



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 383.1223

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN
25 MAART 2019 DIE GEVOERD WERDEN IN HET
SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Over

De Watergroep : Sociaal akkoord 2017-2018

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

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. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Onderwijs;
4. mevrouw Lydia Peeters, Vlaams minister van Begroting, Financiën en Energie;
5. de heer Hans Goossens, directeur-generaal van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (De Watergroep).

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden :

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door :
de heren Jan Van Wesemael
Chris Moortgat
- 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 Christoph Vandenbulcke
- het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door :
de heer Francis Van Lindt
mevrouw Gerda De Norre

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over bijgaand intern protocol sociaal akkoord 2017-2018 voor de Watergroep.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **29-03-2019**

DE AFVAARDIGING VAN DE
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:



DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De Voorzitter,



Voor de Federatie van de
Christelijke Syndicaten der
Openbare Diensten



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

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

Lydia Peeters
Vlaams minister van Begroting,
Financiën en Energie

Hans Goossens
Directeur-generaal
Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening



De Watergroep
WATER VANDAAG EN MORGEN

Datum: 22 december 2017
Kenmerk:
Nummer:
Betreft: technische fiche –protocol.

1 Algemeen principe

Er is een sociaal akkoord voor De Watergroep wanneer door alle betrokken partijen een akkoord bereikt is over het geheel van de maatregelen en afspraken. Deelakkoorden hebben slechts betekenis en waarde wanneer er akkoord is over het geheel.

2 Termijn

De looptijd van dit sociaal akkoord bedraagt 2 jaar en loopt over de jaren 2017 en 2018. Bijgevolg is de ingangsdatum van de maatregelen waar mogelijk 01/01/2017.

Waar van toepassing, wordt de ingangsdatum van de maatregel vermeld.

3 Financiële enveloppe

Wat volgens de loonnorm toegelaten is, is bepalend voor enveloppe. Volgens de loonnorm is 1,1 % van het brutoloon beschikbaar (wordt berekend op de loonkosten voor de jaren 2015 en 2016).

Voor De Watergroep zou dit het volgende betekenen:

2015	2016	Beschikbaar
100.660.997,20	101.394.738,22	1.111.306,00 €

Op het einde van de looptijd van dit sociaal akkoord zal er een evaluatie worden gemaakt van de aanwending van de afgesproken enveloppe en beslist over eventuele heroriëntering van de middelen.

De maatregelen m.b.t. het nieuwe loon- en loopbaanbeleid vallen buiten de financiële enveloppe.

Dit houdt het engagement in om verder te werken aan dit nieuwe loonbeleid met de bedoeling om dit (waar mogelijk) te laten ingaan op 1 januari 2018.

De onderhandelingen in verband met het loon- en loopbaanbeleid worden dan ook parallel aan de onderhandelingen van het sociaal akkoord gevoerd.

4 Algemeen

De Watergroep onderschrijft het belang van het behoud van het openbaar karakter van de organisatie en zal dit standpunt verdedigen ten aanzien van de Vlaamse Regering en het Vlaams Parlement en alle beleidsmakers. Het beleid betreffende de statutarisering van permanente functies wordt bevestigd conform de bepalingen van toepassing binnen de Watergroep.

5 Maatregelen

De hiernavolgende maatregelen zijn besproken en hiervoor wordt bijgevolg een technische fiche opgesteld.

5.1. MAATREGELEN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT

De hiernavolgende maatregelen verhogen de koopkracht – direct of indirect van de medewerkers. Deze maatregelen komen ten laste van de financiële enveloppe van het sociaal akkoord. Dit geldt niet voor de uitgaven die beschouwd worden als kosten eigen aan de werkgever.

5.1.1. VERHOGING EINDEJAARSTOELAGE

Het bedrag van de eindejaarstoelage wordt verhoogd door het optrekken van het percentage van deze eindejaarstoelage van 74% naar 77 %. De Watergroep gaat verder in de uitbouw van de eindejaarstoelage tot een volwaardige 13^e maand volgens de reeds eerder ingevoerde systematiek van een voor alle personeelsleden gelijke procentuele verhoging van deze eindejaarstoelage. Deze verhoging komt ten laste van de enveloppe van het sociaal akkoord vermits deze een reële loonstijging inhoudt.

Deze verhoging wordt toegepast op de eindejaarstoelage met ingang voor het jaar 2017.

De kostprijs van deze maatregel wordt geschat op 110.000 €.

5.1.2. PENSIOEN 2^e PIJLER

Er wordt aan alle personeelsleden een 2^e pensioenpijler of groepsverzekering toegekend zowel statutair als contractueel personeel. Het doel van de groepsverzekering is aan de aangeslotenen een aanvullend pensioenkapitaal te verschaffen bovenop het wettelijk pensioen.

Deze 2^e pijler wordt gefinancierd door de werkgever door middel van een procentuele bijdrage van 1% op het basisloon van de medewerker. Met basisloon wordt het baremieke loon van de werknemer voor het desbetreffende jaar bedoeld.

Door deze toekenning wordt in het budget voor de maatregelen betreffende de koopkracht een uitgebalanceerde verdeling opgemaakt tussen forfaitaire en procentuele verhogingen.



Voor deze aanvullende pensioentoezegging zijn de plafonds van de wet Wijninckx sowieso van toepassing, nl. de wettelijke en aanvullende pensioenen mogen:

- o 78.453,58 € niet overschrijden (Absoluut plafond);
- o niet meer bedragen dan ¼ van de referentieloon.

Hiervoor wordt verwezen naar de nota 1312-2312 van Ethias van 1/8/2016 (zie bijlage).

Voor de financiering van dit pensioen 2^e pijler wordt een budget uitgetrokken van 506.000 €. Deze afspraak gaat in op 1 januari 2017.

Hiervoor wordt door middel van marktverkenning een leverancier aangeduid.

5.1.3. MOBILITEITSMATREGELEN

Binnen de werkgroep mobiliteit zijn een aantal voorstellen geformuleerd over maatregelen die de duurzame mobiliteit stimuleren. In het budget is 70.000 € beschikbaar gesteld.

Vanuit de werkgroep mobiliteit zijn volgende maatregelen weerhouden als zijnde zinvol:

1° Fiets

- Fietsvergoeding automatisch laten mee-evolueren met maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag
- Soepelere regeling voor fietsvergoeding (geen vereiste van 80% fietsgebruik per maand)
- Bedrijfsfietsen
- Dienstfietsen
- Kwaliteitsvolle fietsinfrastructuur.

2° Carpool

- Nagaan welke werknemers zouden kunnen samen rijden
- Ook voor wie dienstwagens gebruikt
- Thuiskomstgarantie (uit te breiden voor alle modi)

3° Openbaar vervoer

- Combinatie openbaar vervoer en fietsvergoeding vóór zelfde traject (bv. bij regen bus, bij goed weer de fiets)
- Combinatie bedrijfswagen/dienstwagen en openbaar vervoer
- Info over goedkoopste treinticket: railpass versus gewoon ticket (+ info over treinticket op identiteitskaart)
- Werkuren aanpassen aan openbaar vervoer (in géval van nipte aansluitingen en indien mogelijk voor werkorganisatie)
- Terugbetaling parking aan station

4° Organisatorisch

- Telewerken
- Optimalisatie werkplaats – standplaats

- Locatie vergaderingen/opleidingen vastleggen in functie van herkomst deelnemers

5° Informatie/sensibilisatie

- Duidelijke info over alle aspecten mobiliteit
- Laten uittesten van vervoersmodi (bv. deelnemen aan initiatieven als testkaravaan)

Volgende maatregelen worden weerhouden met het oog op het uitbouwen van een duurzaam mobiliteitsbeleid.

1° Fietsvergoeding

- De fietsvergoeding wordt opgetrokken tot het maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag. Momenteel betaalt De Watergroep 0,22€/km; het fiscaal vrijgestelde maximumbedrag bedraagt momenteel 0,23€/km. Bijgevolg wordt het bedrag opgetrokken tot 0,23€/km met ingang van 1 januari 2017. Het bedrag van de fietsvergoeding evolueert automatisch mee met het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag (wordt geïndexeerd).

Raming meerprijs: 10;000 €

- Afschaffing van de vereiste van 80% gefietste dagen per maand. De huidige regeling waarbij wie 80% fietst 100% fietsvergoeding krijgt, blijft behouden. Dit komt neer op 2 categorieën fietsers:
 - regelmatige fietsers: wie minimaal 80% van de werkdagen fietst, krijgt voor 100% van de gewerkte dagen een fietsvergoeding;
 - occasionele fietsers: voor elke gefietste dag wordt een fietsvergoeding uitbetaald, ongeacht het % gefietste dagen.

