenieur | eerstaanwend industrieel ingenieur | 1 | 11 | bvl | 65 |
| industrieel ingenieur | eerste industrieel ingenieur | 1 | 11 | bvl | 65 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-------------------------|------------------------------|--------|------|------|-----|
| informaticus | informaticus | 1 | 10 | w | 70 |
| informaticus | eerstaanwend informaticus | 1 | 11 | bvl | 70 |
| informaticus | informaticus-afdelingschef | 1 | 12 | bvl | 70 |
| informatiesecretaris | informatiesecretaris | 2 | 23 | w | 45 |
| informatiesecretaris | eerste informatiesecretaris | 2 | 24 | bvl | 45 |
| ingenieur | ingenieur | 1 | 10 | w | 70 |
| ingenieur | eerstaanwend ingenieur | 1 | 11 | bvl | 70 |
| ingenieur | ingenieur-afdelingschef | 1 | 12 | bvl | 70 |
| ingenieur-dienstchef | ingenieur-dienstchef | 1 | 13 | * | 70 |
| ingenieur-directeur | ingenieur-directeur | 1 | 13 | * | 70 |
| ingenieur-directeur | hoofdingenieur | 1 | 15 | * | 70 |
| journalist | journalist | 1 | 10 | w | 70 |
| journalist | eerstaanwend journalist | 1 | 11 | bvl | 70 |
| journalist | hoofdjournalist | 1 | 12 | bvl | 70 |
| journalist | redactiesecretaris | 1 | 12 | b | 70 |
| journalist | hoofdredacteur | 1 | 13 | * | 70 |
| kassier-magazijnier | kassier-magazijnier | 3 | 30 | w | 15 |
| keukenverantwoordelijke | keukenverantwoordelijke | 3 | 30 | w | 15 |
| kleedster | kleedster | 3 | 30 | w | 20 |
| klerk | klerk | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-gewestelijke | klerk-gewestelijke | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-stenotypist | klerk-stenotypist | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-telefonist | klerk-telefonist | 3 | 30 | w | 15 |
| klerk-typist | klerk-typist | 3 | 30 | w | 15 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|---------------------------|----------------------------------|--------|------|-------|-----|
| klerk-veiligheid | klerk-veiligheid | 3 | 30 | w | 15 |
| koordirigent | koordirigent | 1 | 12 | w | - |
| korist | korist | 2 | 24 | w | 20 |
| laboratoriumtechnicus | laboratoriumtechnicus | 2 | 24 | * | 50 |
| laboratoriumtechnicus | eerste laboratoriumtechnicus | 2 | 25 | * | 50 |
| maatschappelijk assistent | maatschappelijk assistent | 2 | 23 | w | 45 |
| maatschappelijk assistent | eerste maatschappelijk assistent | 2 | 24 | bvl | 45 |
| machinist | machinist | 3 | 30 | w | 20 |
| musicus-instrumentist | musicus-instrumentist | 2 | 24 | w | 45 |
| musicus-instrumentist | musicus-solist | 2 | 25 | b | 45 |
| musicus-instrumentist | eerste musicus-solist | 2 | 25 | b | 45 |
| musicus-instrumentist | hoofd van de lessenaar | 2 | 25 | b | 45 |
| muziekregisseur | muziekregisseur | 1 | 10 | w | 70 |
| muziekregisseur | eerste muziekregisseur | 1 | 11 | bvl | 70 |
| muziekregisseur | hoofdmuziekregisseur | 1 | 12 | bvl | 70 |
| operator-mechanograaf | operator-mechanograaf | 3 | 30 | w | 20 |
| opnameleider | opnameleider | 1 | 10 | w/* | - |
| opnameleider | eerste opnameleider | 1 | 10 | bvl/* | - |
| opnameleider | hoofdopnameleider | 1 | 10 | bvl/* | - |
| orkestregisseur | orkestregisseur | 2 | 20 | w | 25 |
| orkestregisseur | eerste orkestregisseur | 2 | 22 | bvl | 25 |
| orkestregisseur | hoofdorkestregisseur | 2 | 24 | bvl | 25 |
| presentator | presentator | 1 | 10 | w | 60 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-----------------------|--------------------------------------|--------|------|------|-----|
| presentator | eerste presentator | 1 | 10 | bvl | 60 |
| presentator | hoofdpresentator | 1 | 10 | bvl | 60 |
| producer | producer | 1 | 10 | w | 70 |
| producer | eerstaanwezend producer | 1 | 11 | bvl | 70 |
| producer | hoofdproducer | 1 | 12 | bvl | 70 |
| producer | eerste producer | 1 | 12 | bvl | 70 |
| producer | productieleider | 1 | 13 | b | 70 |
| productie-coördinator | productie-coördinator | 1 | 12 | w | 75 |
| productie-coördinator | eerstaanwezend productie-coördinator | 1 | 13 | w | 75 |
| programmaregisseur | programmaregisseur | 2 | 24 | w/* | 50 |
| programmaregisseur | hoofdprogrammaregisseur | 2 | 25 | b/* | 50 |
| programmasecretaris | programmasecretaris | 2 | 23 | w | 50 |
| programmasecretaris | eerste programmasecretaris | 2 | 24 | bvl | 50 |
| programmasecretaris | hoofdprogrammasecretaris | 2 | 25 | bvl | 50 |
| programmeur | programmeur eerste klas | 2 | 22 | bvl | 40 |
| programmeur | programmeur tweede klas | 2 | 20 | w | 40 |
| programmeur | hoofdprogrammeur | 2 | 24 | bvl | 40 |
| programmeur | programmeringsanalist | 2 | 25 | bvl | 40 |
| receptie-assistent | eerste receptie-assistent | 2 | 22 | bvl | 25 |
| receptie-assistent | hoofdreceptie-assistent | 2 | 24 | bvl | 25 |
| regieassistent | regieassistent | 2 | 23 | w | 50 |
| regieassistent | eerste regieassistent | 2 | 24 | bvl | 50 |
| regieassistent | hoofdregeassistent | 2 | 25 | bvl | 50 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|-------------------------------|-------------------------------|--------|------|------|-----|
| regisseur | regisseur c | 1 | 10 | w | 70 |
| regisseur | regisseur b | 1 | 11 | bvl | 70 |
| regisseur | regisseur a | 1 | 12 | bvl | 70 |
| regisseuromroeper | regisseuromroeper | 2 | 23 | * | 70 |
| regisseuromroeper | eerste regisseuromroeper | 2 | 24 | * | 70 |
| regisseuromroeper | hoofdregisseuromroeper | 2 | 25 | * | 70 |
| rekwisiteur | rekwisiteur | 2 | 23 | w | 50 |
| rekwisiteur | eerste rekwisiteur | 2 | 24 | bvl | 50 |
| rekwisiteur | hoofdrekwisiteur | 2 | 25 | bvl | 50 |
| secretaris | secretaris | 2 | 25 | b | 50 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris productie radio/tv | 2 | 22 | w | 35 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris productie radio/tv | 2 | 24 | bvl | 35 |
| secretaris radio/tv productie | secretaris productie radio/tv | 2 | 25 | bvl | 35 |
| sportjournalist | sportjournalist | 1 | 10 | w | 70 |
| sportjournalist | eerstaanwend sportjournalist | 1 | 11 | bvl | 70 |
| sportjournalist | hoofdsportjournalist | 1 | 12 | bvl | 70 |
| studiomeester | studiomeester | 2 | 23 | w | 50 |
| studiomeester | eerste studiomeester | 2 | 24 | bvl | 50 |
| studiomeester | hoofdstudiomeester | 2 | 25 | bvl | 50 |
| taalraadsman | taalraadsman | 1 | 10 | w | 70 |
| taalraadsman | eerstaanwend taalraadsman | 1 | 11 | bvl | 70 |
| taalraadsman | hoofdtaalraadsman | 1 | 12 | bvl | 70 |

