

**HET SOCIAAL AKKOORD 2019-2020 – technische fiche – raad van bestuur van
28 februari 2020 – IX 2.**

1 HET “OPENBAAR KARAKTER” VAN DE WATERGROEP

De Watergroep is voorstander van het behoud van haar openbaar karakter en zal dit standpunt verdedigen ten aanzien van de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement en alle beleidsmakers.

2 STATUTARISERING VAN HET PERSONEEL VAN DE WATERGROEP

De Watergroep behoudt de statutaire tewerkstellingen. Uiteraard moet hierbij ook rekening gehouden worden met ontwikkelingen op het niveau van de Vlaamse overheid.

Het personeelsstatuut wordt waar nodig wel gemoderniseerd en aangepast teneinde te kunnen inspelen op de veranderende omgeving en markten waarin De Watergroep werkt en rekruteert. In eerste instantie gaat het over de aanpassingen die nodig zijn in het kader van de ontwikkeling van het vernieuwde loon- en loopbaanbeleid

3 DE TERMIJN

De looptijd van dit sociaal akkoord bedraagt 2 jaar en loopt over de jaren 2019 en 2020. Bijgevolg is de ingangsdatum van de maatregelen waar mogelijk 01/01/2019.

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

4 FINANCIËLE GEGEVENS

4.1 FINANCIËLE ENVELOPPE

Deze wordt berekend volgens de loonnorm en wat betekent dat er 1.1 % van het brutoloon beschikbaar is. De berekeningsbasis is de loonkosten (zonder de loonlast van de overgenomen personeelsleden van Vivaqua) voor de jaren 2017 en 2018.

Er is een financiële enveloppe van € 1.155.286,82 beschikbaar.

4.2 AFREKENING VORIG SOCIAAL AKKOORD

De maatregelen ter vervanging van de 2° pensioenpijler zijn ten laste van De Watergroep. De ingangsdatum voor de verzekering medische kosten voorzien was op 1 juli 2018 zodat de uitgaven hiervoor op kruissnelheid conform het budget zijn.

Dit geeft volgend resultaat:

- recurrente uitgaven : € 100.000 boven de budgettaire enveloppe.
- niet-recurrente uitgaven: € 225.000 overschot door de invoeringsdatum van de ambulante medische verzekering.

Het recurrente tekort van € 100.000 wordt in mindering gebracht van de beschikbare budgettaire enveloppe. Deze komt zo op € 1.055.287.

Het niet-recurrente overschot wordt aangewend ter financiering van een eenmalige premie te betalen aan de personeelsleden in dienst op 01/01/2020 van De Watergroep en dit ten bedrage van € 150 bruto. Dit wordt op de fiscaal zo optimaal mogelijke wijze uitbetaald.

4.3 KOSTPRIJS VAN DE VOORSTELLEN

Het overzicht van de kostprijs van de diverse maatregelen is als bijlage gevoegd.

5 MAATREGELEN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT

5.1. VERHOGING EINDEJAARSTOELAGE

Het bedrag van de eindejaarstoelage wordt verhoogd door het optrekken van het percentage van deze eindejaarstoelage waardoor De Watergroep verder gaat in de uitbouw van de eindejaarstoelage tot een volwaardige 13^e maand.

Het betreft volgende verhogingen:

- voor het jaar 2019 : verhoging met 3 % ;
- voor het jaar 2020 : verhoging met 3 %.

Op het einde van de looptijd van het sociaal akkoord voor 2019-2020 zal de eindejaarstoelage bijgevolg voor alle personeelsleden 83 % van het bruto baremiek maandsalaris bedragen.

De kostprijs van deze maatregel wordt geschat op € 310.548 voor beide jaren samen. Opgesplitst per jaar kan de kostprijs als volgt geraamd worden:

- uitgave 2019: € 155.161
- uitgave 2020: € 155.387.