Ingangsdatum: bij de implementatie van de programmatie van het systeem medio 2018.

Raming meerprijs: 6500 €.

2° Bedrijfsfietsen

Wordt niet weerhouden.

3° Dienstfietsen

Voor de verschillende werklocaties kunnen, waar het relevant is om dienstfietsen ter beschikking te stellen (interessant indien regelmatig dienstverplaatsingen op korte afstand worden gedaan), fietsen aangekocht worden die kunnen gebruikt worden voor dienstverplaatsingen.

Het aantal dienstfietsen is afhankelijk van aantal personen dat gelijktijdig dienstverplaatsingen op korte afstand maken; doorgaans volstaat een beperkt aantal.

Dit wordt verder opgenomen door de afdeling assetmanagement en logistiek.

Raming: de aankoop van de dienstfietsen zijn kosten eigen aan de werkgever.

4° Kwaliteitsvolle en voldoende fietsenstallingen en fietsinfrastructuur

De fietsenstallingen en voorzieningen zullen kaderen in een gehele review van de facilitaire assets binnen De Watergroep.

Verbeteringen/aanpassingen zullen gebudgetteerd worden in het budget voor 'infrastructuur' vermits dit kosten eigen aan de werkgever zijn.

5° Carpool

Dit houdt de aansluiting in bij een online platform of zelf een platform creëren. Op deze manier kan een gezamenlijke matching gedaan worden voor alle werknemers.

Aansluiting bij bv. Carpool.be biedt ook de mogelijkheid om alle vervoersmodi op te nemen in het beheerssysteem via "MyMobiCalendar" – kan men op basis van personeelsbestand (vb. postcodes) kijken wie bij mekaar in de buurt woont: werkt proactief en is er een rekenmodule om te berekenen welke besparing carpooling oplevert.

In de loop van 2018.

Raming kostprijs: kosten eigen aan de werkgever.

6° Thuiskomstgarantie

Via een regeling van thuiskomstgarantie wordt er gezorgd voor een alternatief vervoermiddel indien men door onvoorziene omstandigheden niet thuis geraakt. In een aantal directies bestaat er reeds een dergelijk systeem bij wacht.

Dit werkt via soort cascadesysteem vb. eerst een andere werknemer (autosolist) inschakelen die dezelfde richting uitrijdt, een rit met openbaar vervoer, gebruik van een bedrijfs-/dienstwagen, indien er geen andere optie, is een taxirit.

Hiervoor moet een duidelijk reglement uitgewerkt worden met o.m. in welke gevallen geldt het, wie moet goedkeuring geven, hoe gebeurt de (eventuele) betaling, ... Dit wordt in de loop van 2018 uitgewerkt.

Dit zijn kosten eigen aan de werkgever.

7° Stimulering gebruik openbaar vervoer

Het gebruik van het openbaar vervoer kan gestimuleerd worden door de combinatie met andere vergoedingen toe te laten:

- combinatie van het openbaar vervoer en fietsvergoeding: voor korte trajecten wordt de mogelijkheid om een jaar of halfjaar abonnement bus/tram te nemen en toch bepaalde dagen te fietsen en daar fietsvergoeding voor krijgen. Hierbij wordt ook het gebruik van de meest voordelige tariefformules gestimuleerd;
- combinatie van het gebruik van het openbaar vervoer met een dienst- of functievoertuig. Dit geeft lagere uitgaven in verbruik en onderhoud van de bedrijfswagen. Hierbij wordt ook het gebruik van de meest voordelige tariefformules gestimuleerd;
- terugbetaling van de kostprijs van de betaalparkings aan het station, hetzij private parkings hetzij parkings uitgebaat door de NMBS. Het parkeerabonnement is gekoppeld aan het treinabonnement. Deze regeling geldt niet voor functievoertuigen.

Raming kostprijs voor de gezamenlijke regelingen : 50.000 €.

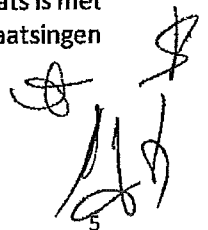
8° Telewerken

Inhoudelijk wordt dit opgenomen onder punt 5.2.1.1.

De uitgaven hiervoor zijn kosten eigen aan de werkgever.

9° Optimalisatie werkplaats standplaats

In functie van woonplaats en functie van werknemer nagaan wat de meest optimale standplaats is met oog op verminderen verplaatsingsafstand en –tijd. Dit kan leiden tot duurzamere verplaatsingen (kortere afstanden maken het fietsen aantrekkelijker).



In de marge daarvan nagaan of het mogelijk is om de dienstvoertuigen niet alleen op de werkplaatsen te stallen, maar zo mogelijk ook op terreinen van De Watergroep die meer decentraal gelegen zijn. Dit is in overleg met de werknemer en houdt geen "herplaatsing" in.

10° Planning vergaderingen/opleidingen

Bij de keuze van de locatie, rekening wordt gehouden met de herkomst van de deelnemers en wordt er een locatie gekozen is, die goed bereikbaar is met het openbaar vervoer.

Bij de inplanning van de lestijden, wordt rekening gehouden met de uurroosters van het openbaar vervoer.

11° Sensibilisatie

- Organiseren van acties om de alternatieven voor de auto in de kijker te zetten. Hiervoor kan men aansluiten bij bestaande initiatieven: vb. Bike to Work, week van de mobiliteit, ... of eigen acties organiseren vb. ontbijt voor fietsers, OV-gebruikers en carpoolers, cursus fietsonderhoud, ...
- Het laten uittesten van alternatieven vb. via De Testkaravaan, aan werknemers die een goede OV-verbinding hebben een 10-rittenkaart ter beschikking stellen, ...
- Aansluiten bij Bike to work: ondersteuning van werkgevers die hun werknemers stimuleren om met fiets naar het werk te gaan op vlak van motivatie via wedstrijden, mogelijkheid om fietsvergoeding elektronisch te koppelen aan HR-administratie, berekenen van fietspotentieel (op basis van woon-werkafstand), handleiding voor opstellen van fiets-actieplan.
- Gebruik maken van "Testkaravaan": uitproberen stadsfiets, elektrische fiets, plooi-fiets, bakfiets of fietskar, probeerpassen De Lijn of NMBS, Blue Bike, Velo, carpool.
- Alle info over mobiliteit bundelen, o.a. aanduiding van een mobiliteitscoördinator.

Kostprijs : 4000 € + kosten eigen aan de werkgever mobiliteitscoördinator.

Dit wordt in de loop van 2018 uitgewerkt.

12° Moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen

De huidige mobiliteitsanalyse zal worden uitgebreid met een screening van alle arbeidsplaatsen, waaronder de SDC's en de WPC's, om na te gaan of deze al dan niet beantwoorden aan de criteria voor moeilijk bereikbare arbeidsplaats.

De resultaten van deze screening worden opgenomen door de werkgroep Mobiliteit.

Maatregel	Kostprijs
Optrekken fietsvergoeding	10000 €
Invoering occasioneel fietsen	6500 €
Dienstfietsen	0 €
Fietsenstalling en infrastructuur	0 €
Carpool	0 €
Kantoorvergoeding – kosten eigen aan de werkgever	0 €
Thuiskomstgarantie – kosten eigen aan de werkgever	0€
Stimulering gebruik openbaar vervoer	50000 €
Sensibilisatie	4000 €
Mobiliteitscoördinator – kosten eigen aan de werkgever	0 €

5.1.4. BIJKOMENDE VERZEKERING MEDISCHE KOSTEN

Er zal een verzekering afgesloten worden ter dekking van de medische kosten die niet door de ziekteverzekering en de bestaande hospitalisatieverzekering worden vergoed. De premie voor de werknemers komt ten laste van het budget van dit sociaal akkoord.

Het zal ook mogelijk zijn om familieleden aan te sluiten. De werknemer neemt deze premies voor eigen rekening.

Er zal nagegaan worden of en onder welke voorwaarden de personeelsleden na de pensionering verder kunnen aangesloten blijven. Dit komt niet ten laste van de werkgever.

Voor de afsluiting van deze polis wordt de markt verkend en zal de opdracht gegund worden aan de aanbieder die de beste prijs/kwaliteit aanbiedt. Er wordt speciale aandacht besteed aan de kostprijs voor de familieleden die kunnen aansluiten.

