



**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

protocol nr. 400 1274

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN  
14 JUNI 2021 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

De Watergroep :  
Nieuw loopbaan- en loonbeleid en aanpassing van het personeelsstatuut

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit :

1. de heer Jan Jambon, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken, Cultuur, ICT en Facilitair Management, voorzitter,
2. de heer Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen;
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister van Financiën en Begroting, Wonen en Onroerend Erfgoed,
4. mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie, Werk, Sociale Economie en Landbouw;
5. mevrouw Zuhail Demir, Vlaams minister van Justitie en Handhaving, Omgeving, Energie en Toerisme;
6. 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 :

mevrouw Gerda De Norre

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt** met betrekking tot het nieuw loopbaan- en loonbeleid en de aanpassing van het personeelsstatuut van de Watergroep :

De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord maar formuleert volgende opmerkingen bij de invoering :

- *“Hogere functies, op het moment van validatie van de hogere functie (of door instap of door slagen in het examen) een keuzemoment inlassen voor iedere betrokkene. Hier moet ook een duidelijk antwoord komen op de vraag wat er gebeurt met de medewerkers die niet slagen voor het examen. Hoe zit het met de verloning zowel in het oude als in het nieuwe systeem. En hoe gaat men om met medewerkers die niet zouden slagen, welke functie en klasse of rang en graad zal aan hun toegewezen worden?”*
- *Klasseverhoging na herweging een keuzemoment inlassen voor iedere betrokkene, ook na de drie vrijwillige keuzemomenten*
- *Mogelijkheid tot uitbreiden inhoudelijke loopbanen open blijven houden (senior/ experten functies)*
- *Seniorfuncties ten gevolge van meander (reorganisatie vanaf 4 november 2019): door het lange aanslepen (+/- 2 jaar) van de invoering van het nieuwe loon- en loopbaanbeleid, na de invoering van meander en na het toekennen van senior/expertenfuncties, hebben heel wat medewerkers in die periode, hoewel zij essentiële taken uitoefenden uit deze functiebeschrijvingen, nooit hun functietitel toegewezen gekregen en dus geen kans gehad om door te groeien naar een senior/expertenfunctie. Zij oefenden nochtans wel degelijk de functie van senior/expert uit, nl volgens de functiebeschrijving van senior/expert. Ook de beperking van het aantal senior/experten functies bij de techniekers toevoersystemen en bij de techniekers drinkwaterproductie bij de opstart van meander, willen wij opgelost zien. In het personeelsplan is er geen beperking opgenomen voor het aantal medewerkers die de basis/senior/expert functie moeten opnemen. Andere functies, zoals keurder C/B/A hebben wel de mogelijkheid gekregen. Voor sommige functies bestond wel degelijk de functiebeschrijving van hun senior/expertenfunctie.*
- *Correcte loonsimulaties HR als er bij de loonberekening van HR een fout zou gemaakt zijn, moet de medewerker bij de rechtzetting van deze fout opnieuw de keuzemogelijkheden krijgen om al dan niet over te stappen*
- *Inhoud statuut versus toelichting: het is evident dat de tekst van de artikels in het statuut en de tekst van dezelfde artikels in de toelichting bij het statuut identiek moeten zijn*
- *Vergelijkende selectie via objectief wervingssysteem door het lange aanslepen (+/- 2 jaar) van de invoering van het nieuwe loon- en loopbaanbeleid, na de invoering van meander, zijn er voor permanente functies heel wat medewerkers contractueel aangeworven via de verkorte procedure. Het is dan ook van het grootste belang dat er onmiddellijk een inhaalbeweging gedaan wordt om deze medewerkers de mogelijkheid te bieden wel via een vergelijkende selectie via objectief wervingssysteem aangeworven te worden. Dit geldt ook voor alle andere permanente functies die momenteel onder andere ingevuld worden door ingehuurd externen, tijdelijke contracten, ...”*

De afvaardiging van het ACV Openbare Diensten sluit de onderhandelingen af met een protocol van akkoord. Bij dit akkoord wil de vertegenwoordiging van het ACV Openbare Diensten wel volgende opmerkingen laten opnemen :

*“ACV Openbare Diensten was geen vragende partij om op een dergelijk kort tijdbestek het loopbaan en loonbeleid zo fundamenteel te wijzigen. Er is volgens ons onvoldoende tijd genomen om alle aspecten en gevolgen van deze operatie voor alle personeelsleden te kunnen inschatten. Bijkomend brengt het financieel aantrekkelijk maken van de loopbanen voor vooral de hogere functies een kostenplaatje met zich, dat hoe dan ook terugverdiend of bespaard zal moeten worden. Wij vrezen dat net die personeelsleden die geen voordeel hebben bij het invoeren van dit nieuwe loopbaan en loonbeleid (de meerderheid van de personeelsleden) zullen opdraaien voor deze besparingen*