| loopbaan | graad | niveau | rang | type | LBC |
|------------------------|------------------------------------|--------|------|------|-----|
| technicus-informatica | technicus-informatica | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-informatica | eerste technicus-informatica | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-informatica | adjunct-cheftechnicus-informatica | 2 | 25 | bvl | 50 |
| technicus-radio-tv | technicus-radio-tv | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-radio-tv | eerste technicus-radio-tv | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-radio-tv | adjunct-cheftechnicus-radio-tv | 2 | 25 | bvl | 50 |
| technicus-veiligheid | technicus-veiligheid | 2 | 23 | w | 50 |
| technicus-veiligheid | eerste technicus-veiligheid | 2 | 24 | bvl | 50 |
| technicus-veiligheid | adjunct-cheftechnicus-veiligheid | 2 | 25 | bvl | 50 |
| technisch coördinator | technisch coördinator | 1 | 12 | w | 50 |
| technisch coördinator | eerstaanwend technisch coördinator | 1 | 13 | bvl | 50 |
| technisch helper | technisch helper | 4 | 41 | w | 10 |
| technisch installateur | technisch installateur | 3 | 30 | w | 15 |
| titelregisseur | titelregisseur | 2 | 24 | w | 45 |
| titelregisseur | hoofdtitelregisseur | 2 | 25 | bvl | 45 |
| vertaler | vertaler | 2 | 22 | w | 35 |
| vertaler | eerstaanwend vertaler | 2 | 24 | bvl | 35 |
| vertaler | hoofdvertaler | 2 | 25 | bvl | 35 |
| voorman | voorman | 2 | 21 | w | 20 |
| voorman | meestergast | 2 | 22 | bvl | 20 |
| voorman-machinist | voorman-machinist | 2 | 21 | w | 20 |
| voorman-machinist | meestergast-machinist | 2 | 22 | bvl | 20 |

| Gebruikte afkortingen | Betekenis |
|-----------------------|------------------------------------|
| w | werving |
| bvl | bevordering vlakke loopbaan |
| b | bevordering |
| * | afgeschafte graad |
| i | interimaat |

SCXVIII 22.01.2024 – Bijlage : aanpassing bijlage 3 Administratief Personeelsstatuut VRT

Nieuwe versie – bijlage 3b - Concordantie

| FUNCTIE | PROFIEL | Classificatie -band | Statutaire loopbaan | Loopbaan- code |
|------------------------------------|--|------------------------|----------------------------|-------------------|
| Aanbodproducent | Aanbodproducent | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Aankoper | Business Partner Aankoop | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Aankoper | Category Buyer | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Aankoper | Strategische Business Partner Aankoop | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Administratieve functie | Administratief Assistent | K | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Administratieve functie | Administratief Coordinator | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Administratieve functie | Administratief Dossierbeheerder | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Administratieve functie | Administratief Medewerker | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Adviseur Archief Exploitatie | Adviseur Archief Exploitatie | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Adviseur Archief Exploitatie | Senior Adviseur Archief Exploitatie | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Allround chef | allround chef | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Applicatie Ontwikkelaar | Applicatie Ontwikkelaar | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Applicatie Ontwikkelaar | Senior Applicatie Ontwikkelaar | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Archief Media- en Databeheerder | Archief Media- en Databeheerder | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Archiefmedewerker | Archiefmedewerker | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Archiefmedewerker | Senior Archiefmedewerker | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Archivaris | Archief collectiebeheerder | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Archivaris | Archivaris | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Art Director | Art Director | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Assistent Controlekamer | Assistent Controlekamer | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Audio-Visueel Monteur | Audio-Visueel Monteur | H | Statutair Medewerker D | 40 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|----|
| Audio-Visueel Monteur | Senior Audio-Visueel Monteur | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Beeldresearcher | Beeldresearcher | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Begeleider kinderdagverblijf | Begeleider Kinderdagverblijf | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Beheerder Kostuumatelier | Beheerder Kostuumatelier | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Beleidsfunctie | Beleidsadviseur | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Beleidsfunctie | Beleidscoördinator | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Beleidsfunctie | Beleidsmedewerker | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Beleidsfunctie | Beleidspecialist | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Beveiligingsagent(e) | Beveiligingsagent(e) | K | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Beveiligingsagent(e) | Beveiligingsagent(e) BCK | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Beveiligingsagent(e) | Ploegverantwoordelijke Beveiliging | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Boekhouder | Boekhouder | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Boekhouder | Senior Boekhouder | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Brand Manager | Brand Manager | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Business Controller | Business Controller | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Business Partner T&I | Business Partner T&I | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Business Partner Talent & Organisatie | Business Partner Talent & Organisatie | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Chauffeur Directie | Chauffeur Directie | L | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Chef Technicus | Chef Technicus | F | Cheftechnicus | 70 |
| Chef-kok | Chef-kok | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Colorgrader | Colorgrader | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Commercieel Adviseur | Commercieel Adviseur Partnerships | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Commercieel Adviseur | Commercieel Medewerker Partnerships | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Commercieel Adviseur | Commercieel Partner Partnerships | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Communicatiemedewerker | Senior Communicatiemedewerker | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Communicatiepartner | Communicatiepartner | G | Statutair Medewerker D' | 50 |

| | | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|---|-------------------------|----|
| Communicatiepartner | Senior Communicatiepartner | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Componist | Componist | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Consulent Talent & Organisatie | Consulent Talent & Organisatie | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Contentmaker | Contentmaker | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Contentmaker | Senior Contentmaker | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Coordinator Beveiliging | Coordinator Beveiliging | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Coordinator Pensioenen | Coordinator Pensioenen | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Coordinator Programmabewerking | Coordinator Programmabewerking | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Coordinator Vertaling & Ondertiteling | Coordinator Vertaling & Ondertiteling | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Data analist | Data analist | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Data- en Marktonderzoeker | Data- en Marktonderzoeker | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Data- en Marktonderzoeker | Senior Data- en Marktonderzoeker | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Data Scientist | Senior Data Scientist | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Decor Projectuitvoerder | Decor Projectuitvoerder | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Decorbouwer | Decorbouwer | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Decorontwerper | Decorontwerper | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Demand Coordinator | Demand Coordinator | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Digital Creative | Digital Creative | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Digital Creative | Senior Digital Creative | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Digital Product Designer | Lead Digital Product Designer | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Digital Product Designer | Senior Digital Product Designer | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Eerste Assistent Regie | Senior Eerste Assistent Regie | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Eindredacteur | Eindredacteur | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Expert Talent & Organisatie | Adviseur Talent & Organisatie | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Expert Talent & Organisatie | Beleidsverantwoordelijke T&O | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Expert Talent & Organisatie | Expert Talent & Organisatie | G | Statutair Medewerker D' | 50 |

| | | | | |
|------------------------------|------------------------------------|---|-------------------------|----|
| Financiële Controller | Expert Financiële Controller | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Financiële Controller | Topexpert Financiële Controller | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Geluidsauteur | Sonorisator | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Grafisch Mixer | Grafisch Mixer | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Haar- & Make-up Artiest | Beheerder Haar- & Make-up Atelier | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Haar- & Make-up Artiest | Haar- & Make-up Artiest Non-fictie | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Installatieverantwoordelijke | Installatieverantwoordelijke | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Interne Auditor | Interne Auditor | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| IT Architect | Enterprise Architect | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| IT Architect | Solution Architect | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Journalist | Analist | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Journalist | Expert | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Journalist | Journalist | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Journalist | Journalistiek Medewerker | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Juridisch Adviseur | Juridisch Adviseur | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Juridisch Adviseur | Senior Juridisch Adviseur | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Kledingstylist | Kleed(st)er | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Kledingstylist | Stylist/Ontwerper | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Leidinggevende functie | Afdelingsverantwoordelijke | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Leidinggevende functie | Teamcoördinator | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Leidinggevende functie | Teamleider | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Leidinggevende functie | Teamverantwoordelijke | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Leveranciersbeheerder | Leveranciersbeheerder | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Magazijnier | Magazijnmedewerker | L | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Management Assistent | Management Assistent | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Marketing Producer | Marketing Producer | F | Statutair Medewerker C | 65 |