Hiervoor wordt een budget uitgetrokken van 280.000 €.

Hieronder bij wijze van informatie een aantal mogelijke dekkingen met indicatie van de jaarpremie

	Mogelijke AXA-polis	Aanvullende verzekering medische zorgen ETHIAS
Ambulante medische zorgen en tandheelkundige zorgen	<ul style="list-style-type: none"> - 50% van de opleg voor <u>medische, paramedische en tandheelkundige zorgen</u> - 80% van de opleg voor orthodontische zorgen (apparatuur, controlebezoeken,...) - 80% van de opleg voor <u>tandprothesen, kronen en implantaten</u> – maximum van 1500 euro per 4 jaar 	<ul style="list-style-type: none"> - Komen in aanmerking voor terugbetaling: ambulante medische zorgen, <u>orthodontische zorgen</u> (apparatuur, controlebezoeken,...), <u>tandprothesen, kronen en implantaten</u>. - Indien <u>tussenkost</u> van het ziekenfonds (ZIV): terugbetaling = 1 x tussenkost ziekenfonds met aftrek van een vrijstelling van 50 euro per jaar en per persoon - Indien <u>geen</u> tussenkost mutualiteit: terugbetaling = 40% van kostprijs met aftrek van een vrijstelling van 50 euro per jaar en per persoon. <p><u>Maximaal 1 250 euro per jaar en per persoon van totale terugbetaling van ambulante medische zorgen, brillen en glazen en tandzorg.</u></p>

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

Brillen en lenzen	<ul style="list-style-type: none"> - 300 euro voor <u>uni focale glazen</u> en lenzen (in geval van wijziging van dioptrie) - 400 euro voor <u>progressieve glazen</u> (in geval van wijziging van dioptrie) - 125 euro voor <u>monturen</u> (om de 2 jaar- elk jaar voor kinderen onder 14 jaar) - 300 euro voor <u>wegwerplenzen</u> (om de 2 jaar) 	<ul style="list-style-type: none"> - Komen in aanmerking voor terugbetaling: <u>brilglazen</u> bij wijziging van dioptrie, <u>brilmonturen</u> (om de 5 jaar) en <u>wegwerp-glazen</u>. - Indien <u>tussenkost</u> van het ziekenfonds (ZIV): terugbetaling = 1 x tussenkost ziekenfonds met aftrek van een vrijstelling van 50 euro per jaar en per persoon - Indien <u>geen</u> tussenkost mutualiteit: terugbetaling = 40% van kostprijs met aftrek van een vrijstelling van 50 euro per jaar en per persoon. <p><u>Maximaal 1 250 euro per jaar en per persoon van totale terugbetaling van ambulante medische zorgen, brillen en glazen en tandzorg.</u></p>
Jaarpremie	<ul style="list-style-type: none"> - Met hospitalisatie dekking: 184,20 euro - Zonder hospitalisatie dekking: 204,60 euro 	<ul style="list-style-type: none"> - 183 euro (inclusief taksen) - Ongeacht welke leeftijd. <p>Voorwaarde: ook aangesloten zijn op hospitalisatieverzekering Ethias Gezondheidszorgen.</p>

5.1.5. VERGOEDING VOOR PRESTATIES TIJDENS DE WACHT

Huidige regeling

Binnen De Watergroep wordt de deelname aan een wacht- en piketdienst als volgt vergoed:
De wacht loopt van de vrijdagavond 16.30 tot volgende vrijdagavond m.a.w. 7 dagen. Onderstaande regeling geldt voor een volledige wachtbeurt.

Volgende elementen worden vergoed:

- 1) vergoeding voor het ter beschikking zijn
- 2) vergoeding voor werkelijke prestaties
- 3) respect voor de zondagsrust

1. HET TERBESCHIKKING ZIJN

- omvat de toelage voor onregelmatige prestaties
- deze bedraagt per uur : 3,04 €
- berekening aantal uur tbs:

- elke gewerkte dag: 16 uur tbs (x 5)
- zaterdag 24 uur tbs
- zondag 24 uur tbs

totaal: 128 uur tbs
Min 8 uur (op zondag wordt i.p.v. 8 uur tbs , 1 dag compensatieverlof toegekend).

Dit brengt het algemeen totaal op 120 uur tbs.

- berekening bedrag per week: $120 \times 3,04 = 364,8\text{EUR}$ bruto. De vergoeding is geïndexeerd.

2. WERKELIJKE PRESTATIES

- deze worden vergoed volgens de regeling van de toelage voor bijkomende prestaties = betaling overuren
- ofwel worden de gepresteerde uren gecompenseerd ofwel uitbetaald;
- bij compensatie bedraagt de toeslag op uurloon:
 - 50 % zaterdag- en nachtwerk
 - 100 % zondagwerk en feestdag
- bij uitbetaling bedraagt de toeslag op het uurloon:
 - 150 % op zaterdag en nachtwerk
 - 200 % op zondag en feestdag
- nachturen worden extra vergoed door middel van de toelage voor nachtwerk: 0,31 €/uur (Presteert men nachtwerk buiten een wachtdienst bedraagt de vergoeding voor occasioneel nachtwerk: 1,67 €/uur).

3. RESPECT VOOR ZONDAGSRUST

- men ontvangt 1 dag compensatieverlof voor het ter beschikking zijn op zondag
- men ontvangt voor de werkelijke prestaties op zon- en feestdagen: 0.5 of 1 dag compensatieverlof (< 4 uur prestaties of > 4 uur prestaties)

Er zijn een aantal afwijkende vergoedingsregimes van toepassing:

- forfaitaire aanrekening van prestaties voor de elektriciens van wacht voor het inloggen in het systeem: 0.5 u per dag en 1 uur voor zaterdag (totaal 3.5 uur)
- forfaitaire vergoeding voor de fonteinier van wacht: 98 keer de vergoeding voor nachtwerk. Dit betreft in casu:
 - o de wacht voor distributie 1° lijn;
 - o de wacht voor productie 1° lijn;
 - o de wacht voor BU elektriciens.
- personeelsleden van niveau K ontvangen geen overuren, enkel tbs-vergoeding.

Analyse van de rapporten

-Op basis van rapporten beschikbaar voor volgende groepen, zijn een aantal analyses gemaakt:

1° West-Vlaanderen

- distributie 1° lijn – organisatie per SDC – fonteiniers van wacht
- distributie 2° lijn : piketploeg voor de directie – fonteiniers met minigraver – chauffeur vrachtwagen, „„
- distributie coördinator : organisatie per Directie – bemand door hoofden SDC en adjunct-hoofden SDC
- productie 1° lijn : per WPC

- kwaliteit
- 2° Oost-Vlaanderen
- productie 1° lijn per WPC
- 3° BU Industrie en Services

	Distributie 1° lijn	Distributie 2° lijn	Distributie coördinatie	Productie 1° lijn West-Vl. (*)	Productie 1° lijn Oost-Vl.	kwaliteit	BU elektriciens (**)
Aantal wachten weken	44	44	44	44	44	44	44
Aantal wachten	220	176	44	176	88		38
Aantal interventies	1308	594	217	726	1097	8	117
Aantal deelnemers	42	48	14	29	17	7	5
Aantal TBS - vergoeding	120	120	120	120	120	56 (*)	
Gemiddeld aantal uren gewerkt tijdens wacht	79.99	61.84	63.60	35.80	21.37	2.08	157
Forfaitaire vergoeding 98* nachtvergoeding	Ja	Ja	Neen	Ja	ja	Neen	ja
% van TBS dat gewerkt wordt	10.07 %	14 %	16%	3 %	12 %		14%

(*) er zijn vaste ploegen die werken op zaterdag en zondag

(**) deeltijdse wacht

Voorstel van regeling

Bij het uitwerken van een regeling die de personeelsleden compenseert, die daadwerkelijk prestaties leveren omwille van de belasting die het optreden tijdens een wacht meebrengt, kunnen volgende overwegingen mee genomen worden:

- In het huidig systeem worden alle personeelsleden die ter beschikking moeten zijn, voor deze terbeschikkingstelling gelijk vergoed (tbs-vergoeding en compensatiedag voor TBS op zondag)
- het procentuele aandeel van de tijd de reële prestaties t.a.v. de tijd dat men ter beschikking is, verschilt sterk. Vooral de lage prestatiegraad binnen de groep productie 1°lijns West-Vlaanderen en kwaliteit valt op. Voor de productie is dit te verklaren door het feit dat er vaste ploegen werken op zaterdag en zondag. Deze groep past ook de forfaitaire aanrekening van prestaties voor de elektriciens van wacht voor het inloggen in het systeem: 0.5 u per dag en 1 uur voor zaterdag (totaal 3.5 uur), niet toe.

