

28 februari 2020

**IX-2. Sociaal akkoord 2019-2010: protocol en wijzigingen aan het personeelsstatuut**

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;

Overwegende dat De Watergroep reeds vele jaren haar eigen sociale akkoorden afsluit waarvan de laatste werd afgesloten voor de periode 2017-2018;

Overwegende dat de voorbije maanden het nodige overleg werd gevoerd voor een nieuw sociaal akkoord dat de periode 2019-2020 zal omvatten;

Overwegende dat na de goedkeuring het protocol en de wijzigingen aan het personeelsstatuut voorgelegd worden aan het Overlegcomité binnen De Watergroep, waarna de onderhandelingen in Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap en Vlaams Gewest, opgestart worden. Het resultaat van deze onderhandeling wordt dan opnieuw voorgelegd aan de raad van bestuur;

Overwegende dat maatregelen voor het nieuw sociaal akkoord opgenomen zijn in bijgevoegd document, dat integraal deel uitmaakt van het protocol over het sociaal akkoord;

Overwegende dat de budgettaire enveloppe conform de IPA € 1.155.287 bedraagt en rekening houdt met een overschrijding van het recurrent budget voor de CAO 2017-2018 ten bedrage van € 100.000, dat in mindering wordt gebracht van de enveloppe CAO 2019-2020;

Overwegende dat de uitgaven kunnen worden geraamd op € 1.061.214;

Overwegende dat bij de uitvoering van de CAO 2017-2018 er een niet recurrent overschot is van € 225.000, waarvan een eenmalige premie aan de personeelsleden uitbetaald wordt;

Overwegende dat in uitvoering van dit sociaal akkoord de nodige aanpassingen aan de personeelsreglementering van De Watergroep moeten ingevoerd worden,

Om deze redenen beslist de raad van bestuur:

- 1° het sociaal akkoord voor 2019-2020 goed te keuren evenals de bijhorende uitgaven zoals opgenomen in de bijlage;
- 2° de hieronder volgende wijzigingen aan het personeelsstatuut van De Watergroep goed te keuren.

## **1° HET SOCIAAL AKKOORD 2019-2020**

### **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 1/1/2020 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<sup>e</sup> 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 1 januari 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 EUR 142.128 + Vergoeding occasionele nachtprestaties EUR 5.000).

De ingangsdatum is 1/1/2019.

### **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 1/1/2019.

### **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:

- Wachtijd 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,
- Salarismultipliator = 12.

De ingangsdatum wordt bepaald door het afsluiten van de verzekeringsovereenkomst, uiterlijk op 1 juli 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 disponibiliteit langer duurt.

Zo de werknemer meer dan 100d. in disponibiliteit 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 disponibiliteitsdagen start op 01.01.2019.

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

Toepassing vanaf 1-01-2019.

## **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 begrafeniskosten als de statutaire medewerkers. Ingangsdatum 01/1/2020.

De kostprijs kan geraamd worden op € 5.000.

## **6 ARBEIDSTIJDREGELING**

### **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 1/1/2019. 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 PLEEGGOUDEVERLOF

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 1-1-2020. 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 personeelsoontwikkelingsbeleid.

Er wordt bijzondere aandacht besteed aan functies die vaak uitbestede 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 eindeloopbaan. 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 thuiskomstgarantie 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 €15000. Ingangsdatum 1/01/2019.

## **2° AANPASSING PERSONEELSSTATUUT**

### **DEEL XI. - HET VERLOF EN DE ADMINISTRatieve TOESTAND TIJDENS VERLOF**

#### **TITEL II JAARLIJKSE VAKANTIEDAGEN EN FEESTDAGEN**

##### **Art. XI 9.**

§ 1.ter Met ingang op 1 januari 2019 worden bij het in paragraaf 1 bis vermelde verlof, ingevolge de leeftijd van de personeelsleden volgende dagen bij gevoegd:

- 1° op vijfenvieftig jaar: één werkdag;
- 2° op vijftig jaar: één werkdag;
- 3° **op vijfenvijftig jaar: één werkdag;**
- 4° op zestig jaar: **twee** werkdagen;
- 5° op eenenzestig jaar: **twee** werkdagen;
- 6° op tweeënzestig jaar: **twee** werkdagen;
- 7° op drieënzestig jaar: **twee** werkdagen;
- 8° op vierenzestig jaar: **twee** werkdagen;

Voor het bepalen van het aantal vakantiedagen wordt de leeftijd in aanmerking genomen die het statutaire personeelslid bereikt in de loop van het dienstjaar.