| | | | | |
|---------------------------------|------------------------------------|---|-------------------------|----|
| Marketing Producer | Merkbelevingscoördinator | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Materiaalbeheerder | Materiaalbeheerder | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Materiaalbeheerder | Materiaaluitlener | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Medewerker Catering | Medewerker Catering | K | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Medewerker Publiekswerking | Medewerker Publiekswerking | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Medewerker Thesaurie | Medewerker Thesaurie | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Mediaplanner | Mediaplanner | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Netplanner | Netplanner | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Onderhoudstechnicus | Assistent Onderhoud | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Onderhoudstechnicus | Ploegverantwoordelijke Onderhoud | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Onderhoudsverantwoordelijke | Onderhoudsverantwoordelijke | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Opnameleider | Algemeen opnameleider | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Opnameleider | Opnameleider | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Opnameleider | Studiomeester | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Payrollconsulent | Payrollconsulent | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Ploegverantwoordelijke Catering | Ploegverantwoordelijke Catering | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Preventieadviseur | Beleidsverantwoordelijke Preventie | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Preventieadviseur | Specialist Preventie | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Procesverantwoordelijke | Procesverantwoordelijke | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Producer | Algemeen Producer | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Producer | Producer | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Producer | Uitvoerend Producer | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Product owner | Product Owner | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Productie/Regie Assistent | Productie Assistent | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Productie/Regie Assistent | Productie/Regie Assistent | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Productie/Regie Assistent | Regie Assistent | H | Statutair Medewerker D | 40 |

| | | | | |
|---|---|---|-------------------------|----|
| Programma Aankoper | Programma Aankoper | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Programmamedewerker Ondertiteling | Expert Ondertitelaar | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Programmamedewerker Ondertiteling | Ondertitelaar | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Project- en Onderhoudsingenieur | Project- en Onderhoudsingenieur | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Projectcoördinator Innovatie & Partners | Projectcoördinator Innovatie & Partners | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Projectleider | Program Manager | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Projectleider | Projectleider | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Projectleider | Projectmanager | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Quality Assurance Engineer | Quality Assurance Engineer | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Radio- en Audiomaker | Radio- en Audio Expert | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Radio- en Audiomaker | Radio- en Audio Producer | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Radio- en Audiomaker | Radio- en Audiomaker | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Radio- en Audiomaker | Radio- en Audiomaker Allround | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Receptionist(e) | Receptionist(e) | K | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Redactiechef | Redactiechef - Binnenland/Buitenland | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Redactiechef | Redactiechef - Uitzend | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Regisseur | Creative Director | D | Statutair Medewerker A | 80 |
| Regisseur | Regisseur | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Regisseur | Uitvoerend Regisseur | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Regisseur | Zettend Regisseur | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Resourceplanner | Resourceplanner | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Service Delivery Facilitator | Service Delivery Facilitator | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Setstylist | Rekwisiteur | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Setstylist | Setdresser | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Setstylist | Setfixer | K | Statutair Medewerker F' | 20 |
| Stemregisseur | Stemregisseur | F | Statutair Medewerker C | 65 |

| | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------|----|
| Support Engineer | Senior Support Engineer | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Support Engineer | Support Engineer | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Systeemingenieur | Systeemexpert | F | Statutair Medewerker C | 65 |
| Systeemingenieur | Systeemingenieur | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus Audio | Assistent Technicus | J | Statutair Medewerker E | 25 |
| Technicus Audio | Chef Audio | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus Audio | Geluidsverantwoordelijke / Key-user | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technicus Audio | Technicus Audio | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Technicus Beeld | Beelddesign | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Technicus Beeld | Expert beelddesign | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus Beeld | Polyvalent beelddesign | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technicus Centrale Mediaopnames | Technicus Centrale Mediaopnames | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technicus ENG Mobiel | ENG Proces/Projectverantwoordelijke | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus ENG Mobiel | ENG Technicus | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technicus Licht | Expert Technicus Licht | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus Radio | Geluidsverantwoordelijke | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technicus Radio | Technicus Radio | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Technicus Verbindingen | Technicus Mobiele Verbindingen | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Technicus Verbindingen | Technicus Verbindingen | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Technisch Tekenaar | Technisch Tekenaar | I | Statutair Medewerker E' | 35 |
| Uitzendregisseur | Uitzendregisseur | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Verpleegkundige | Verpleegkundige | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Visual Creative | Senior Visual Creative | G | Statutair Medewerker D' | 50 |
| Visual Creative | Visual Creative | H | Statutair Medewerker D | 40 |
| Zakelijk leider | Senior Zakelijk leider | D | Statutair Medewerker A | 80 |

| | | | | |
|-----------------|-----------------|---|-------------------------|----|
| Zakelijk leider | Zakelijk leider | E | Statutair Medewerker B | 70 |
| Zendchef | Zendchef | G | Statutair Medewerker D' | 50 |

SCXVIII 22.01.2024 – Bijlage : aanpassing bijlage 7 Administratief Personeelsstatuut VRT

Bestaande versie

PECUNIAIR PERSONEELSSTATUUT - AANPASSING STATUTAIRE VERLONING

1. De graden en de toegang ertoe

Volgende nieuwe graadbenamingen worden per 1 januari 2003 ingevoerd

| | | |
|----------|------------------------|------------|
| niveau 1 | statutair medewerker A | ex-rang 13 |
| | statutair medewerker B | rang 12 |
| | statutair medewerker C | rang 10 |
| niveau 2 | statutair medewerker D | rang 23 |
| | statutair medewerker E | rang 20 |
| niveau 3 | statutair medewerker F | rang 30 |

Het verloop van de pecuniaire loopbanen die aan die nieuwe graden verbonden zijn, is weer te vinden in bijlage a

Men kan enkel na selectie benoemd worden in de nieuwe graden statutair medewerker A F¹ Om redenen die verband houden met het vermijden van een perequatie is het absoluut noodzakelijk om een selectie te organiseren

De graden, type statutair medewerker, volgen een loopbaan op basis van bestaande graden met de bijhorende loonschalen

Het verloop is hieronder in het kort weergegeven

- 1 Niveau 3 - Statutair medewerker F loonschalen van klerk met overgang van D111 naar D211 na 8 jaar schaalancienniteit en overgang van D211 naar D212 na 10 jaar schaalancienniteit
- 2 Niveau 2 - Statutair medewerker E loonschalen van hulpfonothecaris met overgang van 20/2 naar 22bis na 9 jaar schaalancienniteit en overgang van 22bis naar 24/1 na 9 jaar schaalancienniteit
- 3 Niveau 2 - Statutair medewerker D loonschalen van regisseur-omroeper met overgang van 23/3 naar 23S na 4 jaar schaalancienniteit en overgang van 23S naar 24S na 8 jaar schaalancienniteit
- 4 Niveau 1 - Statutair medewerker C loonschalen van industrieel ingenieur met overgang van 10/1 naar 11/3 na 3 jaar schaalancienniteit , overgang van 11/3 naar 11S na 6 jaar schaalancienniteit en overgang van 11S naar 11K na 6 jaar schaalancienniteit

¹ Benoemingen in de graad statutair medewerker A zijn strijdig met de geest van het minidcreet Aanstellingen in deze graad gebeuren door middel van langdurige interimaten.

- 5 Niveau 1 - Statutair medewerker B loonschalen van producer/journalist met overgang van 10/3 naar 11/6 na 6 jaar schaalancienniteit en overgang van 11/6 naar 12bis na 9 jaar schaalancienniteit
- 6 Niveau 1 - Statutair medewerker A loonschaal van hoofd van departement

Alle schalen in bijlage 1 zijn aan 100% Daardoor kan men gemakkelijk vergelijken met de bestaande loonschalen Uiteindelijk dienen er nieuwe weddeschalen te worden aangemaakt die rekening houden met de lineaire schaalverhoging van 1% op 1 december 2002 voor de niveaus 4 -3 en 2 (dus dadelijk een nieuwe schaal) en 1% voor niveau 1 op 1 december 2004

2. Aanpassing loopbaan machinist, aanpassing loopbaan geschoold werkmán en aanpassing loopbaan kleedster

Aangezien er binnen de VRT sinds het invoeren van de functieclassificatie geen bevorderingsexamens meer worden georganiseerd, worden de statutaire loopbanen "machinist", "geschoold werkmán" en "kleedster" vanaf 1 januari 2003 aangepast Ze krijgen er een 4e loonschaal (22ter) bij, deze van "meestergast-machinist" in het geval van de loopbaan machinist, deze van "meestergast" in het geval van de loopbaan geschoold werkmán en deze van "hoofdkleedster" in geval van de loopbaan kleedster In de drie gevallen wordt na 9 jaar schaalancienniteit in de vorige loonschaal deze loonschaal bereikt Het verloop van de pecuniaire loopbaan die aan de aangepaste loopbaan van machinist verbonden is, is weer te vinden in bijlage b, de loopbaan van geschoold werkmán is weer te vinden in bijlage c en de loopbaan van kleedster is terug te vinden in bijlage d