- de geleverde prestaties houden niet altijd in dat men ter plaatse moet gaan (vb. administratieve verwerking in AX)
- het lijkt aangewezen om de prestaties met de grootste fysieke belasting en de personeelsleden die steeds moeten uitrukken, meer bepaald 's nachts, hoger te verlonen.
- de 1° lijn bezetting per directie voor distributie is in alle provincies gelijk; er zijn grote verschillen in de productie 1° lijn – (deels) te verklaren door het soort installaties. In West-Vlaanderen ligt de bezetting het hoogst: zie tabel aantal personeelsleden elke week van wacht in productie of distributie 1^{ste} lijn:

WVL	Productie 1 ^{ste} lijn	4
	Distributie 1 ^{ste} lijn	5
VLB	Productie 1 ^{ste} lijn	1
	Distributie 1 ^{ste} lijn	5
OVL	Productie 1 ^{ste} lijn	2
?	Distributie 1 ^{ste} lijn	4
LIM	Productie 1 ^{ste} lijn	1
	Distributie 1 ^{ste} lijn	5
BU	Elektriciens (*)	1
TOTAAL		28

(*) niet elke week van wacht

Om deze redenen wordt voorgesteld om:

- de nachtvergoeding van 0.31 €/uur naar 1 €/uur op te trekken;
- deze vergoeding te indexeren naar analogie met de nachtvergoeding voor occasioneel nachtwerk.

Hierbij blijft de toekenning van het aantal forfaitaire uren behouden (98 * keer de wachtvergoeding). Door de optrekking van het bedrag wordt deze toelage voor nachtwerk onderworpen aan RSZ.

Meerkost

Stijging bedrag	Patronale RSZ	Totaal
105.000€	15.000 €	120.000

Deze maatregel krijgt uitwerking in 2017.

5.1.6. AANSLUITING BIJ SYSTEEM VAN GROEPSAANKOPEN

De Watergroep zal aansluiten bij een systeem van groepsaankopen. Hiervoor wordt een aanbieder gezocht die de beste prijs/kwaliteit aanbiedt. Volgens één aanbieder heeft dit een kostprijs van 3000 €.

De Vlaamse Overheid heeft medegedeeld dat aansluiting bij het PlusPas-platform niet mogelijk is.

Handwritten signature and initials, possibly 'G. D. H.' with a date '11' below it.

5.1.7. VERGOEDING UITBLIJVEN ONGEVALLEN

Daar er vanop de werkvloer aangetoond werd dat de premie in zijn huidige vorm een goede vorm van preventie is en een ontradend effect heeft, wordt de premie in zijn huidige vorm behouden.

Dit wil zeggen dat er een premie uitgekeerd wordt vanaf wanneer het personeelslid meer dan 1000 km op jaarbasis gereden heeft.

Deze ondergrens blijft behouden vermits het hier duidelijk over zeer occasioneel rijden gaat en het risico op ongevallen hier niet in verhouding staat tot de medewerkers die duizenden kilometers op jaarbasis afleggen.

Dit betekent dat de schijven van af te leggen kilometers behouden blijven met name

- 1) voor een kilometeraantal van 1.000 tot 15.000 km – premie van 62,22 euro (100%) - 104.12 € geïndexeerd;
- 2) voor een kilometeraantal van 15.000 km en meer – premie van 93,33 euro (100%) 158.18 € geïndexeerd.

Ook de regeling waarbij het besturen van een mechanisch voertuig gedurende één uur gelijkgesteld wordt met een afgelegde weg van 15 km, blijft behouden.

Ingevolge de toename van de risico's in het verkeer, worden de bedragen van de premie verhoogd met 10% op het huidig bedrag. Dit brengt de bedragen aan de huidige uitkeringscoëfficiënt op:

- voor een kilometeraantal van 1.000 tot 15.000 km: **114.53 €** geïndexeerd
- voor een kilometeraantal van 15.000 km en meer: **171.80 €** geïndexeerd

Hiervoor is een budget van 20.000 € beschikbaar.

Dit wordt toegepast met ingang op 2017.

De huidige regeling voor uitblijven van ongevallen geeft aanleiding tot administratief overlast daar het noodzakelijk is om de verreden kilometers per persoon bij te houden. Het systeem van individuele registratie wordt vervangen door een verklaring van de leidinggevende die via een elektronische workflow attesteert binnen welke klasse van verreden kilometers de medewerker valt.

5.1.8. KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER

Onderstaande uitgaven worden beschouwd als kosten eigen aan de werkgever en komen niet ten laste van de budgettaire enveloppe van dit sociaal akkoord.

De voorwaarden om onderstaande maatregelen in te voeren is wel dat deze gedekt zijn door een fiscale ruling.

5.1.8.1. Herziening regeling internetvergoeding

Momenteel wordt de internetvergoeding die De Watergroep aan alle personeelsleden uitkeert, verminderd pro rata de deeltijdse prestaties van het personeelslid.

De bestaande fiscale ruling wordt, met akkoord van de Fiscale Administratie, aangepast waarbij geen pro rata vergoeding in functie van deeltijdse prestaties wordt toegepast. Zo de Fiscale Administratie hiermee akkoord gaat, wordt dit toegepast met ingang van 2017.

5.1.8.2. Stimulering en ondersteuning digitalisering van de werkorganisatie

Bij de ondersteuning van de digitalisering zal de organisatie ook voortdurende aandacht besteden aan de ondersteuning van alle medewerkers zodat iedereen mee kan in het digitale verhaal. In het bijzonder zal er ondersteuning gegeven worden aan nieuwe medewerkers en ook de digistarters kunnen rekenen op blijvende ondersteuning.

Ook volgende maatregelen worden ingevoerd:

1° invoering van een flexibele policy voor smartphones

Momenteel beschikken niet alle medewerkers over een GSM/smartphone van De Watergroep. De aanvragen moeten nog steeds gerechtvaardigd worden door dienstredenen. Anderzijds worden ook nog heel wat fototoestellen aangekocht om te velde bepaalde situaties fotografisch vast te leggen ter ondersteuning van de behandeling van de dossiers.

Om deze reden kan de bestaande policy als volgt worden aangepast:

- voor alle medewerkers van De Watergroep wordt een smartphone voorzien, inclusief een simkaart met databundel zodat iedereen vanop elke locatie zijn email kan raadplegen en gebruiken.

• Er wordt de keuze te laten tussen:

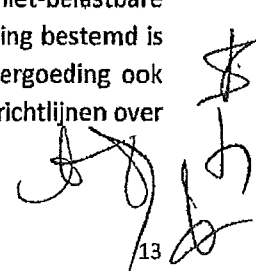
1. gebruik van een toestel van De Watergroep

Dit is een middenklasse smartphone met het Android besturingssysteem van ca. 160 € excl. BTW. Voor ondersteuning van dit toestel kan de gebruiker terecht bij de afdeling ICT. Na 3 jaar gebruik kunnen deze toestellen vervangen worden.

2. een forfaitaire smartphone vergoeding van 100€/jaar die het gebruik van de eigen smartphone voor beroepsdoeleinden afdekt

Dit voor zover de medewerker kiest voor een toestel met het Android of IOS-besturingssysteem aangezien De Watergroep app's alleen op deze twee systemen zullen ondersteund worden. De medewerker die voor deze optie kiest, is verder bereid om te aanvaarden dat de toegang tot de informatie en gegevens van De Watergroep verloopt via app's die beheerd kunnen worden vanop afstand door De Watergroep en waarop De Watergroep richtlijnen rond toegang en autorisatie kan afdwingen zodat de informatieveiligheid van de bedrijfsinformatie gewaarborgd blijft.

Om niet onderworpen te zijn aan RSZ moet de tegemoetkoming door de werkgever overeenstemmen met de gemaakte beroepskosten. Wil de werkgever dat deze vergoeding fiscaal als niet-belastbare kostenvergoeding beschouwd wordt, dan moet hij het bewijs leveren dat de vergoeding bestemd is om kosten die hem eigen zijn te dekken. Bovendien moet hij bewijzen dat deze vergoeding ook effectief aan deze kosten is besteed. Jammer genoeg zijn er nog steeds geen concrete richtlijnen over



Handwritten signature and initials, possibly including the number 13.

de bedragen en de omstandigheden die voor RSZ en fiscus aanvaardbaar zijn. Het is dus aan de werkgever hiervoor een ruling aan te vragen – best is het om deze procedure te starten met een prefilling.