Artikel XI 10, tweede lid is niet van toepassing op de jaarlijkse vakantiedagen vanaf de leeftijd van zestig jaar

##### **Art. XI 11**

Opgeheven.

#### **TITEL IV – TITEL IV – MOEDERSCHAPSRUST, PLEEGZORGVERLOF EN PLEEGOUDEVERLOF**

##### **MOEDERSCHAPSRUST, OPVANGVERLOF EN PLEEGZORGVERLOF**

Art. XI 17. Bis § 1. Een statutair personeelslid heeft per kalenderjaar recht op zes dagen pleegzorgverlof. Als beide ouders zijn aangesteld als pleegouder, dan wordt het pleegzorgverlof onderling verdeeld.

§2. In geval van langdurige pleegzorg heeft het personeelslid dat in het kader van een langdurige pleegzorg een kind in zijn gezin opvangt, voor de zorg voor dat kind, een eenmalig recht op pleegouderverlof gedurende een aaneengesloten periode van maximaal zes weken.

Het pleegouderverlof van zes weken wordt als volgt opgetrokken:

- 1° met één week vanaf 1 januari 2019;

2° met twee weken vanaf uiterlijk 1 januari 2021;

3° met drie weken vanaf uiterlijk 1 januari 2023;

4° met vier weken vanaf uiterlijk 1 januari 2025;

5° met vijf weken vanaf uiterlijk 1 januari 2027.

Als beide ouders zijn aangesteld als pleegouder, dan worden de bijkomende weken onderling verdeeld.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt verdubbeld als het kind dat in het gezin opgenomen wordt, een handicap heeft.

De maximumduur van het pleegouderverlof wordt met twee weken per personeelslid verlengd als meerdere pleegkinderen tegelijkertijd langdurig in het gezin worden opgenomen. Onder langdurige pleegzorg wordt in dit geval verstaan: de pleegzorg waarvan bij het begin duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

§ 3. Het pleegzorgverlof en pleegouderverlof worden met dienstactiviteit gelijkgesteld.

§ 4. Tijdens de eerste drie dagen van het pleegouderverlof heeft het statutaire personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de vierde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris

## TITEL XI BIS LOOPBAANONDERBREKING IN HET KADER VAN EEN FEDERAAL ZORGVERLOF

### Afdeling 3. Ouderschapsverlof

#### Art. XI 45novies.

§ 1. Het statutaire personeelslid heeft recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof waarvan de duur:

1° in geval van voltijdse loopbaanonderbreking, vier maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van één maand of een veelvoud daarvan;

2° in geval van halftijdse loopbaanonderbreking, acht maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan;

3° in geval van 1/5 loopbaanonderbreking, twintig maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van vijf maanden of een veelvoud daarvan;

4° in geval van 1/10 loopbaanonderbreking, veertig maanden per kind bedraagt, op te nemen in periodes van tien maanden of een veelvoud daarvan.

#### Art. XI 45decies.

Het statutaire personeelslid heeft de mogelijkheid om bij ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking te veranderen van opnamevorm. Het reeds opgenomen ouderschapsverlof wordt in dat geval aangerekend overeenkomstig het principe dat één maand voltijdse loopbaanonderbreking gelijkstaat aan twee maanden halftijdse loopbaanonderbreking en aan 5 maanden 1/5 loopbaanonderbreking en 10 maanden aan 1/10 loopbaanonderbreking.

## TITEL XV - ZIKTEVERLOF

#### Art. XI 88.

**§1.** Het statutaire personeelslid in disponibiliteit wegens ziekte ontvangt een wachtgeld gelijk aan 60 pct van zijn laatste activiteitssalaris. Het bedrag van dit wachtgeld mag evenwel in geen geval lager zijn dan het pensioen dat het zou krijgen als het op de dag waarop het in disponibiliteit is geplaatst, voortijdig gepensioneerd was.