5.2. ANCIENNITEITSPREMIE

Er wordt een nieuw systeem van anciënniteitspremie ingevoerd dat inhoudt dat bij 25 en 35 jaar dienst er respectievelijk 1X de brutomaandwedge en 2X de brutomaandwedge als nettobedrag wordt uitbetaald. Voor de berekening van het aantal jaren dienst wordt ook de periode van contractuele tewerkstelling meegerekend.

Er wordt geen getrouwheidspremie meer toegekend op 30 jaar.

De personeelsleden die in 2020 recht hadden op de premie van 30 jaar behouden deze.

Bij wijze van overgangsmaatregel wordt er gedurende nog twee jaar aan de personeelsleden met 15 jaar dienst een premie uitbetaald. Deze termijn van twee jaar gaat in op 2020. Dit betekent concreet dat de personeelsleden die in 2020 en 2021, 15 jaar dienst hebben krijgen nog de premie volgens het oude/huidige systeem. De budgettaire kostprijs van deze overgangsmaatregel bedraagt € 65.000.

Deze regeling is van toepassing vanaf 01/01/2020.

De structurele kostprijs van de regeling op kruissnelheid bedraagt € 157.207.

5.3. VERGOEDING VOOR BIJZONDERE PRESTATIES

5.3.1. Nachtprestaties

De vergoeding voor nachtprestaties wordt opgetrokken en gelijk voor alle nachtprestaties, hetzij prestaties geleverd tijdens de nacht naar aanleiding van een wacht- en piketdienst, hetzij andere nachtprestaties buiten het systeem van wacht- en piketdienst.

De uniforme vergoeding bedraagt € 1,5 niet geïndexeerd. De toe te passen indexatiecoëfficiënt op 1/1/2019 bedraagt 1,7069.

De kostprijs kan geraamd worden op € 147.128 (zie bijlage budget; Vergoeding prestaties tijdens de wacht € 142.128 + Vergoeding occasionele nachtprestaties € 5.000).

De ingangsdatum is 01/01/2019.

5.3.2. Prestaties in bijzondere omstandigheden

De vergoeding voor ongezond werk wordt opgetrokken van € 2/uur (niet geïndexeerd). tot € 3/uur (niet geïndexeerd).

De kostprijs van deze verhoging kan geraamd worden op € 28.000.

De ingangsdatum is 01/01/2019.

5.4. VERZEKERING TEGEN INKOMSTENVERLIES

Er wordt een verzekering afgesloten voor het contractueel personeel waarbij het inkomstenverlies bij arbeidsongeschiktheid na de periode van gewaarborgd loon, ingedekt wordt.

Bij het afsluiten van deze verzekering dienen volgende verzekeringsparameters meegenomen te worden:

- Wachttijd van 1 md na de periode van het gewaarborgd maandloon,
- Dekking: tot 70% van het reguliere loon,
- dekking voor afwezigheid wegens ziekte (inclusief psychische ziekten) , ongeval, bevalling, ...
- dekking tot 67 jaar,
- Salarismultiplicator = 12.

De ingangsdatum wordt bepaald door het afsluiten van de verzekeringsovereenkomst, uiterlijk op 01/07/2020.

De kostprijs voor deze verzekering wordt geraamd op € 31.000

5.5. 2° PENSIOENPIJLER CONTRACTUELEN

Er wordt een tweede pensioenpijler ingevoerd voor de contractuele tewerkstelling.

Dit wordt door De Watergroep gefinancierd met een vaste bijdragen van 3% van het salaris – dit het salaris opgenomen in de salarisschalen, a rato van de prestaties. Op deze manier is de berekeningsbasis voor de contractuele tewerkstelling gelijk aan de berekeningsbasis voor de pensioenopbouw van statutaire tewerkstelling.

De periodes van afwezigheid door ziekteverlof, moederschapsrust, vader- of meemoederschapsverlof, geboorteverlof en de dienstvrijstelling in het kader van artikel 42 van de arbeidswet van 16 maart 1971 worden gelijkgesteld met werkelijk geleverde prestaties.