2° aanpassing e-policy

Partijen erkennen het belang om hierbij ook de nodige aandacht te schenken aan digibesitas en de risico's van de permanente beschikbaarheid. Het beschikken over een smartphone van De Watergroep betekent niet dat men permanent ter beschikking moet zijn van de werkgever.

De nodige afspraken in deze zin worden opgenomen in het reglement over de telecommunicatie. Uitvoering: in de loop van 2018.

Overzicht budgettaire impact

ENVELOPPE - 1,1% loonmassa	1.111.306 €
Eindejaarstoelage - optrekken van 74% naar 77%	-110.000 €
Pensioen 2 ^{de} pijler	-506.000 €
Mobiliteitsmaatregelen	- 70.000 €
Bijkomende verzekering medische kosten	-280.000 €
Vergoeding prestaties tijdens de wacht	-120.000 €
Aansluiting groepsaankopen	-3.000 €
Regeling ongevalvrij rijden	-20.000 €
Saldo	2.306 €
KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER	
internetvergoeding	80 000 €
smartphone en databundel van 1 GB	90 000€

5.2. KWALITATIEVE MAATREGELLEN

5.2.1. HET THEMA WERKBAAR WERK

1° Regeling over de arbeidstijd – vakantiedagen – telewerken

2° Invoering van het zorgkrediet en de compenserende maatregelen

3° Langer werken en uitloopbanen

5.2.1.1. ARBEIDSTIJSREGELING – VAKANTIEDAGEN – TELEWERKEN

Hieronder vallen een aantal maatregelen die als doelstelling hebben om in de desbetreffende regelingen:

- meer de focus te leggen op output van het werk, eerder dan op de registratie van arbeid door middel van tijd;
- te streven naar administratieve vereenvoudiging;
- het vinden van een evenwicht tussen individuele inplanning van het werk en flexibiliteit enerzijds en anderzijds een efficiënte werkorganisatie;
- de afstemming op elkaar van de verschillende systemen omwille van de interne billijkheid.

In scope

Volgende bezoldigde afwezigheden zitten in scope:

- het jaarlijks vakantieverlof
- de wettelijke, decretale en reglementaire feestdagen en vervangingsdagen
- dienstvrijstellingen
- inhaalrust
- recuperatieverlof
- verlofdag voor Sint-Barbara
- sociaal verlof
- telewerk
- ziekteverlof
- omstandigheidsverlof
- dienstvrijstellingen
- federale loopbaanonderbreking (palliatief verlof)
- het zorgkrediet.

Niet in scope

Regeling voor overuren en het compensatieverlof opgebouwd ten gevolge van de prestatie van overuren.

De arbeidstijdsregeling

Hieronder vallen de regelingen i.v.m. de dagen jaarlijkse vakantie, sociaal verlof, inhaalrust, verlof voor Sint-Barbara, verlof op 15 november, recuperatieverlof en inhaalrust.

- integratie van verschillende "verlofvormen" zodat de toepassingsmodaliteiten uniform zijn. Vele verlofvormen zijn historisch gegroeid naar aanleiding van welbepaalde omstandigheden vb. halve dag kermis, Barbaraverlof, ...

Dit brengt mee dat er voor deze verlopen telkens bijzondere toepassingsvoorwaarden nodig zijn, wat de complexiteit verhoogd vb. Barbaraverlof: enkel zo men in de maand december in dienst is en enkel op te nemen in de maand december;



15

- om discussies te vermijden en de administratieve last te verminderen, wordt het huidig sociaal verlof van 2 dagen vervanging door toevoeging van 1 dag bij het basisvakantieverlof;
- in de regeling van het vakantieverlof wordt opgenomen dat het personeelslid heeft het recht om 4 werkdagen vakantie te nemen zonder dat het dienstbelang daar tegenover kan gesteld worden;
- afschaffing van de sluitingsdag op 15 november en toevoeging van 1 dag bij het basisvakantieverlof daar in een klantgerichte organisatie de sluiting op 15 november niet langer te verantwoorden is;
- zoveel als mogelijk beperken van de variatie aan toepassingsmodaliteiten;
- alignering binnen de verschillende uurroosters van de opbouw en afname van gepresteerde uren;
- behoud van prikklok als tijdsregistratiesysteem, met uitzondering van de personeelsleden van het niveau K. Dit geeft deze groep van medewerkers die aangestuurd wordt op basis van output, de nodige flexibiliteit en verantwoordelijkheid om kwalitatief werk af te leveren. De Watergroep is er zich van bewust dat dit een culturomslag inhoudt, niet alleen t.a.v. de medewerker maar ook voor de leidinggevendenden. In dit verband is het belangrijk dat er over gewaakt wordt dat de verwachte output in verhouding staat met de arbeidstijdsregeling. De Watergroep engageert zich ook om de nodige aandacht te besteden aan de stijl van leidinggeven, de cultuurverandering en hierover duidelijk te communiceren;
- streven naar forfaitarisering en beperking van individuele opbouw, waarbij de beperking van de individuele opbouw wordt gecompenseerd door een hogere toe te kennen forfait, in concreto door het verhogen van het jaarlijks aantal verlofdagen;
- behoud van de diverse uurroosters daar deze zijn ingegeven door de noden van de werkorganisatie (o.m. de organisatie van de ploegen, van de extern klantgerichte diensten, minimale aanwezigheid tijdens de kerntijd, ...). De uurroosters worden opgesteld in functie van de werkorganisatie – er kunnen bijgevolg steeds afwijkende uurroosters opgesteld worden;
- behoud van het faciliteren van de woon-werkverplaatsing door het geven van de nodige flexibiliteit voor de werknemer door middel van glijdende uurroosters, mobiele roosters, ...
- de anciënniteitstoelagen inzake verlof zoals opgenomen in Titel II van Deel XI van het personeelsstatuut blijven behouden.

1° Vast uurrooster

- Behoud van huidige start- en stoptijden.
- Behoud van opbouw inhaalrust van 0,6 u/dag.
- Nieuw: maandelijks opbouw van maximaal 2 d. per maand.
- Nieuw: opname recuperatieverlof in functie van opbouw met *maximum van 2 d. per maand*

- *Nieuw*: flexibele opname van inhaalrust mogelijk in overleg en binnen kader van de werkorganisatie
- *Nieuw*: jaarlijks verlof : integratie in jaarlijks verlof:
 - van 1 dag Barbara;
 - van 1 dag voor 15 november;
 - van 1 dag ter vervanging van het huidig sociaal verlof.
- Bijgevolg verhoogt het basisverlof van 26,5 d naar 29,5 d.
- Behoud van de anciënniteitstoeslagen.

2° Uurrooster mobiele werkers

- Sturing zuiver op output , niet op uren.
 - De output omvat een goed meetbaar takenpakket op jaarbasis uniform in de hele organisatie
vb. aantal indexen, te vervangen meters, ...
 - Geen opbouw van inhaalrust/recuperatieverlof.
 - *Nieuw*: forfaitaire toekenning van uren door uitbreiding verlof van 26,5 d. tot 34 dagen, inclusief
1 dag Barbara, 1 dag voor 15 november en van 1 dag ter vervanging van het huidig sociaal verlof
 - Behoud van de anciënniteitstoeslagen.
- De medewerkers stappen op vrijwillige basis in het systeem van mobiel werken.

3° Glijdende uurroosters

- *Nieuw*: uniforme start- en stoptijden in alle werkplekken met glijtijd (7u tot 18.30 u).
 - Behoud van meting van de arbeidstijd d.m.v. prikklok.
 - Behoud van de regeling van opbouw van recuperatieverlof.
 - *Nieuw*: maandelijkse opbouw van maximaal 2 d. per maand.
 - *Nieuw*: opname recuperatieverlof in functie van opbouw met *maximum van 2 d. per maand*
 - *Nieuw*: jaarlijks verlof : integratie in jaarlijks verlof:
 - van 1 dag Barbara;
 - van 1 dag voor 15 november;
 - van 1 dag ter vervanging van het huidig sociaal verlof.
 - Bijgevolg verhoogt het basisverlof van 26,5 d naar 29,5 d.
 - Behoud van de anciënniteitstoeslagen.
- De stam- en kerntijden blijven behouden.