§ 2. Zo de werknemer meer dan 100 werkdagen in disponibiliteit is en hiervoor de disponibiliteitsvergoeding zoals bepaald in paragraaf 1 ontvangt, wordt deze disponibiliteitsvergoeding verhoogd naar 70%.

§ 3. Het brutoloon waarop de verhoogde disponibiliteitsvergoeding zoals bedoeld in paragraaf 2, wordt berekend, wordt begrensd overeenkomstig het bedrag vastgesteld bij toepassing van artikel 39, eerste, derde en vierde lid van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 met name €24.400,16. Op bedrag is de regeling inzake indexkoppeling van de salarissen zoals bepaald in artikel XIII 22 van toepassing en dit bedrag is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01. Boven dit plafond is de disponibiliteitsvergoeding van 60% van toepassing.

§ 4. Voor de berekening van de 100 dagen disponibiliteitsvergoeding zoals bedoeld in paragraaf 2 wordt rekening gehouden met de disponibiliteitsdagen zoals opgebouwd vanaf 01.01.2019.

## DEEL XIII HET GELDELIJK STATUUT

### TITEL I BEZOLDIGINGSREGELING

#### Hoofdstuk II. De anciënniteitspremie getrouwheidspremie

##### Art. XIII 47.

Om de statutaire personeelsleden te belonen voor hun jaren trouwe dienst in de Maatschappij, krijgen zij met ingang op 1/1/2020 volgens de modaliteiten van dit hoofdstuk een getrouwheidspremie anciënniteitspremie.

##### Art. XIII 48.

Voor de toekenning van deze getrouwheidspremie-anciënniteitspremie dient verstaan te worden onder :

- dienstanciënniteit : de anciënniteit conform de bepalingen van artikel VIII 24 van dit besluit, inclusief de contractuele tewerkstelling;

- werkelijke dienst : behoudens de werkelijke gepresteerde diensten wordt voor het statutaire personeelslid ook de administratieve toestand meegerekend waarin het statutaire personeelslid zijn recht op salaris behoudt, of bij gebreke hieraan, zijn rechten op salarisverhoging.

##### ~~Art. XIII 50.~~

~~De statutaire personeelsleden die een dienstanciënniteit van 15 jaar werkelijke dienst tellen, ontvangen een eenmalige premie ten bedrage van 25 % van hun maandsalaris.~~

##### Opgeheven

##### Art. XIII 50 bis.

De statutaire personeelsleden die een dienstanciënniteit van 15 jaar werkelijke dienst tellen in de jaren 2020 en 2021 , ontvangen een eenmalige premie ten bedrage van 25 % van hun maandsalaris.

#### Art. XIII 51.

De statutaire personeelsleden die een dienstanciënniteit van 25 jaar werkelijke dienst tellen, ontvangen een eenmalige premie ten bedrage van ~~50-100~~ % van hun maandsalaris.

#### Art. XIII 52.

De statutaire personeelsleden die een dienstanciënniteit van ~~30-35~~ jaar werkelijke dienst tellen, ontvangen een eenmalige premie ten bedrage van ~~100-200~~ % van hun maandsalaris.

#### Art. XVIII 52 bis

Aan de statutaire personeelsleden die in 2020 voldoen aan de voorwaarden voor het verkrijgen van de eenmalige premie van 30 jaar dienst ten bedrage van 100% van hun maandsalaris, wordt deze premie in 2020 nog uitgekeerd.