Het aanvullend pensioen wordt bij pensionering uitbetaald in de vorm van een eenmalig kapitaal, tenzij het personeelslid de omzetting in rente vraagt. Als het personeelslid overlijdt voor hij met pensioen gaat, worden de verworven reserves uitbetaald aan de begunstigde(n).

De aanvullende pensioenregeling is niet van toepassing op:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

2° het personeelslid dat niet onder de Belgische Sociale Zekerheid ressorteert;

Het contractuele personeelslid valt onder de aanvullende pensioentoezegging vanaf de datum van de contractuele indiensttreding en ten vroegste vanaf 1 januari 2019.

Het is de bedoeling dat De Watergroep voor deze aanvullende pensioentoezegging kan aansluiten bij het Vlaams Pensioenfonds.

Een eerste budgettaire inschatting raamt de kostprijs hiervoor op € 210.000.

5. 6. ZIEKTEVERLOF EN DISPONIBILITEIT

Aanvullend op de correctie naar de chronisch zieke werknemers in het kader van de regeling op de dienstvrijstellingen, wil De Watergroep ondersteunend optreden naar deze medewerkers en dit in de eerste plaats door aanpassing van hun takenpakket, het voeren van een re-integratiebeleid en de medische toewijzingen zodat deze medewerkers zo maximaal mogelijk aan het werk kunnen blijven.

Ingeval de ziekte aanleiding geeft tot een financieel verlies, is compensatie mogelijk via de disponibiliteitsvergoeding. Hierbij wordt de disponibiliteitsvergoeding (60% van de activiteitswedde) opgetrokken naarmate de beschikbaarheid langer duurt.

Zo de werknemer meer dan 100d. in beschikbaarheid is en hiervoor een disponibiliteitsvergoeding van 60% trekt, wordt deze disponibiliteitsvergoeding verhoogd naar 70%. Het brutoloon waarop deze verhoogde disponibiliteitsvergoeding wordt berekend, wordt begrensd overeenkomstig de bepalingen van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de wetgeving op de arbeidsongevallen van 10 april 1971 met name € 24.400,16 (niet geïndexeerd)- Het brutoloon boven dit plafond blijft vergoed aan 60%. De opbouw van de teller van 100 beschikbaarheidsdagen start op 01/01/2019.

De meerkost tot het optrekken van de disponibiliteitsvergoeding tot 70 % wordt geraamd op € 100.000.

Toepassing vanaf 01/01/2019.

5.7. SOCIALE VOORDELEN

5.7.1. eindejaarsgeschenkencheque

Het bedrag van de geschenkencheque aanleiding van de eindejaarsfeesten voor de op 1 december in dienst zijnde personeelsleden wordt opgetrokken tot € 40 voor het jaar 2020.

De kostprijs hiervan kan geraamd worden op € 7500 per jaar.

5.7.2. kinderopvang

Er wordt een onderzoek gedaan naar de mogelijkheden inzake kinderopvang tijdens de vakantieperiodes, rekening houdend met een goede geografische spreiding en de meest geschikte locaties. Er wordt gestart met een proefproject.

5.7.3. begrafenisvergoeding

Er wordt een regeling ingevoerd waarbij de contractuele medewerkers recht hebben op dezelfde vergoeding voor begrafenis kosten als de statutaire medewerkers. Ingangsdatum 01/01/2020. De kostprijs kan geraamd worden op € 5.000.

6 ARBEIDSTIJSREGELING

6.1 VERHOGING VAKANTIEDAGEN

Gelet op het optrekken van de leeftijd om op pensioen te gaan, wordt het langer werken gefaciliteerd gelet op het eindeloopbaanbeleid, wil De Watergroep aan bepaalde leeftijdsgroepen bijkomend anciënniteitsverlof toekennen:

- invoering van 1 extra vakantiedag vanaf 55 jaar,
- verdubbeling van het aantal extra vakantiedagen vanaf 60 jaar,
- de bijkomende vakantiedagen zijn cumulatief,
- de pro-ratering die toegepast wordt op het jaarlijks vakantieverlof wordt niet toegepast op het anciënniteitsverlof vanaf 60 jaar.