4° Uurrooster niveau K

- Meting van de arbeid op basis van output -- geen gebruik van prikklok.
- Geen individuele opbouw van uren.
- *Nieuw*: forfaitaire toekenning van uren door uitbreiding verlof van 26,5 d. tot 34 dagen, inclusief
1 dag Barbara, 1 dag voor 15 november en van 1 dag ter vervanging van het huidig sociaal verlof
- Behoud van de anciënniteitstoeslagen.
- Ook personeelsleden van andere niveaus kunnen vrijwillig kiezen voor dit systeem (uitgezonderd medewerkers met vast uurrooster).

5° Toekenning verplaatste feestdagen bij deeltijdse prestaties

Handwritten signature and initials, possibly 'G.S.' and 'P.M.', with a small number '17' at the bottom.

De proratering op basis van tewerkstellingspercentage en tewerkstellingsduur bij de toekenning van verplaatste feestdagen wordt afgeschaft.

Deze maatregel wordt ingevoerd met ingang van 2017.

6° Berekeningswijze vakantieverlof bij deeltijdse prestaties

In de regeling voor de berekening van het vakantieverlof bij deeltijdse prestaties wordt de proratering op basis van tewerkstellingspercentage en –duur behouden zonder afronding naar de hogere eenheid; Deze maatregel wordt gecompenseerd door de afschaffing van de proratering van verplaatste feestdagen bij deeltijdse prestaties.

Omstandigheidsverlof

Conform de bovengestelde principes en doelstellingen en in het licht van de gewijzigde maatschappelijke context worden bepaalde vormen van omstandigheidsverlof hervormd.

De belangrijkste hierbij is de uitbreiding van het verlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote/samenwonende partner van het personeelslid dat veralgemeend op 10 dagen betaald verlof wordt gebracht. Dit betekent dat het omstandigheidsverlof voor statutairen van 4 op 10 dagen wordt gebracht; voor de contractuele personeelsleden wordt het bestaande vaderschapsverlof van 10 dagen voortaan volledig ten laste genomen door de werkgever i.p.v. enkel 3 van de 10 dagen.

<u>Huidig</u>	<u>Nieuw</u>
bevalling echtgenote/wettelijk samenwonende partner- statutair : <u>4 dagen</u> ; contractuele personeelsleden : 10 dagen waarvan 7 dagen ten laste van de ziekteverzekering	Geboorteverlof van 10 betaalde dagen voor statutairen en contractuelen
<u>4 dagen</u> : overlijden bloed-/aanverwant 1 ^e graad van het personeelslid	overlijden van een bloed- of aanverwant in de eerste graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner
<u>2 dagen</u> : huwelijk van een kind van het personeelslid	huwelijk van een kind van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijke samenwonende partner.
<u>2 dagen</u> : overlijden van een bloed-/aanverwant van het personeelslid, onder hetzelfde dak wonend	overlijden van een bloed-/aanverwant onder hetzelfde dak wonend, van het personeelslid, van de echtgeno(o)t(e) of van de wettelijk samenwonende partner,
<u>2 dagen</u> : verandering van standplaats opgelegd door De Watergroep mits De Watergroep tussenkomt in de verhuiskosten	afschaffen - onbestaand -geen woonstverplichting

<u>1 dag</u> : overlijden bloed-/aanverwant 2 ^e graad van het personeelslid maar niet onder hetzelfde dak wonend	overlijden van een bloed- of aanverwant in 2 ^e graad van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de wettelijk samenwonende partner
	in geval van overlijden van de moeder of bij opname in het ziekenhuis, kan de vader verzoeken om de resterende moederschapsrust om te zetten in vaderschapsverlof. Deze mogelijkheid ook toekennen aan de meemoeder en omzetten in meemoederschapsverlof.

De bepaling die stelt dat de totale duur van het omstandigheidsverlof niet meer dan acht werkdagen per jaar mag bedragen, blijft behouden met uitzondering van het verlof bij bevalling.

Dienstvrijstellingen

De wijzigingen aan de uurroosters en de arbeidstijdsregelingen laten een grote mate van flexibilisering toe waardoor de medewerkers binnen de bestaande regeling hun werk- en privéleven op elkaar kunnen afstemmen. Door deze flexibele regelingen faciliteert De Watergroep als werkgever reeds het opnemen van een aantal persoonlijke verplichtingen van de medewerker.

Door deze flexibiliteit is ook de noodzaak en context waarin een aantal dienstvrijstellingen zijn ontstaan, achterhaald.

Deze regelingen vervangen dan ook de bestaande systemen van dienstvrijstellingen die op deze persoonlijke verplichtingen slaan.

Buiten scope vallen de regelingen van syndicaal verlof en dienstvrijstelling en de regelingen van politiek verlof.

Voor activiteiten die werkgerelateerd zijn of betrekking hebben op het vervullen van burgerplichten, wordt de tijd die nodig is voor het verrichten van deze verplichtingen beschouwd als werktijd.

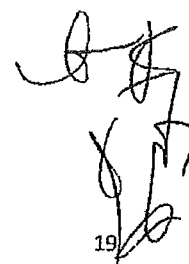
Medische onderzoeken voor de zwangere werknemer moet aanbieden en de regeling voor afstand van beenmerg, blijven behouden.

De bepaling dat, in uitzonderlijke gevallen die niet voorzien zijn door het onderhavig reglement, de hiërarchische chef een dienstvrijstelling kan verlenen indien hij van oordeel is dat deze door de omstandigheden verantwoord is, blijft behouden.

Volgende dienstvrijstellingen blijven eveneens behouden:

* werkgerelateerd:

- medische onderzoeken die werkgerelateerd zijn vb. medische aanwervingsonderzoeken, medische onderzoeken naar aanleiding van een arbeidsongevallen (controlegeneesheer, adviserend geneesheer Ethias, Medex, ...);
- de verdediging van een personeelslid voor een Raad van Beroep;
- de regeling voor deelname aan het personeelsfeest.



* uitoefenen van burgerrechten:

- het getuigen in rechte;
- jurylid bij het Hof van Assisen;
- het verschijnen voor de Raadkamer/Rechtbank op vordering van onderzoeksrechter of parket;
- het bijwonen van de procedure voor de vrederechter waarvan het betrokken personeelslid;
- de regeling bij verkiezingen;
- de regeling voor personeelsleden-vrijwilligers van een brandweerkorps of een korps voor burgerlijke veiligheid en voor de actieve vrijwilligers van het Rode Kruis of van het Vlaamse Kruis

Volgend artikel wordt aangepast:

Art. 10. Voor de zwangere personeelsleden om prenatale onderzoeken te ondergaan bij een geneesheer, voor zover deze raadplegingen niet buiten de normale diensturen kunnen plaatsvinden.

Volgend artikelen worden geschrapt:

De deelname aan een selectieprocedure van De Watergroep wordt uiteraard als werktijd beschouwd.

Federale bepalingen inzake loopbaanonderbreking

In uitbreiding van de toepassing van de bestaande federale regelgeving inzake palliatief verlof en verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezinslid, wordt het ook mogelijk om niet enkel 100% of 50% loopbaanonderbreking te nemen, maar wordt de mogelijkheid ingevoerd om ook 20% loopbaanonderbreking te nemen (prestatiebreuk 80%).

Telewerk

Conform de bovengestelde principes en doelstellingen en door de steeds verder schrijdende digitalisering van de werkprocessen, waarbij het plaats- en tijdsafhankelijk werken voor steeds grotere groepen mogelijk wordt, wil De Watergroep dan ook het telewerken zoveel als mogelijk stimuleren. Dit bevordert tevens de duurzame mobiliteit en faciliteert de combinatie werk- en gezin.

Het binnen De Watergroep bestaand kader van structureel en occasioneel telewerk wordt dan ook herzien op basis van de hierna vermelde principes. In dit kader worden ook de nodige afspraken opgenomen omtrent controle op en de bereikbaarheid en beschikbaarheid tijdens de stamtijden van de medewerker. Belangrijk is eveneens de nodige ondersteuning hierbij van de medewerkers en de leidinggevenden en er zal de nodige aandacht besteed worden aan de stijl van leidinggeven en de hiermee gepaard gaande cultuurverandering.