### Hoofdstuk VII. Toelage voor nachtwerk

#### ~~Afdeling 2. Toelage voor occasioneel nachtwerk~~

#### Art. XIII 75.

~~De statutaire personeelsleden die niet opgenomen zijn in een wacht- of piketdienst en occasioneel nachtprestaties dienen te verrichten, zoals omschreven in artikel XIII 72, ontvangen een toelage voor occasioneel nachtwerk.~~

#### Opgeheven

#### Art. XIII 76.

~~De toelage voor occasioneel nachtwerk bedraagt 1 euro. (1) Art. XIII 77. De regeling inzake indexkoppeling van de salarissen zoals bepaald in artikel XIII 22 geldt ook voor de toelage voor occasioneel nachtwerk. Deze toelage is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.~~

#### Opgeheven

#### ~~Art. XIII 78.~~

~~De toelage voor occasioneel nachtwerk mag niet worden samengevoegd met de toelage voor onregelmatige prestaties, bedoeld in hoofdstuk V, afdeling 1.~~

#### Opgeheven

#### ~~Afdeling 32. Toelage voor nachtwerk tijdens een wacht- en piketdienst~~

#### Art. XIII 79.

De statutaire personeelsleden ~~die deelnemen aan een wacht- en piketdienst en~~ die nachtprestaties verrichten zoals omschreven in artikel XIII 72, ontvangen een toelage voor nachtprestaties.

#### Art. XIII 79 ter.

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de toelage voor prestaties zoals bepaald in artikel XIII 79 1,5 euro/uur en is de regeling inzake indexkoppeling van de salarissen zoals bepaald in artikel XIII 22 van toepassing op de toelage voor nachtwerk. Deze toelage is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

## Hoofdstuk VIII. Toelage voor ongezond werk

### ART XIII 82 bis

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de toelage zoals bepaald in artikel XIII 82 3 euro/uur.

## Hoofdstuk XI. Vakantiegeld en eindejaarstoelage

### Afdeling 3. Eindejaarstoelage

#### Art. XIII 108.

De eindejaarstoelage bedraagt 74% van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

Vanaf het kalenderjaar 2017 bedraagt de eindejaarstoelage 77 % van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

Vanaf het kalenderjaar 2019 bedraagt de eindejaarstoelage 80 % van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

Vanaf het kalenderjaar 2020 bedraagt de eindejaarstoelage 83% van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

## DEEL XIV - DE RECHTSPOSITIE VAN HET CONTRACTUELE PERSONEELSLID VAN DE MAATSCHAPPIJ

### TITEL III ARBEIDSVORWAARDEN

#### Hoofdstuk I. Algemene regelingen

#### Hoofdstuk II. Verloven

#### Afdeling 4. Verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij, pleegzorgverlof en pleegouderverlof

#### Art. XIV 33.

De regeling inzake verlof voor de opvang met het oog op adoptie of pleegvoogdij, pleegzorgverlof en pleegouderverlof die voor het statutaire personeelslid is vermeld in dit besluit, geldt ook voor het contractuele personeelslid.

Vanaf de vierde dag ontvangt het contractueel personeelslid geen salaris.

#### Afdeling 6. Zorgkrediet en loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof<sup>(11)</sup>

#### Art. XIV 36.

...

§2. Het contractuele personeelslid heeft recht op ouderschapsverlof in de vorm van loopbaanonderbreking en op verlof voor loopbaanonderbreking om bijstand of verzorging te verstrekken aan een zwaar ziek gezins- of familielid volgens de regeling die geldt voor het statutaire personeelslid.

Om het recht, vermeld in het eerste lid, in de vorm van halftijdse loopbaanonderbreking te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid tewerkgesteld zijn met een arbeidsovereenkomst waarvan de arbeidsduur minstens gelijk is aan drie vierde van een voltijdse betrekking.

Om het recht, vermeld in het eerste lid, in de vorm van loopbaanonderbreking met een vijfde **of één tiende** te kunnen uitoefenen, moet het contractuele personeelslid voltijds zijn tewerkgesteld.

## Hoofdstuk IV. Geldelijke regeling

### Afdeling 5. De getrouwheidspremie-anciënniteitspremie

#### Art. XIV. 50.

§ 1. Het contractuele personeelslid ontvangt een getrouwheidspremie-anciënniteitspremie voor zijn jaren trouwe dienst in de Maatschappij. Deze premie wordt toegekend volgens dezelfde regeling als deze die geldt voor de statutaire personeelsleden.

### Afdeling 14. Kostenvergoedingen

#### Art. XIV. 59.

§ 1. Het contractuele personeelslid ontvangt een vergoeding voor kosten volgens dezelfde regeling als het statutaire personeelslid. Begrafeniskosten worden echter niet vergoed

§ 2. Met ingang op 1 januari 2020 worden de begrafeniskosten voor contractuele personeelsleden op dezelfde wijze vergoed als voor de statutaire personeelsleden.