Alle schalen in bijlage zijn aan 100% Daardoor kan men gemakkelijk vergelijken met de bestaande loonschalen Uiteindelijk dienen er nieuwe weddeschalen te worden aangemaakt die rekening houden met de lineaire schaalverhoging van 1% op 1 december 2002 voor de niveaus 4 -3 en 2 (dus dadelijk een nieuwe schaal) en 1% voor niveau 1 op 1 december 2004

3. Algemene stelregels

1 in afwachting van een nieuw administratief en pecuniair statuut primeren de regels die in deze nota worden vastgelegd op deze in het bestaande statuut

2 statutaire personeelsleden behouden steeds hun graad met de daaraan verbonden pecuniaire loopbaan Ze blijven, ongeacht de klasse waarin hun functie gewogen is, de verworven rechten hoe dan ook behouden tenzij ze na selectie worden aangesteld voor een functie waaraan een graad verbonden is met een hogere loopbaancode dan diegene die de titularis bezat De loopbaancode (2) verbonden aan elke graad wordt bepaald in bijlage bij deze nota Deze bijlage zal de bestaande tabel van de hiërarchische graden, in bijlage bij het administratief personeelsstatuut, vervangen

3 de statutaire bepaling die voorschrijft dat een medewerker bij overstap van niveau 2, 3 en 4 naar niveau 1 1/3e van zijn pecuniaire ancienniteit verliest, blijft van toepassing voor alle verworven pecuniaire ancienniteit tot en met 31 december 2002 De pecuniaire ancienniteit, verworven vanaf 1 januari 2003, telt voortaan echter voor iedereen ten volle mee

4 de pecuniaire ancienniteit verworven door de titularis, bepaalt de plaats in de eerste loonschaal van de graad waarnaar men gaat tenzij de waarborgclausule speelt

5 aan elke functietitel uit de functieclassificatielijst wordt een overeenstemmende statutaire graad toegewezen (zie Administratief personeelsstatuut - bijlage 2a) Indien de graad statutaire medewerker wordt toegewezen aan een functietitel, bepaalt het functieniveau³ welke graad statutaire medewerker dient genomen te worden Wijzigingen worden aan het eerstkomende sociaal overleg voorgelegd De eventuele pecuniaire gevolgen voor statutaire loopbanen zullen één maal per jaar voorwerp uitmaken van formeel akkoord in het Basisoverlegcomité en, indien daar geen akkoord zou bereikt worden, van de onderhandelingsprocedure in het Sectorcomité XVIII

² De bepaling en precieze toewijzing van de loopbaancodes aan de graden en de wijze waarop dit moet opgenomen worden in de tabel van de hiërarchische graden zal afgesproken worden in de technische werkgroep.

³ Functieniveaus zijn functieniveau G komt overeen met klasse 1 uit de functieclassificatie, functieniveau F met klasse 2 uit de functieclassificatie, functieniveau E met klasse 3 uit de functieclassificatie, functieniveau D met klasse 4 uit de functieclassificatie, functieniveau C met klasse 5 uit de functieclassificatie, functieniveau B met klasse 6 uit de functieclassificatie en functieniveau A met klasse 7 uit de functieclassificatie

6 vanaf 1 januari 2003 wordt voor alle prestaties elke pecuniaire ancienniteit afgerond naar de hogere in plaats van de lagere maand. Dit is een administratieve vereenvoudiging en wil zeggen dat wie b v enkele dagen van een maand verlof zonder wedde neemt, toch de volledige maand meeneemt in zijn/haar financiële ancienniteit

7 de bestaande werfreserves gelden voor een aanstelling, na vereiste stage, in de graden waarvoor de selectie gebeurde

4. Schaalancienniteit

1 bij bevordering binnen eenzelfde loopbaan (de zogenaamde vlakke loopbaan, bv van journalist naar eerstaanwezend journalist) wordt, voor de overgang van de ene naar de volgende loonschaal van die loopbaan, de voorwaarde "graadancienniteit" vervangen door "schaalancienniteit"⁴

Om te kunnen overgaan van de ene loonschaal naar de volgende binnen dezelfde loopbaan is dus in de toekomst geen benoeming meer nodig

De financiële gevolgen die verbonden zijn aan een eventueel definitief geworden ongunstige jaarlijkse beoordeling (wanneer dus alle beroepsprocedures afgelopen zijn) blijven wel van toepassing

2 Voor schaalancienniteit wordt eveneens mee in aanmerking genomen de prestaties (intermaat, contractuele diensten,) die door de titularis in een bepaalde loonschaal werd gepresteerd VOOR de statutaire aanwerving maar NA het slagen in de selectie die de titularis tot die loonschaal bracht

3 Het bepalen welke loonschaal van toepassing is op de titularis van een bepaalde graad, voor het personeelslid die zijn/haar functie werkelijk uitoefent op 1 januari 2003 of zijn/haar functie op een latere datum hervat, wordt voor de huidige graad herberekend per 1 januari 2003 volgens bovenstaande principes zonder dat er achterstallen worden betaald voor prestaties voorafgaand aan 1 januari 2003

5. SAC

Waarborgclausule (regels voor de pecuniaire opplaatsstelling)

1 de pecuniaire ancienniteit van de titularis bepaalt het bedrag in de eerste loonschaal van de graad waarnaar hij overgaat. Deze overgang moet minimum resulteren in een loonsverhoging van 10 %, op voorwaarde dat de nieuwe loopbaan een hogere loopbaancode heeft dan diegene die de titularis nu heeft

2 indien bij de toepassing van de 10 %-waarborgclausule, bij de inschaling in de loopbaan waarnaar het personeelslid overgaat, het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de eerste loonschaal, dan zoekt men verder in de tweede loonschaal. Indien ook hier het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de tweede loonschaal, dan zoekt men verder in de derde kolom, enzovoort. Dit systeem past men toe tot men de juiste loonschaal gevonden heeft. Om het personeelslid in de gevonden loonschaal in te schalen, wordt voor zover het exacte bedrag niet wordt gevonden, voor de graden in niveau 2, 3 en 4 ingeschaald op het bedrag dat het gezochte bedrag het dichtst nadert, en voor de graden in niveau 1 ingeschaald op het eerste bedrag lager dan dit gezochte bedrag

3 indien het personeelslid werd ingeschaald op het eerstvolgende lagere bedrag, dan heeft hij/zij de eerstvolgende tussentijdse verhoging na 1 jaar. Indien het personeelslid werd ingeschaald op het eerstvolgende hogere bedrag, dan is de eerstvolgende tussentijdse verhoging een biennale of een triennale

4 deze waarborgclausule vervangt alle oude waarborgclausules en treedt in werking voor alle selecties die na het desbetreffende protocol van akkoord in Sectorcomité XVIII worden afgerond

6. Overgangsmatregelen

1 Omdat er geen selectie kon georganiseerd worden in een graad die nog niet bestond, zullen de personeelsleden die reeds slaagden voor een selectie, waarbij de vacature melding maakte van een

⁴ Een technische werkgroep bekijkt de consistentie van de formuleringen uit de "weddeboek" voor overgang naar een volgende loonschaal

nieuw te bepalen loopbaan, en tijdelijk een interimaat kregen, na positieve stage, definitief benoemd worden in de nieuwe overeenstemmende graad

2 voor selecties georganiseerd na 1 januari 2003 voor functies waaraan een nieuwe statutaire graad verbonden is, kunnen voor de eerste selectie specifieke deelnemingsvoorwaarden bepaald worden

3 bestaande anomalieën dienen gereduceerd en zullen hun beslag krijgen in het nieuw pecuniair statuut (b v anomalie niveau 3)

7. Lineaire schaalverhoging van 1%

1 per 1 december 2002 krijgen statutaire personeelsleden van niveau 2, 3 en 4 een lineaire schaalverhoging van 1%

2 per 1 december 2004 krijgen statutaire personeelsleden van niveau 1 een lineaire schaalverhoging van 1%