- structureel telewerk

De medewerkers kunnen op vrijwillige basis in een systeem van structureel telewerk, zoals in het bestaand kader omschreven, instappen en dit in overleg met hun leidinggevenden. In dit systeem is vereist om minimaal 2 dagen per week op kantoor te werken. De overige dagen werkt men thuis. Hiervoor ontvangt de medewerker de kantoorvergoeding van 20€/maand en dit volgens de voorwaarden van de fiscale ruling. De vereiste prestaties bedragen 7,4 u per dag zonder opbouw van inhaalrust of recuperatieverlof. De prestaties kunnen beperkt worden tot een halve dag. De uurregeling is te vergelijken met het uurrooster niveau K.

- occasioneel telewerk

In overleg met de leidinggevende kan een medewerker occasioneel telewerken en dit tot een maximum van 4 dagen per maand. Dit kan thuis of in een satellietkantoor zo de nodige kantoorfaciliteiten beschikbaar zijn.

Het telewerk kan niet aangevraagd worden voor een vaste weekdag; het moet telkens opnieuw aangevraagd worden voor afwisselende weekdagen en wordt na overleg met de leidinggevende door deze goedgekeurd.

De vereiste prestaties bedragen 7,4 u per dag zonder opbouw van inhaalrust of recuperatieverlof. De prestaties kunnen beperkt worden tot een halve dag (3,7 u).

Zo de medewerker in bepaalde situaties waarbij sprake is van overmacht zoals vb. treinstaking opgeroepen wordt door de werkgever, om telewerk te doen, wordt deze dag(en) niet aangerekend op de 4 dagen per maand.

5.2.1.2. DE INVOERING VAN HET ZORGKREDIET EN COMPENSERENDE MAATREGELEN

Dit omvat de invoering van regeling zoals reeds ingediend door De Watergroep bij Sectorcomité XVIII. De Watergroep zal deze procedure hernemen zodat deze regeling kan ingevoerd worden voor de medewerkers.

Het zorgkrediet vervangt de federale regeling voor loopbaanonderbreking betreffende de niet-thematische verloven. Naar analogie met andere overheidsdiensten wordt hiervoor in het kader van het werkbaar werk en het langer werken een compensatieregeling uitgewerkt. Voor De Watergroep houdt dit in dat in geval van deeltijds werken boven de 50 jaar het huidig systeem van loonbonus behouden blijft en vanaf 55 jaar deeltijdse prestaties gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

5.2.1.3. LANGER WERKEN EN LOOPBAANBELEID

Het langer werken met zin faciliteren

Het is de zorg van De Watergroep om medewerkers langer met zin aan het werk houden. Dit is één van de uitgangspunten van het personeelsbeleid en past in het duurzaam omgaan met mensen en middelen. Er wordt naar gestreefd om voor iedereen het werk werkbaar te houden en iedereen aan boord te houden.

De Watergroep wil daarom een inplacementbeleid voeren waarbij de organisatie actief gezocht wordt naar werkbaar werk voor de werknemers, onder meer het uitwerken van zinvolle loopbaanpaden en uitloopbanen.

Dit houdt ook in dat er maximaal ingezet wordt op de re-integratie van langdurig zieke werknemers.

Ook zal de nodige ondersteuning geboden worden in gevallen van stress en burn-out. Ook de acties voortvloeiend uit de welzijnsenquête worden meegenomen. Hierbij kan gedacht worden aan

ondersteuning van de leidinggevende en de medewerker bij het herkennen van symptomen van burn-out, zelfzorg bij burn-out, voorkomen van stress en burn-out, ...

Ook wordt de nodige aandacht besteed om de actieve medewerkers niet te overbelasten. Zo worden bij pensionering van medewerkers en bij lange afwezigheden, de nodige aandacht besteed aan de vervanging van deze medewerkers; dit in het kader van successieplanning waarbij een duidelijke kennisoverdracht moet plaatsvinden.

In dit kader past ook het verder uitbouwen van een **lerende organisatie** waarbij de ontwikkeling van medewerkers een partnerschap is tussen het individu, de leidinggevende en de organisatie. De HR-processen zoals functionerings- en ontwikkelingsgesprekken, training & ontwikkeling, loopbaan- en loonbeleid moeten hierop ingepast worden. Ook hier wordt speciale aandacht besteed aan de oudere werknemer.

Inzake **loopbaanbeleid**, waaronder interne mobiliteit, zal gekeken worden waar het personeelsstatuut belemmerend werkt. Ook het uitbouwen van experten-loopbanen en loopbaanpaden, wordt verder uitgewerkt. Eén van de maatregelen ter stimulering van de interne mobiliteit, is er de herwerking van de regeling inzake mutatie. De bestaande regeling die stelt dat een medewerker 2 jaar op zijn huidige standplaats moet blijven, alvorens een functie op een andere standplaats te kunnen opnemen, wordt enkel behouden bij opname van een nieuwe functie hetzij bij aanwerving hetzij bij bevordering. Na deze periode is er geen tijdsgebonden beperking meer aan de mogelijkheid tot mutatie.

Op deze manier is er voldoende inwerkperiode voor de medewerker en worden belemmerende factoren van zuiver formele aard, weggewerkt.

De eerste concrete maatregelen:

1° Mutatie

- aanpassing van de regeling voor mutatie: bij de indienstneming of het opnemen van een andere functie is twee jaar geen mutatie mogelijk; nadien zijn er geen tijdsgebonden beperkingen meer op mutatie;

2° ziekteverlof

- invoering van de mogelijkheid om deeltijds ziekteverlof op te nemen bij hernemen na een langdurig zieke. Dit is ter uitbreiding van het huidige systeem van deeltijds werken omwille van ziekte.

3° aanpassing van het systeem van spontane controle

- de huidige regeling van spontane controle bij ééndagsziekte, wordt niet toegepast voor personeelsleden met een chronische ziekte. Het chronisch karakter van de ziekte wordt vastgesteld door de bedrijfsarts via een attest.

5.2.2. VASTLEGGEN VAN PRINCIPES VAN OUTSOURCING

Bij de uitbesteding van taken zal een business case opgemaakt worden met een kosten/batenanalyse. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de kerntaken van De Watergroep.

* * *

1	ALGEMEEN PRINCIPE	1
2	TERMIJN	1
3	FINANCIËLE ENVELOPPE	1
4	ALGEMEEN	2
5	MAATREGELN	2
5.1.	MAATREGELN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT	2
5.1.1.	VERHOGING EINDEJAARSTOELAGE	2
5.1.2.	PENSIOEN 2 ^e PIJLER	2
5.1.3.	MOBILITEITSMATREGELEN.....	3
5.1.4.	BIJKOMENDE VERZEKERING MEDISCHE KOSTEN....	7
5.1.5.	VERGOEDING VOOR PRESTATIES TIJDENS DE WACHT	8
5.1.6.	AANSLUITING BIJ SYSTEEM VAN GROEPSAANKOPEN	11
5.1.7.	VERGOEDING UITBLIJVEN ONGEVALLN	12
5.1.8.	KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER	12
5.1.8.1.	Herziening regeling internetvergoeding.....	12
5.1.8.2.	Stimulering en ondersteuning digitalisering van de werkorganisatie	13
5.2.	KWALITATIEVE MAATREGELN	14
5.2.1.	HET THEMA WERKBAAR WERK	14
5.2.1.1.	ARBEIDSTIJDREGELING – VAKANTIEDAGEN – TELEWERKEN	15
5.2.1.2.	DE INVOERING VAN HET ZORGKREDIET EN COMPENSERENDE MAATREGELN	21
5.2.1.3.	LANGER WERKEN EN LOOPBAANBELEID	21
5.2.2.	VASTLEGGEN VAN PRINCIPES VAN OUTSOURCING	22



De Watergroep
WATER VANDAAG EN MORGEN

Protocol sociaal akkoord 2017-2018 De Watergroep

Na overleg werd een eenparig akkoord gesloten over een sociaal akkoord 2017-2018 voor De Watergroep zoals opgenomen in bijgaand document, dat integraal deel uitmaakt van dit protocol.

