



**Vlaamse  
overheid**

**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 412.1298

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 17  
OKTOBER 2022 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

Het sectoraal akkoord 2021-2022 van De Watergroep

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. de heer Hans Goossens, directeur-generaal van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening (De Watergroep)

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door  
de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en Communicatie groepeerd, vertegenwoordigd door  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tijn Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre

anderzijds,

Werd een eenparig akkoord afgesloten over het sectoraal akkoord 2021-2022 van De Watergroep

Bijgaand document maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, **21 OKT. 2022**

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten



Jan Van Wesemael

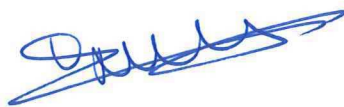
DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,



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

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

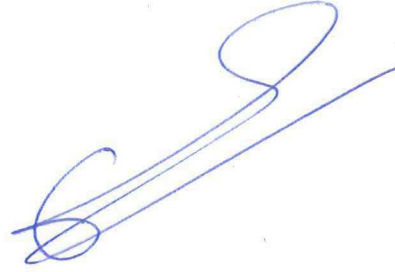


Rose Remy

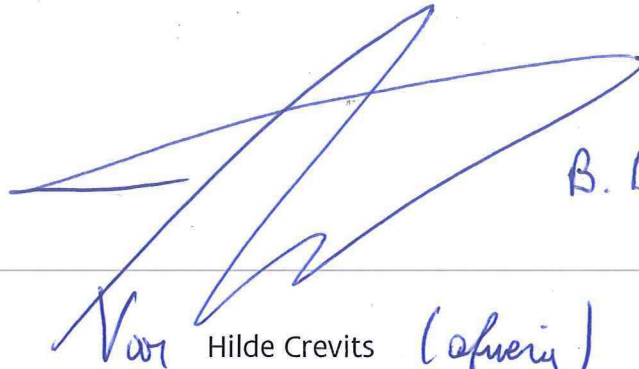


Bart Somers  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



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



B. Dalle

Voor

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

Hans Goossens  
Directeur- generaal  
Vlaamse Maatschappij voor  
Watervoorziening

**UITTREKSEL UIT DE NOTULEN VAN DE RAAD VAN BESTUUR  
VAN DE WATERGROEP  
(onder voorbehoud goedkeuring notulen)  
30 september 2022**

**IX-1 Sociaal akkoord 2021-2022 : protocol en wijzigingen aan het personeelsstatuut**

Gelet op 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 artikel 20 van de statuten;

Gelet op het personeelsstatuut zoals vastgesteld bij beslissing van de raad van bestuur van 25/06/2021.

Overwegende dat De Watergroep reeds vele jaren haar eigen sociale akkoorden afsluit waarvan de laatste werd afgesloten voor de periode 2019-2020;

Overwegende dat de voorbije maanden het nodige overleg werd gevoerd voor een nieuw sociaal akkoord dat de periode 2021-2022 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 de budgettaire enveloppe, berekend volgens de loonnorm (0,4 % van het brutoloon voor de jaren 2019 en 2020) € 448.776 bedraagt.

Overwegende dat de uitgaven kunnen worden geraamd op € 466.400, wat meebrengt dat er een geraamde overschrijding zou zijn van € 17.624.

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 2021-2022 evenals de bijhorende uitgaven goed te keuren
- 2° de hieronder volgende wijzigingen aan het personeelsstatuut van De Watergroep goed te keuren.

## **1° HET SOCIAAL AKKOORD 2021-2022**

### **1. DE TERMIJN**

De looptijd van dit sociaal akkoord bedraagt 2 jaar en loopt over de jaren 2021 en 2022. Bijgevolg is de ingangsdatum van de maatregelen waar mogelijk 01/01/2021.

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

Partijen streven ernaar om voor toekomstige CAO's de onderhandelingen op te starten in het voorjaar van het eerste loopjaar van de CAO.

### **2. FINANCIËLE GEGEVENS**

#### **2.1. Financiële enveloppe**

Deze wordt berekend volgens de loonnorm, wat betekent dat 0,4 % van het brutoloon beschikbaar is. De berekeningsbasis is de loonkosten voor de jaren 2019 en 2020.

Gelet op de overgangsbepalingen voor de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua wordt de loonmassa van deze laatste groep niet in rekening gebracht op de totale loonmassa.

In deze CAO streven we er wel naar om het arbeidsvoorwaardenpakket van de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua verder gelijk te trekken met dat van De Watergroep. In de tekst van deze nota wordt uitdrukkelijk aangegeven of de maatregel al dan niet van toepassing is op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua.

Er is een financiële enveloppe van € 448.776 beschikbaar.

Op het einde van de looptijd van dit sociaal akkoord zal er een evaluatie worden gemaakt van de aanwending van de afgesproken enveloppe.