3 voor de bepaling van de niveau's wordt teruggegrepen naar de gekende statutaire gradenindeling uit de "tabel van de hiërarchische graden" als bijlage bij het vigerende administratief personeelsstatuut

4 de toepassing van de schaalverhoging is met automatische perekwatie

8. Vakantiegeld

Het klassieke vakantiegeld (KB 30 01 79 en de daaropvolgende omzendbrieven) blijft ongewijzigd (dit is een minimaal recht dat ook in de toekomst blijft bestaan conform het APKB van 22 10 00, artikel 29 - 2°) maar wordt aangevuld met een premie. De som van beide componenten is gelijk aan het in de tabel aangeduide percentage op het bruto maandloon van de maand maart

Zoals uit de tabel blijkt, evolueren de percentages in de tijd. Het niveau waartoe het personeelslid behoort wordt beoordeeld op het tijdstip van de betaling. In 2009 is voor iedereen de som van het klassieke vakantiegeld en de aanvullende premie gelijk aan 92% van het bruto maandloon van de maand maart

| | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|--------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Niveau 4 en 3 | 75% | 85% | 92% | 92% | 92% | 92% | 92% |
| Niveau 2 | | 65% | 75% | 85% | 92% | 92% | 92% |
| Niveau 1 | | | | 65% | 92% | 92% | 92% |
| Functieloos ⁵ | | | | | | | 92% |

Modaliteiten:

1 Conform de timing en het percentage zoals voorzien in de tabel wordt de premie per niveau ingevoerd

2 De statutaire personeelsleden krijgen vanaf het tijdstip bepaald en conform het percentage uit de tabel, elk jaar een premie waarvan het bedrag gelijk is aan het verschil tussen

a) het brutobedrag van het vakantiegeld betaald in het jaar van de uitbetaling van de premie, overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur,

⁵ Functieloos de personeelsleden die met VVP zijn, de personeelsleden die ter beschikking gesteld zijn, SCXVIII 22 01.2024

b) een bedrag gelijk aan x % (zie tabel, b v in 2003 bedraagt dit 75% voor de personeelsleden van niveau 4 en 3) van een twaalfde van de geïndexeerde jaarwedde van de maand maart. Onder jaarwedde verstaat men de wedde, het loon, de gewaarborgde bezoldiging, de vergoeding of de toelage die in de plaats van de wedde of het loon komt, met inbegrip van, indien ze voorkomt, van de haard- of standplaatstoelage en compensatietoelage.

3 De personeelsleden bevorderd naar het hogere niveau of interimaris in een hogere functie krijgen de premie berekend op de verschuldigde wedde in de maand maart, interimvergoeding inbegrepen.

4 Voor de referentieperiode geldt dezelfde berekeningsbasis als voor punt 2a.

5 De premie geldt als volledig wanneer volledige prestaties verricht werden. Wanneer niet gedurende de gehele referentieperiode volledige prestaties verricht werden wordt het bedrag van de premie verminderd conform de berekeningsbasis als voor punt 2a.

6 De premie wordt samen met het vakantiegeld uitbetaald.

7 Voor de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dient de premie niet als loon te worden beschouwd. Op het bedrag van de premie wordt een inhouding van 13,07 % verricht, zoals ook op het gewone vakantiegeld gebruikelijk is.

8 Aangezien het premiedeel niet in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de statutaire pensioenen, wordt er ook geen premie KWW ingehouden op dit deel.

9 voor de bepaling van de niveau's wordt teruggegrepen naar de gekende statutaire gradenindeling uit de "tabel van de hiërarchische graden" als bijlage bij het vigerende administratief personeelsstatuut.

9. Bindend maken van bijlage 5 uit het SAC 2003 - 2006 voor de statutaire personeelsleden

In afwachting van een volledige herziening van het reglement op de vergoedingen wordt bijlage 5 bij het SAC –2016-2020 vanaf 1 januari 2017 ook voor de statutaire personeelsleden bindend gemaakt. Deze bijlage 5 vervangt vanaf 1 januari 2017 de bijlage 5 van het SAC 2003 - 2006 die reeds op de statutaire personeelsleden van toepassing was.

10. Gevolgen functieclassificatie voor statutaire medewerkers

Wanneer een functie wordt herwogen en in een hogere, gelijke of lagere klasse terechtkomt, dan wordt het personeelslid door de nieuwe functie in de hogere of lagere klasse geplaatst of behoudt hij/zij zijn/haar klasse. Aan de herwogen functie wordt in het daarvoor bevoegde orgaan een statutaire loopbaan toegewezen.

Elke statutaire loopbaan uit de tabel van de hiërarchische graden bezit een loopbaancode. Het is deze loopbaancode die bepalend is voor de eventuele gevolgen bij het wijzigen van de functieclassificatielijst naar aanleiding van een functieweging.

De statutaire loopbaan met bijhorende loopbaancode van de functiehouder wordt dan vergeleken met de statutaire loopbaan en de bijhorende loopbaancode die aan de herwogen functie is toegewezen.

Blijkt uit de vergelijking van deze loopbaancodes

- dat de loopbaancodes gelijk zijn, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniare gevolgen voor het statutaire personeelslid.
- dat de loopbaancode van het personeelslid hoger is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniare gevolgen voor het statutaire personeelslid.
- dat de loopbaancode van het personeelslid lager is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan krijgt het personeelslid een éénmalige en onherroepelijke keuze.

- o ofwel kiest het personeelslid voor het behoud van de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder. De wijziging heeft in dit geval geen pecuniare gevolgen voor het statutaire personeelslid. Het personeelslid maakt zijn/haar keuze schriftelijk bekend. Het maken van deze keuze heeft ook tot gevolg dat het statutair personeelslid, zolang hij/zij deze functie uitoefent, uitgesloten is van deelname aan de selecties die in de toekomst voor deze functie georganiseerd worden.
- o ofwel kiest het personeelslid om benoemd te worden in de nieuw toegewezen statutaire loopbaan.

Hij/zij dient evenwel te slagen in de selectie die georganiseerd wordt naar aanleiding van deze wijziging. De modaliteiten van deze selectie worden in onderling overleg tussen directie en vakorganisaties vastgelegd.

Het slagen in deze selectie heeft tot gevolg dat de waarborgclausule (de regels voor de pecuniare opplaatsstelling) uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning", niet van kracht is. Ook punt 4 van het punt "Algemene stelregels" uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning" is niet van kracht.

In de plaats van deze niet van kracht zijnde stelregel/waarborgclausule gebeurt de pecuniare opplaatsstelling als volgt:

De schaalancienniteit opgebouwd in de loonschaal waarin de betrokkene zich bevindt in de oude loopbaan op het ogenblik van de overstap naar de nieuwe loopbaan, wordt beschouwd als zijnde verworven schaalancienniteit in de eerste loonschaal van de nieuwe loopbaan. Is deze schaalancienniteit groter dan de schaalancienniteit die nodig is om naar de volgende loonschaal van de nieuwe loopbaan over te gaan, dan wordt het personeelslid in die volgende schaal geplaatst. Het verschil schaalancienniteit (verschil tussen overgedragen van de oude loopbaan en nodig om de overstap te maken naar die volgende schaal) wordt beschouwd als zijnde reeds verworven in die volgende schaal. Indien die volstaat, dan kan opnieuw naar de volgende schaal worden overgegaan.

Vervolgens wordt bij de inschaling in de loonschaal waarnaar het personeelslid overgaat, uitgegaan van de wedde van het personeelslid in de oude loopbaan op het tijdstip van de overgang naar de nieuwe loopbaan. Indien dit bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de loonschaal (van de nieuwe loopbaan) waarin het personeelslid werd geplaatst, dan zoekt men verder in de volgende loonschaal. Indien ook hier het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit die loonschaal, dan zoekt men verder in de volgende kolom, enzovoort. Dit systeem past men toe tot men het juiste bedrag gevonden heeft. Voor zover het exacte bedrag niet wordt gevonden, wordt ingeschaald op het onmiddellijk hogere bedrag dat het gezochte bedrag het dichtst nadert.

Indien het personeelslid in een volgende loonschaal wordt geplaatst omdat de huidige wedde niet in de loonschaal wordt gevonden waarin het na toepassing van de schaalancienniteit werd geplaatst, dan vervalt het restant aan schaalancienniteit.