Dit geeft volgend totaal :

Leeftijdstoeslag		Basis 29,5	Basis 34
van vijfenveertig tot negenenveertig jaar	+ 1	30,5	35
vanaf vijftig jaar	+1	31,5	36
Vanaf vijfenvijftig jaar	+1	32,5	37
op zestig jaar	+2	34,5	39
op eenenzestig jaar	+2	36,5	41
op tweeënzestig jaar	+2	38,5	43
op drieënzestig jaar	+2	40,5	45
op vierenzestig jaar	+2	42,5	47

De kostprijs kan geraamd worden op € 249.489.

Deze regeling gaat in op 01/01/2019. De aldus bekomen bijkomende verlofdagen worden gevoegd bij het contingent "overgedragen verlofdagen" in het personeelsbeheerssysteem.

6.2. OUDERSCHAPSVERLOF

De mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen onder de vorm van 10 % wordt ingevoerd. Vanaf de ondertekening van het interne protocol kan deze vorm van ouderschapsverlof aangevraagd worden.

6.3. DIENSTVRIJSTELLING BARBARA-FEESTEN

In het licht van de reorganisatie van deze bedrijfsfeesten wordt deze dienstvrijstelling geschrapt. De waarde van 1 dag dienstvrijstelling voor alle medewerkers, bedraagt € 199.658.

6.4. PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDERVERLOF

De toekenning van pleegzorgverlof van 6 dagen en pleegouderverlof van 6 weken wordt ingevoerd. Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof wordt aan het contractueel personeelslid toegekend op grond van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de uitvoeringsbesluiten.

Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof wordt aan het statutair personeelslid op overeenkomstige wijze als aan het contractueel personeelslid toegekend met dit verschil dat een contractueel personeelslid tijdens het pleegzorgverlof en pleegouderverlof een vergoeding van de mutualiteit ontvangt en een statutair personeelslid 82% van zijn brutoloon ontvangt.

Vanaf de ondertekening van het interne protocol kan dit pleegzorgverlof en pleegouderverlof aangevraagd worden. Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

6.5. SERVICETIJD

Het begrip servicetijd wordt ingevoerd in de klantgerichte diensten o.m. de back-office ter ondersteuning van de gevraagde SLA. Servicetijd is de tijdsduur waarbinnen een team of afdeling bereikbaar is en gezamenlijk instaat voor het de dienstverlening aan de klanten/gebruikers. Het hoeft niet noodzakelijk dat iedere medewerker individueel beschikbaar is.

7 KOSTEN EIGEN AAN DE WERKGEVER

7.1. KANTOORVERGOEDING

Alle medewerkers van De Watergroep ontvangen het volgende :

- internetvergoeding van € 20
- kantoorvergoeding van € 5.

Deze vergoeding dekt de kosten van het internet en van het sporadisch verrichten van een aantal activiteiten thuis, eens 's avonds of tijdens het weekend thuiswerken.

Deze regeling is ook van toepassing op functies met een geomobiel karakter waarbij de medewerker per definitie zijn taken niet op zijn vast kantoor uitvoert of niet thuis vermits hij/zij veel op verplaatsing is voor het werk en het werk uitgevoerd wordt bij een klant, leverancier, op een werf, enz.

Dit geldt ook wanneer het werk verricht wordt in een satellietkantoor van de werkgever.

Ingeval van structureel telewerk moet een ruimte thuis ingericht worden als werkruimte en moet voorzien worden in een vergoeding die de kosten dekt voor het inrichten van deze ruimte, het gebruik van een eigen lokaal voor beroepsdoeleinden, bureaumeubilair en -benodigdheden, verwarming, In dit geval wordt een kantoorvergoeding van € 25 uitgekeerd. Structureel PTOW kan niet gecombineerd worden met de glijdende arbeidstijdsregeling of het opbouwen van inhaalrust.