#### **2.2. Kostprijs van het akkoord**

De kostprijs van dit akkoord wordt geraamd op € 466.400.

ENVELOPPE – 0,4% loonmassa	<b>448.776 €</b>
Eindejaarstoelage - optrekken van 83% naar 88%	278.000 €
Optrekken kantoorvergoeding met €5/maand	35.000 €
Baanvergoeding van €15/maand voor geomobiele medewerkers (inclusief Techniekers Drinkwater)	135.000 €
Haardgeld voor gescheiden medewerkers wiens kinderen gedomicilieerd staan bij de ex-partner	3.200 €
Aanpassing syndicale premie	15.000 €
Mobiliteit	200 €
<b>Totaal</b>	<b>466.400 €</b>

### **3. MAATREGELEN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT**

De hierna volgende maatregelen verhogen de koopkracht van de medewerkers – direct of indirect. 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.

### **3.1. Verhoging eindejaarstoelage**

Het percentage van de eindejaarstoelage wordt verhoogd, waardoor De Watergroep verder gaat in de uitbouw van de eindejaarstoelage tot een volwaardige 13de maand met als doel dit tegen december 2026 te bereiken, voor zover het budgettaire kader dit toelaat.

Er wordt afgesproken om de eindejaarstoelage voor het jaar 2022 te verhogen met 5% punten. Op het einde van de looptijd van het sociaal akkoord voor 2021-2022 zal de eindejaarstoelage bijgevolg 88 % van het bruto baremiek maandsalaris bedragen.

De overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua, die nog niet overgestapt zijn naar het statuut van De Watergroep, behouden hun huidige regeling overeenkomstig het statuut van Vivaqua met betrekking tot de berekening van de eindejaarstoelage.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd **op € 278.000/jaar**.

### **3.2. Plaats- en tijdsafhankelijk werken**

#### **3.2.1. Structurele telewerkers**

Om tegemoet te komen in de kosten die het telewerken met zich meebrengt wordt de kantoorvergoeding voor structurele telewerkers verhoogd met € 5 tot een bedrag € 30/maand.

Deze maatregel is ook van toepassing op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd **op € 35.000/jaar**.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

#### **3.2.2. Geomobile werkers**

Er wordt een vergoeding van € 15/maand toegekend voor medewerkers die omwille van de aard van hun functie geen gebruik kunnen maken van sanitaire en andere faciliteiten zoals wasplaatsen, refters, toiletten en andere faciliteiten die wel voorhanden zijn voor medewerkers die van thuis uit of vanop een kantoorlocatie werken.

Deze maatregel is van toepassing op de geomobile medewerkers en medewerkers in de functie van (Senior) Techniker Drinkwater.

Deze maatregel is ook van toepassing op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd **op € 135.000/jaar**.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

### **3.3. Haard- en standplaatsvergoeding**

Het personeelsstatuut voorziet dat een haardtoelage kan worden toegekend aan:

1° het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat samenleeft tenzij de toelage wordt toegekend aan zijn echtgenoot of aan de persoon met wie hij samenleeft;

2° het alleenstaande personeelslid van wie één of meer kinderen die recht geven op kinderbijslag deel uit maken van het gezin.

Omwille van deze bepalingen zijn alleenstaande (gescheiden) personeelsleden met kinderen die niet gedomicilieerd staan op het adres van de medewerker uitgesloten van de toekenning van haardgeld. Zij ontvangen momenteel de standplaatsvergoeding die de helft bedraagt van het haardgeld.

Er wordt afgesproken om ook voor deze categorie van medewerkers het haardgeld toe te kennen in plaats van de standplaatsvergoeding.

De overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua, die nog niet overgestapt zijn naar het statuut van De watergroep, behouden hun huidige regeling overeenkomstig het statuut van Vivaqua.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op **€ 3.200/jaar**.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

### **3.4. Tussenkost verzekering ambulante medische kosten**

De aansluitingspremie voor de verzekering voor ambulante medische kosten die in 2018 werd gegund aan Axa is ten laste van de werkgever voor alle medewerkers van De Watergroep, met uitsluiting van de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua (die niet zijn overgestapt naar het Watergroep statuut).

Er wordt afgesproken dat De Watergroep de premie voor de verzekering voor ambulante medische voor de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua ook ten laste neemt.

De kostprijs van deze maatregel, (geraamd op € 9.000/j) wordt niet aangerekend op de enveloppe omdat de loonkosten van de overgenomen personeelsleden van Vivaqua niet in rekening werden gebracht op de totale loonmassa die als basis dient voor de bepaling van de enveloppe.