Indien het personeelslid niet slaagt in deze selectie dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet slagen in de selectie gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan".

Indien het personeelslid geen keuze bekend maakt binnen de 6 maanden nadat de vraag formeel wordt gesteld, dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet maken van een keuze gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan".

11. Bindend maken van artikel 15 ter, punt 5 uit het SAC voor de statutaire personeelsleden

Het personeelslid dat, binnen de contouren van de functie, tijdelijk een structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project wordt toegewezen, kan bovenop het jaarloon waarop het personeelslid in zijn/haar functie recht heeft, een tijdelijke toeslag ontvangen.

De HR-directie en de betrokken leidinggevende(n) van het personeelslid beslissen over het al dan niet toekennen van de toeslag en dit na overleg met de betrokken functiehouder. De beslissing van toekenning moet voldoen aan volgende voorwaarden:

- De inhoud van de opdracht/de taak/het project dient te worden omschreven en gemotiveerd zodat de toegenomen verantwoordelijkheid of opdracht objectief kan vastgesteld worden
- De duur waarvoor de tijdelijke loontoeslag zal gelden dient eveneens te worden bepaald, minimum voor 1 maand – maximum 12 maanden en verlengbaar

Het bedrag van de loontoeslag staat in verhouding tot de inhoud van de toegewezen opdracht/taak/project De loontoeslag bedraagt maximaal 418,99 € per maand (100%-spilindex 138,01) Dit bedrag geldt voor een voltijdse wedde, wordt geïndexeerd zoals de wedden en wordt samen met de maandwedde uitbetaald

Van zodra de opdracht/de taak/het project wegvalt, vervalt het recht op de loontoeslag

Bij de berekening van het vakantiegeld en van de eindejaarspremie wordt de tijdelijke loontoeslag in rekening gebracht Daarvoor wordt de gemiddelde maandelijkse tijdelijke loontoeslag over de voorbije 12 maanden berekend Voor het vakantiegeld gaat het over de referentieperiode april-maart en wordt de gemiddelde tijdelijke loontoeslag toegevoegd aan het brutomaandloon van maart Voor de eindejaarspremie gaat het over de referentieperiode november-oktober en wordt de gemiddelde tijdelijke loontoeslag toegevoegd aan het brutomaandloon van oktober

Een uitzondering hierop is het vakantiegeld 2017 en de eindejaarspremie 2017, waarbij de referentieperiode wordt beperkt tot het kalenderjaar 2017 Als gevolg, de gemiddelde tijdelijke loontoeslag die in aanmerking komt voor het vakantiegeld 2017 heeft betrekking op de periode januari-maart 2017 De gemiddelde tijdelijke loontoeslag die in rekening wordt gebracht voor de eindejaarspremie 2017 wordt berekend over de periode januari-oktober 2017

12. Bindend maken van artikel 23 bis bij het SAC en van bijlage 14 bij het SAC voor de statutaire personeelsleden

In het Omroepcentrum kunnen personeelsleden genieten van gesubsidieerde maaltijden en ze zullen dit kunnen blijven doen voor de gehele looptijd van de lopende beheersovereenkomst 2013-2016

De personeelsleden die daarentegen tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 kunnen geen gebruik maken van gesubsidieerde-catering en ontvangen ter compensatie maaltijdcheques

De modaliteiten waaronder maaltijdcheques worden toegekend zijn beschreven in bijlage 14 van het SAC

13. Bindend maken van artikel 5 uit Bijlage 17 bij het SAC voor de statutaire personeelsleden

§ 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt er vanaf 2013 ook voor § 1 Naar analogie met de variabele verloning voor klassen A, B en C, wordt ook voor klasse 7 een systeem van variabele verloning ingevoerd 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 elk personeelslid van klasse 7 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 geevalueerd en anderzijds gaat het over individuele doelstellingen die door de leidinggevende en het personeelslid 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 geevalueerd 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 6% van het jaarsalaris
- Score 4 variabele verloning ten bedrage van 5,25% van het jaarsalaris
- Score 3 variabele verloning ten bedrage van 4,5% van het jaarsalaris
- Score 2 variabele verloning ten bedrage van 0%
- Score 1 variabele verloning ten bedrage van 0%

14. Bedrijfsfietsen

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

Nieuwe versie

PECUNIAIR PERSONEELSSTATUUT - AANPASSING STATUTAIRE VERLONING

1. De graden en de toegang ertoe

Volgende nieuwe loopbaanbenamingen worden per 1 januari 2023 ingevoerd

| | | | |
|----------|--|---------|-----------------|
| niveau 2 | statutair medewerker D' (heractivatie loopbaan "Adjunct Bibliothecaris") | rang 25 | Loopbaancode 50 |
| | statutair medewerker E' (heractivatie loopbaan "Gespecialiseerd administratief medewerker") | rang 25 | Loopbaancode 35 |
| niveau 2 | statutair medewerker F' (heractivatie loopbaan "Voorman") | rang 22 | Loopbaancode 20 |

Het verloop van de pecuniaire loopbanen die aan die nieuwe loopbanen verbonden zijn, is weer te vinden in bijlage a

Men kan enkel na selectie benoemd worden in de nieuwe loopbanen statutair medewerker A F³⁶ Om redenen die verband houden met het vermijden van een perequatie is het absoluut noodzakelijk om een selectie te organiseren

De graden, type statutair medewerker, volgen een loopbaan op basis van bestaande graden met de bijhorende loonschalen

Het verloop van de op 1 januari 2023 toegevoegde statutaire loopbanen is hieronder in het kort weergegeven

- 1 Niveau 2 – Statutair medewerker F' loonschalen van voorman met overgang van 21bis naar 22ter na 9 jaar schaalancienniteit in weddeschaal 21bis
- 2 Niveau 2 – Statutair medewerker E' loonschalen van gespecialiseerd administratief medewerker met overgang van 22bis naar 24/1 na 3 jaar schaalancienniteit in weddeschaal 22bis en van 24/1 naar 25/2 na 9 jaar schaalancienniteit in weddeschaal 24/1
- 3 Niveau 2 – Statutair medewerker D' loonschalen van Adjunct-Bibliothecaris met overgang van 23/3 naar 23S na 2 jaar schaalancienniteit in weddeschaal 23/3, van 23S naar 24S' na 9 jaar schaalancienniteit in weddeschaal 23/3 en van 24S' naar 25S na 9 jaar schaalancienniteit in 24S'

Alle schalen in bijlage 1 zijn aan 100% (Spilindex 138,01)

Als gevolg van de invoering op 1 januari 2023 van de nieuwe benamingen worden, uitgezonderd de statutaire loopbanen "Statutair medewerker F, F', E, E', D, D', C, B en A" en de statutaire loopbaan "cheftechnicus", de statutaire loopbanen als uitdovende statutaire loopbanen beschouwd Dit wil zeggen dat ze nog van toepassing blijven voor de personeelsleden die zich op dat moment in één van deze statutaire loopbanen bevinden en de keuze gemaakt hebben om deze loopbanen te behouden en niet ingedeeld te worden in één van de generieke statutaire loopbanen (statutair medewerker) als gevolg van de invoering van het nieuwe functiemodel van de VRT op 1 januari 2023 Er zullen echter geen statutaire medewerkers in deze loopbanen meer aangesteld worden Een overzicht van de statutaire loopbanen, zowel de generieke loopbanen, als de overige – uitdovende – loopbanen is opgenomen in bijlage

⁶ Benoemingen in de graad statutair medewerker A zijn strijdig met de geest van het minidecreet Aanstellingen in deze graad gebeuren door middel van langdurige interimaten

2. Algemene Stelregels

1 Op het vlak van de pecuniaire gevolgen primeren de regels die in deze nota worden vastgelegd op deze in het bestaande statuut

Statutaire personeelsleden behouden steeds hun graad met de daaraan verbonden pecuniaire loopbaan. Ze blijven, ongeacht de classificatieband waarin hun functie gewogen is, de verworven rechten hoe dan ook behouden tenzij ze na selectie worden aangesteld voor een functie waaraan een graad verbonden is met een hogere loopbaancode dan diegene die de titularis bezat. De loopbaancode⁷ verbonden aan elke graad wordt bepaald in bijlage bij dit document.