Naast de hierboven geschetste situaties, zijn er functies waarvan het takenpakket zoals opgenomen in de functiebeschrijving, oplegt dat de betrokken medewerkers op regelmatige basis van thuis – en niet louter sporadisch - uit gegevens moeten kunnen raadplegen met het oog op de continuïteit van de dienstverlening en dit conform de fiscale ruling. De huidige toekenning aan een individuele medewerker houdt geen verworven rechten in voor deze medewerker.

De Watergroep heeft een fiscale ruling afgesloten voor de uitbetaling van een internetvergoeding en kantoorvergoeding voor haar werknemers.

Volgens de fiscale ruling heeft de aldaar beschreven categorie 3 uit de fiscale ruling recht op een kantoorvergoeding van € 25.

- Benaming van de categorie: Werknemers die regelmatig werkzaamheden uitvoeren in hun woon- of verblijfplaats,
- Aantal werknemers: momenteel ontvangen 270 medewerkers reeds deze vergoeding. Door de uitbreiding van het structureel telewerk wordt verwacht dat dit aantal zal toenemen.
- Beschrijving van de categorie:
Het betreft enerzijds werknemers die op een structurele manier aan telewerk zullen mogen doen (policy structureel telewerk is in ontwerp) en anderzijds werknemers met technische profielen die van thuis uit gegevens moeten kunnen raadplegen met het oog op de continuïteit van de dienstverlening.

Deze regeling is ook van toepassing op de personeelsleden van niveau K : het feit dat men geen glijdende arbeidstijd of inhaalrust opbouwt, genereert niet automatisch het recht op de kantoorvergoeding van € 25 – ook hier dient de criteria toegepast te worden : ofwel structureel telewerk ofwel noodzaak voor de continuïteit van de dienstverlening.

Deze regeling wordt ingevoerd op 01/01/2020. Mocht blijken dat bepaalde functiehouders binnen de toegelaten functies deze vergoeding voor het jaar 2019 niet hebben ontvangen terwijl ze er recht op hadden, wordt dit geregulariseerd.

8 KWALITATIEVE MAATREGELEN

8.1. ONBOARDING

Het volledig onboarding proces, inclusief het peter- en meterschap, worden herbekeken met het oog op optimalisering en dit zowel voor de nieuwe medewerkers als medewerkers die in het kader van interne mobiliteit een nieuwe functie opnemen.

8.2 PERSONEELSONTWIKKELING EN DUURZAME INZETBAARHEID

Het is de doelstelling om eigen medewerkers zo maximaal in te zetten. De Watergroep engageert zich om gedurende de hele loopbaan van de medewerkers te investeren in opleiding op maat voor alle werknemers, met aandacht voor andere systemen van leren zoals IBO, duaal leren, ...

Dit maximaal inzetten van eigen medewerkers moet ondersteund worden door soepelere regels van interne mobiliteit en individueel personeelsontwikkelingsbeleid.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan functies die vaak uitbesteed worden. Uitbesteding van opdrachten en taken en consultancy vormen immers geen doel op zichzelf. De vraag moet gesteld worden welke competenties De Watergroep (permanent) in huis moet hebben. Er kan de noodzaak zijn om in een aantal gevallen gespecialiseerde, specifieke kennis in huis te halen onder de vorm van consultants en onderaannemers.

In geval van uitbesteding wordt steeds kosten-batenanalyse opgemaakt.

8.3. WERKBAAR WERK EN EINDELOOPBAAN

Er wordt maatregelen uitgewerkt op het vlak van werkbaar werk en eindloopbaan. Een van de maatregelen is de maximale inzet op re-integratie. Dit kan in de eerste plaats door vorming op maat, voorzien van functies op het personeelsplan voor personeelsleden die hun huidige taak niet meer kunnen opnemen. Er zal bijzondere aandacht gaan naar de medewerkers die een zwaar beroep

uitoefenen, waarvoor het voor de betrokkenen niet altijd mogelijk is dit om tot het einde van de loopbaan uit te oefenen.