De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

Voorts wordt het engagement aangegaan om bij een nieuwe aanbesteding van het contract de mogelijkheid te onderzoeken om de tussenkost in de ambulante kosten op te trekken van 60% naar 70%. De kost van deze verhoogde dekking zal worden aangerekend op de volgende CAO.

### **3.5. Mobiliteit**

De fietsvergoeding voor **dienstverplaatsingen** wordt opgetrokken naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag. Het bedrag van de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen evolueert voortaan



automatisch mee met het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag van de fietsvergoeding voor woon-werkverkeer.

Voor de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua wordt de fietsvergoeding **voor woon-werkverkeer** gelijk gesteld met de regeling van de Watergroep.

Wat betreft de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen behouden deze medewerkers hun huidige gunstigere regeling.

Raming meerkost : € 200/jaar

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

## 4. ARBEIDSTIJSREGELING

### 4.1. Omstandigheidsverlof bij overlijden

De Wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof voorziet een verruiming van het rouwverlof bij het overlijden van bloed- of aanverwanten en het flexibiliseren van de opname van dit rouwverlof.

De uitbreiding kent drie belangrijke elementen:

- Het aantal dagen wordt verhoogd
- Meer personen kunnen beroep doen op het rouwverlof
- De opname kan flexibeler verlopen op basis van de behoefte en met recht op loon ten laste van de werkgever

De wet trad in werking op 25 juli 2021. Hierdoor kunnen de contractuele personeelsleden reeds beroep doen op de bepalingen van deze wet, maar niet de statutaire personeelsleden.

In dit akkoord wordt afgesproken om deze regeling gelijk te trekken voor contractuele en statutaire personeelsleden, met behoud van de huidige bepalingen indien deze voordeliger zijn dan de bepalingen van het rouwverlof.

De regeling omstandigheidsverlof bij overlijden wordt als volgt aangepast:

	Huidige regeling		Voorstel nieuwe regeling		Commentaar
	Statutair	Contractueel	Statutair	Contractueel	
<b>Rouwverlof (omstandigheidsverlof - salarisbehoud)</b>					
Echtgenoot, (feitelijk) samenwonende partner, bloed- of aanverwant in eerste graad	4d				
Echtgenoot, (feitelijk) samenwonende partner, kind medewerker of kind van de partner		10d	10d	10d	plus 6 dagen extra in vgl. met huidig statuut
Bloed- of aanverwant van welke graad indien inwonend	2d	2d	2d	2d	Ongewijzigd
Bloed- of aanverwant in 2e graad	1d	1d	1d	1d	Ongewijzigd
Overlijden van de vader, moeder, stiefmoeder, stiefvader, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner of pleegouder medewerker (* zie cat 1)	4d	3d (*)	4d	4d	Ongewijzigd, beter dan nieuwe wet inzake rouwverlof, gealigneerd op VL OH
Langdurige pleegzorg		10d bij pleegkind	10d bij pleegkind	10d bij pleegkind	Nieuw, wettelijke regeling
Kortdurige pleegzorg		1d bij pleegkind	1d bij pleegkind	1d bij pleegkind	Nieuw, wettelijke regeling
Deeltijdse arbeid	pro rata %	Geen pro rata	Geen pro rata	Geen pro rata	Verbetering, stond niet in PS, wel in nieuwe wetgeving
	Max. 8d omstandigheidsverlof of per jaar	Max. 8d omstandigheidsverlof of per jaar	Geen maximum omstandigheidsverlof	Geen maximum omstandigheidsverlof	Verbetering, conform nieuwe wet en gealigneerd op VL OH

Deze maatregel is ook van toepassing op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

## 4.2. Geboorteverlof

Het geboorteverlof voor contractuele personeelsleden wordt stapsgewijs opgetrokken van 10 dagen (voor 2021) naar 15 dagen (2021/2022) tot 20 dagen (vanaf 2023).

In dit akkoord wordt afgesproken om deze verhoging van het geboorteverlof ook toe te passen op de statutaire personeelsleden.