### Afdeling 15. Aanvullend pensioen voor de contractuele personeelsleden

#### Art. XIV 59 bis

Het contractuele personeelslid heeft recht op een aanvullend pensioen, dat de werkgever financiert met vaste bijdragen van 3% van het salaris.

Voor de berekening van de bijdrage, vermeld in het eerste lid, wordt het gemiddelde genomen van het voltijdse brutomaandsalaris van de eerste en de laatste tewerkstellingsmaand van het kalenderjaar zoals opgenomen in de salarisschalen.

#### Art. XIV 59 ter

Het recht, vermeld in artikel 59 bis, wordt opgebouwd naar rata van de prestaties.

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.

#### Art. XIV 59 quater

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).

#### Art. XIV 59 quingies

De volgende personen zijn uitgesloten van de aanvullende pensioenregeling, vermeld in het eerste tot en met het vijfde lid:

1° het personeelslid met een arbeidsovereenkomst voor studenten;

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

#### Art. XIV 59 Sexies

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

Hans Goossens  
Directeur-generaal

Bijlage : budget CAO 2019-2020

Bijlage : artikelsgewijze toelichting

Art. XI 9

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

- 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.

Deze regeling gaat in op 1/1/2019.

Art. XI 17 bis

De toekenning van pleegzorgverlof van 6 dagen en pleegouderverlof van 6 weken wordt ingevoerd.

Pleegzorg en pleegvoogdij zijn niet hetzelfde. Er is pas sprake van pleegvoogdij indien de voogdij over het kind wordt overgedragen aan de pleegouders. In de klassieke pleegzorg is hiervan geen sprake. De voogdij blijft bij de natuurlijke ouders. In geval van een klassieke pleegzorg zonder overdracht van voogdij is er een recht op pleegzorgverlof en pleegouderverlof.

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 na de derde dag van het pleegzorgverlof en pleegouderverlof een vergoeding van de mutualiteit ontvangt en een statutair personeelslid 82% van zijn brutoloon ontvangt.

Een personeelslid heeft recht op pleegzorgverlof wanneer het als pleegouder is aangesteld en zodoende vernoemd is in een formele aanstellingsbeslissing uitgaande van ofwel:

- o een rechtbank;
- o een door de gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg;
- o de diensten van l'Aide à la Jeunesse;
- o het Comité Bijzondere Jeugdbijstand als pleegouder.

Het personeelslid gebruikt het pleegzorgverlof ter vervulling van verplichtingen en opdrachten of om het hoofd te bieden aan situaties die voortvloeien uit de plaatsing in zijn gezin van één of meerdere personen die in het kader van die pleegzorg aan hem zijn toevertrouwd voor zover zijn werk het vervullen van deze taken onmogelijk maakt.

In concreto gaat het om de volgende taken:

- o alle soorten van zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten die bevoegd zijn voor het pleeggezin;



- o contacten van de pleegouder of het pleeggezin met de ouders van het pleegkind of met voor het pleegkind belangrijke derden;
- o contacten met de dienst voor pleegzorg;
- o in andere dan de hiervoor vermelde gevallen geldt het recht op afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen slechts voor zover de bevoegde plaatsingsdienst een attest aflevert dat verduidelijkt waarom dergelijk recht noodzakelijk is.

Indien de partner van het personeelslid eveneens is aangesteld als pleegouder, moeten zij deze dagen pleegzorgverlof onder elkaar verdelen. Het personeelslid dat gebruik wenst te maken van het pleegzorgverlof moet dit aan de werkgever meedelen.

Het pleegzorgverlof wordt met volle dagen opgenomen. Het kan noch in halve dagen, noch in uren worden omgezet. Pleegzorgverlof dat wordt opgenomen op een dag waarop een personeelslid verminderd werkt, wordt als een volledige dag aangerekend.