Dit vormt een gemeenschappelijke uitdaging voor zowel de werkgever maar ook voor de werknemers en past in het kader van 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 worden hierop ingepast worden.

8.4. WERVING EN SELECTIE

Om de continuïteit in de dienstverlening te verzekeren wordt er geanticipeerd op de pensionering en langdurige afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid. Daarvoor voorziet De Watergroep tijdig in voldoende en kwalitatief personeel. De Watergroep voorziet in een vernieuwd loopbaanbeleid en efficiënte wervings- en selectieprocedures.

Bij pensionering van medewerkers en bij lange afwezigheden, wordt door middel van een goede successieplanning, de nodige maatregelen genomen ter vervanging van deze medewerkers zodat ook de noodzakelijke kennisoverdracht geborgd is.

Dit vergt een soepel doorstroombeleid en invulling van vacatures waarbij de medewerkers kunnen voorbereid worden op de opname van hun nieuw takenpakket.

9 MOBILITEITSMaatregelen

9.1. SENSIBILISATIE

in uitvoering van het vorig sociaal akkoord heel wat inspanningen – ook op administratief vlak – geleverd zijn

- Invoering van het systeem van occasioneel fietsen
- Optrekken van fietsvergoeding
- Automatische verhoging van de fietsvergoeding
- Mogelijkheid om vervoerwijzen te combineren.

De Watergroep verder inzetten op duurzame mobiliteit inzetten op acties die de alternatieven voor de auto in de kijker zetten. Hierbij kan gedacht worden aan Bike to Work, week van de mobiliteit, ... of eigen acties organiseren vb. ontbijt voor fietsers, OV-gebruikers en carpoolers, cursus fietsonderhoud, ...

Alle initiatieven behoren tot de bevoegdheid van de mobiliteitscoördinator.

De kosten hiervoor zijn kosten eigen aan de werkgever.

Er wordt gezorgd voor een duidelijke regeling inzake thuishomstgarantie en de regeling moet fiscaal in orde zijn.

Het gebruik van het geolocatiesysteem wordt geactiveerd en het systeem correct moet gebruikt worden dit in regel met de GDPR-wetgeving

9.2. LEASEFIETSEN

Volgens de systematiek van een cafetaria-plan, biedt De Watergroep de mogelijkheid aan de medewerkers om een leasefiets aan te schaffen. Dit is een volledige vrijwillige keuze van de werknemer die hiervoor gebruik kan maken van het bedrag van het forfaitaire weddecomplement (€ 91,37). Zo de leasekost dit bedrag overschrijdt, wordt het afgehouden van het netto-loon van de werknemer.

Er is geen werkgeversbijdrage voorzien.

De administratieve kosten van het systeem zijn kosten eigen aan de werkgever.

10 TOEPASSINGSGEBIED

De afspraken uit dit sectoraal akkoord zijn van toepassing op al het personeel van De Watergroep, met uitzondering van de overgenomen personeelsleden van Vivaqua.

De principes van de integratie zijn opgenomen in de nota overhandigd aan de leden van het Tussenoverlegcomité op 3 juli 2019, waarin het patronaal voorstel opgenomen is om alle overgenomen personeelsleden van Vivaqua – die bovenvermeld bedoeld worden – op te nemen in het statuut van De Watergroep. Op deze wijze komen de voorstellen van het sociaal akkoord 2019-2020 ook ten goede aan deze werknemers.

De bespreking wordt mee opgenomen in het kader van het nieuw loonbeleid.

11 DE SOCIALE VERHOUDINGEN

De syndicale werking binnen De Watergroep wordt bijkomend ondersteund. Er wordt een aanvullende syndicale premie van € 20 voor alle vakbondsleden uitgekeerd ten laste van de werkgever.

De kostprijs kan geraamd worden op € 15.000. Ingangsdatum 01/01/2019.