2 De statutaire bepaling die voorschrijft dat een medewerker bij overstap van niveau 2, 3 en 4 naar niveau 1 1/3e van zijn pecuniaire ancienniteit verliest, blijft van toepassing voor alle verworven pecuniaire ancienniteit tot en met 31 december 2002. De pecuniaire ancienniteit, verworven vanaf 1 januari 2003, telt voortaan echter voor iedereen ten volle mee.

3 De pecuniaire ancienniteit verworven door de titularis, bepaalt de plaats in de eerste loonschaal van de graad waarnaar men gaat tenzij de waarborgclausule speelt.

4 Aan elke functie of functieprofiel uit de functieclassificatielijst wordt een overeenstemmende statutaire loopbaan toegewezen volgens het schema opgenomen in bijlage bij het Administratief Personeelsstatuut (zie Administratief personeelsstatuut - bijlage 3b). Hierbij wordt de volgende systematiek toegepast:

| Classificatieband volgens functieclassificatiemodel VRT 2023 | Statutaire loopbaan |
|--|-------------------------|
| L | Statutair Medewerker F' |
| K | Statutair Medewerker F' |
| J | Statutair Medewerker E |
| I | Statutair Medewerker E' |
| H | Statutair Medewerker D |
| G | Statutair Medewerker D' |
| F | Statutair Medewerker C |
| E | Statutair Medewerker B |
| D | Statutair Medewerker A |

In het geval waarbij, als gevolg van wijzigingen aan de functieclassificatielijst, de nieuw toegewezen statutaire loopbaan afwijkt van de bestaande statutaire loopbaan van de statutaire medewerker, wordt aan de statutaire medewerker een éénmalige en onherroepelijke keuze toegekend ofwel om over te stappen naar de nieuwe statutaire loopbaan ofwel om de bestaande statutaire loopbaan te behouden. Maakt de medewerker binnen een periode van 30 kalenderdagen, nadat de vraag formeel gesteld is, geen keuze, dan blijft de bestaande statutaire loopbaan behouden. Deze keuze wordt door de medewerker schriftelijk gemaakt en wordt bevestigd aan Talent & Organisatie.

5 Vanaf 1 januari 2003 wordt voor alle prestaties elke pecuniaire ancienniteit afgerond naar de hogere in plaats van de lagere maand. Dit is een administratieve vereenvoudiging en wil zeggen dat wie b v enkele dagen van een maand verlof zonder wedde neemt, toch de volledige maand meeneemt in zijn/haar financiële ancienniteit.

6 De bestaande werfreserves gelden voor een aanstelling, na vereiste stage, in de graden waarvoor de selectie gebeurde.

3. Schaalancienniteit– principes bij invoering van de vlakke loopbaan

1 Bij bevordering binnen eenzelfde loopbaan (de zogenaamde vlakke loopbaan) wordt, voor de overgang van de ene naar de volgende loonschaal van die loopbaan, rekening gehouden met de schaalancienniteit.

Om te kunnen overgaan van de ene loonschaal naar de volgende binnen dezelfde loopbaan is dus geen benoeming nodig.

De financiële gevolgen die verbonden zijn aan een eventueel definitief geworden ongunstige jaarlijkse

⁷ De bepaling en precieze toewijzing van de loopbaancodes aan de graden en de wijze waarop dit moet opgenomen worden in de tabel van de hiërarchische graden zal afgesproken worden in de technische werkgroep.

beoordeling (wanneer dus alle beroepsprocedures afgelopen zijn) blijven wel van toepassing

2 Voor schaalancienniteit wordt eveneens mee in aanmerking genomen de prestaties (interimaat, contractuele diensten,) die door de titularis in een bepaalde loonschaal werd gepresteerd voor de statutaire aanwerving maar na het slagen in de selectie die de titularis tot die loonschaal bracht

4. Promotie : Waarborgclausule (regels voor de pecuniaire opplaatsstelling)

1 In geval een statutair medewerker slaagt voor een selectie voor een functie/functieprofiel met een andere statutaire loopbaan bepaalt de pecuniaire ancienniteit van de titularis het bedrag in de eerste loonschaal van de loopbaan waarnaar hij overgaat Deze overgang moet minimum resulteren in een loonsverhoging van 5 %, op voorwaarde dat de nieuwe loopbaan een hogere loopbaancode heeft dan diegene die de titularis nu heeft

2 Indien bij de toepassing van de 5 %-waarborgclausule, bij de inschaling in de loopbaan waarnaar het personeelslid overgaat, het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de eerste loonschaal, dan zoekt men verder in de tweede loonschaal Indien ook hier het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de tweede loonschaal, dan zoekt men verder in de derde kolom, enzovoort Dit systeem past men toe tot men de juiste loonschaal gevonden heeft Om het personeelslid in de gevonden loonschaal in te schalen, wordt voor zover het exacte bedrag niet wordt gevonden, ingeschaald op het eerste bedrag hoger dan dit gezochte bedrag

3 Wanneer een statutair medewerker wordt ingeschaald met toepassing van de waarborgclausule zal zijn wedde vanaf het moment van inschaling verder evolueren op basis van de vereiste schaalancienniteit geldend voor de toegewezen schaal conform de principes van de vlakke loopbaan

4 Deze waarborgclausule vervangt alle oude waarborgclausules en treedt in werking voor alle selecties die na het desbetreffende protocol van akkoord in Sectorcomité XVIII worden afgerond

5. Gevolgen functieclassificatie voor statutaire medewerkers

1 Functieclassificatiemodel VRT 2023

Indien een statutaire medewerker, in het kader van het nieuwe functiemodel overeenkomstig punt 2.4 van deze bijlage een nieuwe statutaire loopbaan wordt toegewezen en de medewerker de keuze maakt om naar deze nieuwe statutaire loopbaan over te gaan zal deze 5% waarborgclausule niet van toepassing zijn

In dit geval zal de medewerker ingeschaald worden op de volgende manier
Er wordt bij de inschaling in de loonschaal waarnaar het personeelslid overgaat, uitgegaan van de wedde van het personeelslid in de oude loopbaan op het tijdstip van de overgang naar de nieuwe loopbaan Indien dit bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de eerste loonschaal (van de nieuwe loopbaan) waarin het personeelslid wordt geplaatst, dan zoekt men verder in de volgende loonschaal Indien ook hier het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit die loonschaal, dan zoekt men verder in de volgende kolom, enzovoort Dit systeem past men toe tot men het juiste bedrag gevonden heeft Voor zover het exacte bedrag niet wordt gevonden, wordt er ingeschaald op het onmiddellijk hogere bedrag

2 Herweging

Wanneer een functie/functieprofiel wordt herwogen en in een hogere, gelijke of lagere classificatieband terechtkomt, dan wordt het personeelslid door de nieuwe functie in de hogere of lagere classificatieband geplaatst of behoudt hij/zij zijn/haar classificatieband Aan de herwogen functie wordt in het daarvoor bevoegde orgaan een statutaire loopbaan toegewezen

Elke statutaire loopbaan uit de tabel van de hiërarchische graden bezit een loopbaancode Het is deze loopbaancode die bepalend is voor de eventuele gevolgen bij het wijzigen van de functieclassificatielijst naar aanleiding van een functieweging

De statutaire loopbaan met bijhorende loopbaancode van de functiehouder wordt dan vergeleken met de statutaire loopbaan en de bijhorende loopbaancode die aan de herwogen functie is toegewezen

Blijkt uit de vergelijking van deze loopbaancodes

- dat de loopbaancodes gelijk zijn, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen

voor het statutaire personeelslid

- dat de loopbaancode van het personeelslid hoger is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen voor het statutaire personeelslid
- dat de loopbaancode van het personeelslid lager is dan de loopbaancode van de nieuw toegewezen statutaire graad, dan krijgt het personeelslid een éénmalige en onherroepelijke keuze
 - o ofwel kiest het personeelslid voor het behoud van de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en loopt voor het statutaire personeelslid zijn/haar statutaire loopbaan gewoon verder De wijziging heeft in dit geval geen pecuniaire gevolgen voor het statutaire personeelslid Het personeelslid maakt zijn/haar keuze schriftelijk bekend Het maken van deze keuze heeft ook tot gevolg dat het statutair personeelslid, zolang hij/zij deze functie uitoefent, uitgesloten is van deelname aan de selecties die in de toekomst voor deze functie georganiseerd worden
 - o ofwel kiest het personeelslid om benoemd te worden in de nieuw toegewezen statutaire loopbaan