*Ondanks dit alles is ACV Openbare Diensten steeds bereid gevonden om constructief mee te denken en werken aan het uittekenen van dit weliswaar onvolmaakte nieuw loopbaan en loonbeleid. Als verantwoordelijke vakorganisatie willen wij niet langer de personeelsleden die beter zouden worden van deze statuutswijzigingen op hun honger laten en willen wij vooral vermijden de organisatie in chaos te storten*

*Zoals uit de toelichtende ‘bis nota’ aan Sectorcomité XVIII opgemaakt kan worden, is er door de sociale partners tot op de valreep hard gesleuteld aan de teksten om de deadline van dit Sectorcomité te halen. Zo is de formulering rond de contractuele tewerkstelling bijgesteld, zijn er afspraken gemaakt over de uitzonderlijke valorisatie van ervaring uit privé en zelfstandige activiteit, is er transparantie over de link tussen collectieve verloning en de bonussen voor het management en is er een aanpassing uitgewerkt voor overuren vanaf ‘klasse I’. Wij betreuren wel dat er geen afdoende oplossingen gevonden zijn voor de volledige integratie van het ex-Vivaqua personeel en dat er nog geen bereidheid gevonden is om de gesprekken over een nieuw sectoraal akkoord voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden op te starten*

*Alle sociale partners beseffen dat materiele vergissingen of andere onvolmaaktheden van het loopbaan en loonbeleid mogelijks pas bij de uitvoering boven water zullen komen. De sociale partners dienen zich bij dit akkoord dan ook te engageren om het akkoord niet enkel naar de letter maar ook naar de geest van de afspraken in de interne voorbereidende klankbordgroepen uit te voeren en zo nodig bij te stellen.*

*Wij beseffen dat we met dit akkoord niet alle personeelsleden kunnen geven wat zij eigenlijk verdienen of verlangen. Maar anderzijds is er op de valreep nog hard gewerkt en heel wat bijgestuurd zodat we deze onderhandelingen alsnog met een ‘protocol van akkoord mits opmerkingen’ kunnen afsluiten”*

De afvaardiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt deelt mee de onderhandelingen te besluiten met een gedeeltelijk protocol van akkoord en wenst haar standpunt en opmerkingen toe te voegen aan het protocol.

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **- 2 -07- 2021**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE VAKORGANISATIES:

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten:

De Voorzitter,

**Jan Van  
Wesemael**

Digitaal  
ondertekend door  
Jan Van Wesemael  
Datum: 2021.06.25  
13:40:10 +02'00'



Jan Jambon  
Minister-president van de Vlaamse Regering  
en Vlaams minister van Buitenlandse Zaken,  
Cultuur, ICT en Facilitair Management

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

**Christoph  
Vandenbulcke  
ke  
(Signature)**

Digitaal  
ondertekend door  
Christoph  
Vandenbulcke  
(Signature)  
Datum: 2021.06.28  
11:12:28 +02'00'



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

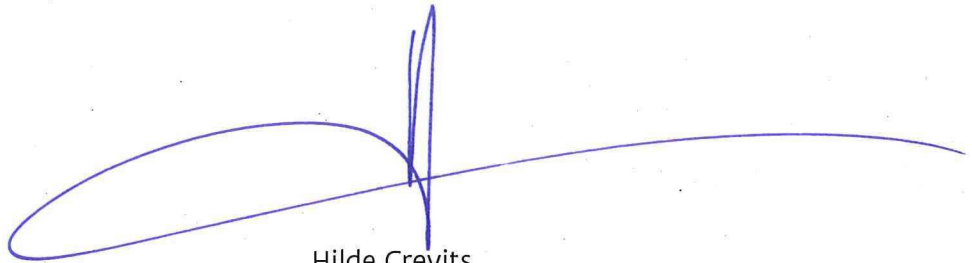
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

Gerda De Norre  
(Signature)

Digitally signed  
by Gerda De  
Norre (Signature)  
Date: 2021.06.28  
13:04:30 +02'00'



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



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



Zuhair Demir  
Vlaams minister van Justitie en Handhaving,  
Omgeving, Energie en Toerisme

Hans  
Goossens  
(Signature)      Digitaal ondertekend  
door Hans Goossens  
(Signature)  
Datum: 2021 06 29  
13:20:28 +02'00'