Brussel, 10 januari 2018

Voor de Watergroep

Hans Goossens
directeur-generaal

Mieke Van Hootegem
voorzitter

Voor de representatieve vakorganisaties

Jan Van Wesemael
algemeen secretaris ACOD

Christoph Vandenbulcke
nationaal secretaris
ACV Openbare Diensten

Gerda De Norre
secretaris VSOA

22 februari 2019

1. Sociaal akkoord 2017-2018 – 2^{de} pensioenpijler.

Gelet op artikel 20 van de statuten, inzonderheid §1;

Gelet op het door het decreet van 30 juni 2017 gewijzigde artikel 17 van het decreet van 28 juni 1983 houdende oprichting van de instelling Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening;

Gelet op artikel 19bis van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

Gelet op de beslissing van de raad van bestuur van 27 april 2018 waarbij de raad van bestuur het personeelsstatuut vaststelde middels een bekrachtiging van de op dat ogenblik geldende teksten;

Gelet op de beslissing van de raad van bestuur van 22 december 2017 tot vaststelling van het sociaal akkoord 2017-2018;

Overwegende dat in het sociaal akkoord 2017-2018 zoals ondertekend door alle partijen op 10 januari 2018, werd overeengekomen om met ingang van 1 januari 2017 aan zowel statutaire als contractuele personeelsleden een 2e pensioenpijler toe te kennen;

Overwegende dat het doel van deze 2^{de} pijler was om aan de aangeslotenen op pensioenleeftijd een aanvullend pensioenkapitaal te verschaffen bovenop het wettelijk pensioen en dat deze 2^e pijler zou gefinancierd worden door de werkgever door middel van een jaarlijkse procentuele bijdrage van 1% op het baremieke basisloon van de medewerker

Overwegende dat de rechtsbasis voor de toekenning van een aanvullend pensioen voor contractuele personeelsleden van de overheidssector is uitdrukkelijk voorzien in de “Wet Aanvullende Pensioenen”;

Overwegende dat deze wet geen algemene wettelijke basis vormt voor statutairen, zoals bedoeld in art 179 van de Grondwet, dat stelt dat *“geen pensioen, geen gratificatie ten laste van de staatskas kan worden toegekend dan krachtens een wet.”*;

Overwegende dat dit zou meebrengen dat het noodzakelijk zou zijn om het Aanvullend Pensioen in te voeren bij Decreet van de Vlaamse Raad, dat geldt als wet;

Overwegende dat dit voor de Vlaamse Regering en de Vlaamse overheid politiek niet aanvaardbaar is vermits de statutaire wettelijke pensioenen vandaag – ook door de publieke opinie – als veel

gunstiger ingeschat worden dan de wettelijke werknemerspensioenen en het toekennen van aanvullende pensioenen aan werknemers wordt aanzien als een middel om (deels) het verschil met de statutaire wettelijke pensioenen op te vangen, zodat het weinig waarschijnlijk lijkt dat de Vlaamse Raad zou instemmen met het toekennen van een Aanvullend Pensioen aan de statutaire personeelsleden van De Watergroep;

Overwegende dat De Watergroep deze 2^{de} pensioenpijler derhalve niet wenst in te voeren en alternatieve maatregelen voorstelt;

Overwegende dat deze alternatieve maatregelen zijn overlegd in het Tussenoverlegcomité van 9 januari en 6 februari 2019;

Overwegende dat er voor de jaren 2017 en 2018 een éénmalige compenserende maatregel dient ingevoerd te worden ter vervanging van het niet-toegekende Aanvullend Pensioen voor deze jaren.

Overwegende dat vanaf 2019 een structurele oplossing wordt voorgesteld;

Overwegende dat als compensatie voor 2017 en 2018 aan elke statutaire en contractuele medewerker, die in deze periode in dienst was bij De Watergroep, een uitkering van een eenmalig brutobedrag voorgesteld wordt ten belope van 1% van het baremieke jaarloon, zoals van toepassing in respectievelijk december 2017 en december 2018 en dit onder de vorm van achterstallig loon;

Overwegende dat ter compensatie voor de toekomst en vanaf 1/1/2019, voorgesteld wordt om de barema's met 1% te verhogen, wat voor de werknemers neerkomt op een bruto loonsverhoging die pensioengevend is en bovendien meegenomen wordt bij de berekening van het procentueel weddecomplement, de eindejaarstoelage, het vakantiegeld en andere toelagen en premies die berekend worden op het schaalsalaris;

Overwegende dat de medewerkers deze loonsverhoging onmiddellijk ontvangen en het geen uitgesteld loon is dat pas ontvangen wordt op de pensioengerechtigde leeftijd van 65 à 67 jaar;

Overwegende dat het protocol van het sociaal akkoord 2017-2018 dat ondertekend door alle partijen op 10 januari 2018, in deze zin dient aangepast te worden;

Overwegende dat om de hierboven vermelde maatregelen te kunnen invoeren, een aanpassing van het personeelsstatuut noodzakelijk is;

Overwegende dat voor de financiering van deze 2^e pensioenpijler een budget van 506 000 euro werd uitgetrokken op de beschikbare enveloppe van het sociaal akkoord van 1 111 306 euro;

Overwegende dat de uitgaven voor de eenmalige uitkering voor 2017 en 2018 kunnen geraamd worden op 1 060 000 euro en de op dit bedrag verschuldigde patronale bijdragen een meeruitgave inhouden van 140 000 euro;

Overwegende dat op de baremieke verhoging naast de RSZ-bijdragen ook pensioenbijdragen verschuldigd zijn waarvan de patronale bijdrage 49 % bedraagt wat een totale en terugkerende meeruitgave meebrengt van 310 000 euro;

Overwegende dat de meeruitgave voor het procentueel weddecomplement, eindejaarstoelage, vakantiegeld, TBS-vergoeding en overuren kan geraamd worden op 120 000 euro, exclusief de patronale RSZ-bijdragen;

Overwegende dat deze meeruitgaven niet ten laste komen van de budgettaire enveloppe van het sociaal akkoord 2017-2018;

Overwegende dat deze maatregelen in de loop van de maand maart 2019 kunnen ingevoerd worden;

Om deze redenen en na bespreking, beslist de raad om

1° voor het inkomstenjaar 2017 en 2018 voor elke statutaire en contractuele medewerker, die in deze periode in dienst was bij De Watergroep, een compensatiepremie in te voeren onder de vorm van een eenmalig brutobedrag ten belope 1% van het baremieke jaarloon, zoals van toepassing in respectievelijk december 2017 en december 2018 en dit als achterstallig loon uit te betalen;

2° vanaf 1/1/2019 een verhoging van de barema's met 1% in te voeren en deze verhoging op te nemen in bijlage 6 bij het personeelsstatuut;

3° de volgende wijzigingen aan het personeelsstatuut goed te keuren en voor onderhandeling voor te leggen aan het Sectorcomité XVIII: de invoering van volgende artikelen

Art. XIII 116 bis.

Voor de periode van 1 januari 2017 tot en met 31 december 2018 ontvangen de statutaire personeelsleden van de Maatschappij een éénmalige compensatiepremie.

Art. XIII 116 ter

Als niet tijdens de hele periode zoals bedoeld in artikel XIII 116 bis volledige prestaties werden verricht, wordt de toelage herleid naar rata van het verdiende brutosalaris tegenover het brutosalaris bij volledige prestaties voor de volledige periode. De toelage wordt niet verminderd bij beschikbaarheid wegens ziekte

Art. XIII 116 quater

Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder;

1° verloning :

a) het baremieke jaarsalarissalaris, zoals vastgesteld in de salarisschalen,

b) of ieder salaris of iedere in de plaats van de jaarbezoldiging gestelde vergoeding of toelage zonder de aanpassing aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig artikel XIII 22;

2° jaarbezoldiging : het jaarsalaris , sub 1°, a) en zonder de aanpassing aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig artikel XIII 22.

3° brutotojaarsbezoldiging : de jaarbezoldiging, sub 1°, aangepast aan de evolutie van het gezondheidsindexcijfer overeenkomstig artikel XIII 22.

4° brutomaandsalaris : de brutotojaarsbezoldiging gedeeld door 12.

Art. XIII 116 quinquies

§ 1., De compensatiepremie bedraagt 1% van het brutojaarsalaris berekend op het brutomaandsalaris van de maand december 2017 en december 2018.

§ 2. In afwijking van paragraaf 1 wordt bij vervroegde beëindiging van de tewerkstelling de compensatiepremie berekend op het brutomaandsalaris voor volledige prestaties van de laatste maand van tewerkstelling.

Art. XIV. 58 bis

Het contractuele personeelslid ontvangt de compensatiepremie volgens dezelfde regeling als het statutaire personeelslid.

4° deze beslissing toe te voegen als addendum aan het protocol van het sociaal akkoord 2017-2018 ondertekend op 10 januari 2018.

EENSLUIDEND VERKLAARD AFSCHRIFT,

(artikel 22 §11 van de statuten van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening)

i.o. Jan Hammenecker
directeur Markt en Klant

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Hans Goossens', written in a cursive style.

Hans Goossens
directeur-generaal