In geval van langdurige pleegzorg heeft een personeelslid naast de losse dagen pleegzorgverlof ook recht op pleegouderverlof. Er is sprake van langdurige pleegzorg en dus een recht op pleegouderverlof als bij aanvang duidelijk is dat het kind voor minstens zes maanden in hetzelfde pleeggezin bij dezelfde pleegouders zal verblijven.

Wat de duur van het verlof betreft gelden inzake pleegouderverlof dezelfde modaliteiten als bij opvangverlof

Het verlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit. Een contractueel personeelslid ontvangt een uitkering die wordt aangevraagd bij en uitbetaald door de mutualiteit. Het statutair personeelslid ontvangt 82% van zijn brutoloon. Doordat het gedeeltelijk onbezoldigd is, heeft de opname ervan een pro rata vermindering van de eindejaarstoelage en het dubbel vakantiegeld voor gevolg.

#### Art. XI 45novies - art. XI decies

De mogelijkheid om ouderschapsverlof op te nemen ten belope van 10 % wordt ingevoerd. Dit geldt ook voor de contractuele personeelsleden.

#### Art. XI 88.

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 de arbeidsongevallenwet 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.

Art. XIII 47, Art. XIII 48, Art. XIII 51 en Art XIII 52.

Het bestaande systeem van getrouwheidspremie dat de statutaire personeelsleden beloond voor hun jaren trouwe dienst in de Maatschappij, wordt vervangen door nieuw systeem van anciënniteitspremie dat inhoudt dat bij 25 en 35 jaar dienst er respectievelijk 1X de brutomaandwedde en 2X de brutomaandwedde als nettobedrag wordt uitbetaald. Voor de berekening van het aantal jaren dienst wordt ook de periode van contractuele tewerkstelling meegerekend.

Deze regeling is van toepassing vanaf 1 januari 2020.

Art XIII 50

Opgeheven daar er geen getrouwheidspremie meer toegekend wordt op 30 jaar.

Art. XIII 50 bis.

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.

Art. XVIII 52 bis

Bij wijze van overgangsmaatregel wordt de vroegere premie van 100% van het maandloon in 2020 nog uitbetaald aan de personeelsleden die in 2020 voldoen aan de voorwaarden.

Art. XIII 75 – XIII 76 – Art. XIII 77 – Art XIII 78

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. Bijgevolg worden de bepalingen betreffende het occasioneel nachtwerk opgeheven.

Art. XIII 79.

De statutaire personeelsleden die nachtprestaties verrichten zoals omschreven in artikel XIII 72, ontvangen een toelage voor nachtprestaties. De regeling is niet langer beperkt tot de personeelsleden die deelnemen aan de wacht- en piketdienst.

Art. XIII 79 ter.

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de toelage zoals bepaald in artikel XIII 79 1,5 euro/uur en is de regeling inzake indexkoppeling van de salarissen zoals bepaald in artikel XIII 22 van toepassing op de toelage voor nachtwerk. Deze toelage is gekoppeld aan het spilindexcijfer 138,01.

Art. XIII 82 bis

Vanaf 1 januari 2019 bedraagt de toelage voor ongezond werk 3 euro/uur.

Art. XIII 108.

De eindejaarstoelage wordt zowel voor het jaar 2029 als voor het jaar 2020 met 3% verhoogd.

Art. XIV 33. 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 contractueel personeelslid ontvangt tijdens het pleegzorgverlof en pleegouderverlof een vergoeding van de mutualiteit vanaf de vierde dag.

Art. XIV 36. Naar analogie met de statutaire personeelsleden wordt ook voor de contractuele personeelsleden de mogelijkheid ingevoerd om ouderschapsverlof op te nemen ten belope van 10 %.

Art. XIV. 50.

Vervanging van de term “getrouwheidspremie” door de terminologie “anciënniteitspremie”.

Art. XIV. 59.

Met ingang op 1 januari 2020 worden de begrafeniskosten voor contractuele personeelsleden op dezelfde wijze vergoed als voor de statutaire personeelsleden

Art. XIV 59 bis art. XIV sexies

Er wordt een regeling met ingang van 1/1/ 2020 een regeling voor aanvullend pensioen 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.

EENSLUIDEND VERKLAARD AFSCHRIFT,

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



Hans Goossens  
directeur-generaal