Hans Goossens  
Directeur-generaal  
Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening



## **Betreft : Het loopbaan- en loonbeleid van De Watergroep en aanpassing van het personeelsstatuut van De Watergroep**

Het VSOA geeft een protocol van gedeeltelijk akkoord met opmerkingen en dit als volgt:

1. Het VSOA is niet akkoord voor wat betreft de invoering van een volledig nieuw personeelsstatuut. Hierdoor heeft alles langer geduurd en werd in de besprekingen minder de focus op het loopbaan- en beloningsbeleid gelegd. Tevens ontbrak hierdoor de tijd om ook de toelichting van het nieuwe statuut te onderhandelen. We stellen ons vragen of door dit nieuwe statuut alle rechten die men had in het oude statuut behouden blijven en dit meer specifiek wanneer men niet wenst over te stappen in het nieuwe loon- en verloningsbeleid. Het VSOA is wel tevreden dat na ultieme onderhandelingen tot kort voor het sectorcomité XVIII er geen wijzigingen zijn aangebracht in de mogelijkheden om over te gaan tot contractuele wervingen en de regeling zoals deze in het oude statuut bestond behouden blijft.
2. Het VSOA geeft een akkoord voor wat betreft het nieuwe loopbaan- en loonbeleid en dit met volgende opmerkingen:
  - Het VSOA wil dit nieuwe loopbaan- en loonbeleid ingevoerd zien, en dit vooral gelet op het feit dat er toch een aantal personeelsleden zijn, die er aanzienlijk op vooruitgaan. We zijn evenwel van mening dat de groep die er significant op vooruitgaat eerder beperkt is ten opzichte van al degenen die er heel weinig of niets op vooruitgaan. Dit brengt ons dan bij het element van de compensaties. We vrezen dat deze compensaties vooral gehaald gaan worden bij degenen die eigenlijk status quo blijven bij het nieuwe loopbaan- en loonbeleid.
  - Het VSOA blijft van mening dat het nieuwe loopbaan- en loonbeleid met terugwerkende kracht had moeten ingevoerd worden. Het loon- en loopbaanbeleid had samen moeten lopen met de reorganisatie. Het is momenteel zo dat een aantal personeelsleden sedert 2018 een functie uitoefenen, doch de hieraan gekoppelde verloning niet ontvingen. Het VSOA heeft van bij het begin van de reorganisatie er op aangedrongen dat het noodzakelijk was dat iedereen zicht had op de verloning en de loopbaan wanneer men instapte in de nieuwe organisatie. Dit is spijtig genoeg niet het geval geweest. Het VSOA is ook al altijd vragende partij geweest om de verloning met terugwerkende kracht (vanaf het begin van het uitoefenen van de functie) te vergoeden en dit fiscaal gezien, zo optimaal mogelijk. Wat door het uitbetalen van achterstallen zeker het geval zou geweest zijn. Nu het loonbeleid zonder terugwerkende kracht invoeren is een gemiste kans om het ontstane haat, gezien



het nieuwe loopbaan en loonbeleid lang op zich liet wachten, op te lossen. De overstapregeling is een stap in de goede richting maar voor het VSOA ruim onvoldoende.

- Het VSOA kan het appreciëren dat er reeds voor een aantal functies inhoudelijke loopbaanpaden werden voorzien, en dat er ook nog een aantal op korte termijn gaan onderzocht worden, zoals daar zijn de **functies van ICT regioverantwoordelijke, procestechnicus-operator drinkwater en technisch medewerker klantendienst in scope**. Het VSOA zal dit evenwel nauwgezet opvolgen
- Het VSOA vraagt tevens garanties dat, mocht de Watergroep een vergissing gemaakt hebben in de simulatie van het loon en de overstappremie en het personeelslid heeft zich op deze simulatie gebaseerd om zijn keuze te maken, dit naderhand niet in het nadeel van het personeelslid kan uitgevoerd worden en/of aanleiding kan geven tot terugvorderingen
- Het VSOA vindt het spijtig dat er voor de ex-personeelsleden van Vivaqua nog zeer veel onduidelijkheden zijn en er te weinig tijd was om dit uit te klaren vooraleer dit nieuwe statuut en loopbaan-en loonbeleid van de Watergroep vastgesteld werd. We hopen dan ook dat hier voldoende aandacht wordt aan besteed bij het behandelen van de dossiers van deze personeelsleden zodat zij zich toch ook echt personeelslid van 'De Watergroep' kunnen voelen in plaats van ex-Vivaqua

Gerda De Norre

Voorzitter

VSOA – Vlaamse overheid