Hij/zij dient evenwel te slagen in de selectie die georganiseerd wordt naar aanleiding van deze wijziging De modaliteiten van deze selectie worden in onderling overleg tussen directie en vakorganisaties vastgelegd

Het slagen in deze selectie heeft tot gevolg dat de waarborgclausule (de regels voor de pecuniaire opplaatsstelling) uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning", niet van kracht is Ook punt 4 van het punt "Algemene stelregels" uit het door de Raad van Bestuur van de VRT goedgekeurde document "Aanpassing statutaire verloning" is niet van kracht

In de plaats van deze niet van kracht zijnde stelregel/waarborgclausule' gebeurt de pecuniaire opplaatsstelling als volgt

Er wordt bij de inschaling in de loonbaan waarnaar het personeelslid overgaat, uitgegaan van de wedde van het personeelslid in de oude loopbaan op het tijdstip van de overgang naar de nieuwe loopbaan Indien dit bedrag groter is dan het laatste bedrag uit de eerste loonschaal (van de nieuwe loopbaan) waarin het personeelslid wordt geplaatst, dan zoekt men verder in de volgende loonschaal Indien ook hier het te zoeken bedrag groter is dan het laatste bedrag uit die loonschaal, dan zoekt men verder in de volgende kolom, enzovoort Dit systeem past men toe tot men het juiste bedrag gevonden heeft Voor zover het exacte bedrag niet wordt gevonden, wordt ingeschaald op het onmiddellijk hogere bedrag

Indien het personeelslid in een volgende loonschaal wordt geplaatst omdat de huidige wedde niet in de loonschaal wordt gevonden waarin het na toepassing van de schaalancienniteit werd geplaatst, dan vervalt het restant aan schaalancienniteit

Indien het personeelslid niet slaagt in deze selectie dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet slagen in de selectie gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan"

Indien het personeelslid geen keuze bekend maakt binnen de 30 kalenderdagen nadat de vraag formeel wordt gesteld, dan behoudt hij/zij de statutaire loopbaan die hij/zij reeds bezit en wordt het niet maken van een keuze gelijk gesteld aan het maken van de keuze "behoud van de eigen statutaire loopbaan"

6. Vakantiegeld

Het klassieke vakantiegeld (KB 30 01 79 en de daaropvolgende omzendbrieven) blijft ongewijzigd (dit is een minimaal recht dat ook in de toekomst blijft bestaan conform het APKB van 22 oktober 2000, artikel 29 - 2°) maar wordt aangevuld met een premie De som van beide componenten is gelijk aan 92% van het bruto maandloon van de maand maart

Modaliteiten:

- 1 De statutaire personeelsleden krijgen, elk jaar een premie waarvan het bedrag gelijk is aan het verschil tussen

a) het brutobedrag van het vakantiegeld betaald in het jaar van de uitbetaling van de premie, overeenkomstig het koninklijk besluit van 30 januari 1979 betreffende de toekenning van een vakantiegeld aan het personeel van 's lands algemeen bestuur

b) een bedrag gelijk aan 92 % van een twaalfde van de geïndexeerde jaarwedde van de maand maart. Onder jaarwedde verstaat men de wedde, het loon, de gewaarborgde bezoldiging, de vergoeding of de toelage die in de plaats van de wedde of het loon komt, met inbegrip van, indien ze voorkomt, van de haard- of standplaatstoelage en compensatietoelage

2 De personeelsleden bevorderd naar het hogere niveau of interimaris in een hogere functie krijgen de premie berekend op de verschuldigde wedde in de maand maart, interimvergoeding inbegrepen

3 Voor de referentieperiode geldt dezelfde berekeningsbasis als voor punt 1a

4 De premie geldt als volledig wanneer volledige prestaties verricht werden. Wanneer niet gedurende de gehele referentieperiode volledige prestaties verricht werden wordt het bedrag van de premie verminderd conform de berekeningsbasis als voor punt 1a

5 De premie wordt samen met het vakantiegeld uitbetaald

6 Voor de toepassing van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, dient de premie niet als loon te worden beschouwd. Op het bedrag van de premie wordt een inhouding van 13,07 % verricht, zoals ook op het gewone vakantiegeld gebruikelijk is

7 Aangezien het premiedeel niet in aanmerking genomen wordt voor de berekening van de statutaire pensioenen, wordt er ook geen premie KWWV ingehouden op dit deel

8 voor de bepaling van de niveaus wordt teruggesproken naar de gekende statutaire gradenindeling uit de "tabel van de hiërarchische graden" als bijlage bij het vigerende administratief personeelsstatuut

7. Bindend maken van bijlage 1 uit het SAC voor de statutaire personeelsleden

In afwachting van een volledige herziening van het reglement op de vergoedingen wordt bijlage 1 bij het SAC –2021-2025 vanaf 1 mei 2021 ook voor de statutaire personeelsleden bindend gemaakt. Deze bijlage 1 vervangt vanaf 1 mei 2021 de bijlage 5 van het SAC 2016-2020 die reeds op de statutaire personeelsleden van toepassing was

8. Bindend maken van artikel 23 §1 uit het SAC voor de statutaire personeelsleden

Het personeelslid dat, binnen de contouren van de functie, tijdelijk een structureel zwaardere of bijzondere opdracht/taak/project wordt toegewezen, kan bovenop het jaarloon waarop het personeelslid in zijn/haar functie recht heeft, een tijdelijke toeslag ontvangen

De HR-directie en de betrokken leidinggevende(n) van het personeelslid beslissen over het al dan niet toekennen van de toeslag en dit na overleg met de betrokken functiehouder. De beslissing van toekenning moet voldoen aan volgende voorwaarden

- De inhoud van de opdracht/de taak/het project dient te worden omschreven en gemotiveerd zodat de toegenomen verantwoordelijkheid of opdracht objectief kan vastgesteld worden
- De duur waarvoor de tijdelijke loontoeslag zal gelden dient eveneens te worden bepaald, minimum voor 1 maand –maximum 12 maanden en is verlengbaar

Het bedrag van de loontoeslag staat in verhouding tot de inhoud van de toegewezen opdracht/taak/project. De loontoeslag bedraagt maximaal 418,99 € per maand (100%-spilindex 138,01). Dit bedrag geldt voor een voltijdse wedde, wordt geïndexeerd zoals de wedden en wordt samen met de maandwedde uitbetaald. Van dit maximum kan afgeweken worden mits gegronde redenen en na goedkeuring van de algemeen directeur HR.

Van zodra de opdracht/de taak/het project wegvalt, vervalt het recht op de loontoeslag

Bij de berekening van het vakantiegeld en van de eindejaarspremie wordt de tijdelijke loontoeslag in rekening gebracht. Daarvoor wordt de gemiddelde maandelijkse tijdelijke loontoeslag over de voorbije 12 maanden berekend. Voor het vakantiegeld gaat het over de referentieperiode april-maart en wordt de gemiddelde tijdelijke loontoeslag toegevoegd aan het brutomaandloon van maart. Voor de eindejaarspremie gaat het over de referentieperiode november-oktober en wordt de gemiddelde tijdelijke loontoeslag toegevoegd aan het brutomaandloon van oktober.

9. Bindend maken van artikel 28 bij het SAC en van bijlage 5 bij het SAC voor de statutaire

personeelsleden

In het Omroepcentrum kunnen personeelsleden genieten van gesubsidieerde maaltijden en ze zullen dit kunnen blijven doen voor de gehele looptijd van de lopende beheersovereenkomst 2021-25

De personeelsleden die daarentegen tewerkgesteld zijn in één van de regionale omroepen van Radio 2 kunnen geen gebruik maken van gesubsidieerde-catering en ontvangen ter compensatie maaltijdcheques

De modaliteiten waaronder maaltijdcheques worden toegekend zijn beschreven in bijlage 5 van het SAC

10. Bindend maken van hoofdstuk 8 uit Bijlage 4 bij het SAC voor de statutaire personeelsleden

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 elk personeelslid 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 Personeelsleden 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

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

11. Bedrijfsfietsen

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