De regeling geboorteverlof wordt als volgt aangepast

	Huidige regeling		Voorstel nieuwe regeling		Commentaar
	Statutair	Contractueel	Statutair	Contractueel	
<b>Geboorteverlof</b>					
		15d (mits afstamming) - waarvan 3d met behoud loon, erna 82% gedeelde brutoloon	15d salaris, waarvan de 1ste 10 dagen doorbetaald. Vanaf de 11de dag: 82% van het brutosalaris, begrensd op jaarlijks brutosalaris van 26.230 euro (niet-geïndexeerd) (100%).	15d - waarvan 3d met behoud loon, erna 82% gedeelde brutoloon (VL OH: 3d loon, 4-10d uitkering a rato 82% gedeelde brutoloon met max., aangevuld met een toelage WG die het verschil tussen de uitkering en het belastbaar brutoloon dicht. Vanaf 11de krijg je enkel de uitkering van je ziekenfonds.)	
<b>Geboorte kind</b>	10d				Verbetering en gealigneerd op VL OH
		20d (mits afstamming) - waarvan 3d met behoud loon, erna 82% gedeelde brutoloon	20d salaris, waarvan de 1ste 10 dagen doorbetaald. Vanaf de 11de dag: 82% van het brutosalaris, begrensd op jaarlijks brutosalaris van 26.230 euro (niet-geïndexeerd) (100%).	20d - waarvan 3d met behoud loon, erna 82% gedeelde brutoloon (VL OH: 3d loon, 4-10d uitkering a rato 82% gedeelde brutoloon met max., aangevuld met een toelage WG die het verschil tussen de uitkering en het belastbaar brutoloon dicht. Vanaf 11de krijg je enkel de uitkering van je ziekenfonds.)	
<b>Vanaf 1/1/2023</b>	10d				Verbetering en gealigneerd op VL OH

De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

Deze maatregel is ook van toepassing op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

## 4.3. Beperking overdracht verlof

Momenteel kunnen er jaarlijks max. 11 dagen verlof worden overgedragen. Deze overdracht is niet alleen onbeperkt in de tijd, maar de cumulatie van deze overgedragen verlofdagen is ook onbeperkt in maximum.

Er wordt afgesproken om de opbouw van overgedragen verlof te beperken tot maximum 150 dagen. Eenmaal dit maximum bereikt wordt, zullen de niet opgenomen dagen van het bovenwettelijk verlof automatisch worden uitbetaald.

Deze maatregel is ook van toepassing op overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2023.

## 4.4. Uitbreiding thematische verloven

Voor contractuele medewerkers is het sinds 01.09.2020 mogelijk om als erkende mantelzorger het nieuwe thematisch verlof aan te vragen bij de werkgever en de RVA op basis van de artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985.

De reglementering van het mantelzorgverlof is niet automatisch van toepassing op statutaire personeelsleden.

Met een verankering in de CAO 2021-2022 en de consolidatie via een aanpassing van het personeelsstatuut, wensen we op deze manier voor alle personeelsleden een gelijke toegang te waarborgen tot dit federaal thematisch zorgverlof.

Deze maatregel is ook van toepassing op de overgenomen statutaire personeelsleden van Vivaqua die niet zijn overgestapt naar het statuut van De Watergroep.

De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

## **5. KWALITATIEVE MAATREGELEN**

### **5.1. Personeelsontwikkelingsbeleid**

Het is de zorg van De Watergroep om medewerkers wendbaar en langer inzetbaar te houden.

De Watergroep wil door middel van het HR-beleid talentvolle medewerkers aantrekken, investeren in de ontwikkeling en de inzetbaarheid van medewerkers, loopbaankansen bieden en de medewerkers motiveren om samen de toekomst van De Watergroep vorm te geven.

Het nieuwe loopbaanbeleid en het nieuwe personeelsstatuut zoals dat vanaf 1 juli 2021 van toepassing is biedt ons de mogelijkheid om een dynamischer personeelsontwikkelingsbeleid te voeren dat een gerichte en permanente ontwikkeling van de medewerkers verder zal ondersteunen.

In de komende periode zal het nieuwe regelgevend kader omgezet worden in concrete acties teneinde de bestaande HR-processen en instrumenten verder te integreren en op elkaar af te stemmen zodat deze nog meer bijdragen tot het personeelsontwikkelingsbeleid.

Concreet focussen wij ons op volgende aspecten:

#### **Ontwikkelingsgesprekken**

Tot op vandaag merken wij dat de gesprekken tussen medewerker en leidinggevende sterk gericht zijn op het vastleggen en evalueren van doelstellingen. Hoewel wij het belang hiervan niet onderschatten willen we in de toekomst deze gesprekken meer ontwikkelingsgericht maken.

Het functioneringsgesprek wordt een ontwikkelingsgesprek waar medewerker en leidinggevendenden: de gezamenlijke ontwikkelingsbehoeften identificeren en ontwikkelingsplannen bespreken de ambitie van de medewerker verkennen en afstemmen op de mogelijkheden van de organisatie Om de transitie naar ontwikkelingsgesprekken te kunnen maken zullen wij in 2022 het huidige systeem van functioneringsevaluatie grondig evalueren en voorstellen tot hervorming voorleggen aan het overleg.

De multifunctionele werkgroep (waar ook de vakorganisaties vertegenwoordigd zijn) evalueert de feedbackcyclus en zal in september 2022 zijn eerste voorstellen formuleren aan het Directieteam.

### **Motiverend loopbaanbeleid**

In onze organisatie hebben we inhoudelijke- en carrièretrajecten ontwikkeld die onze medewerkers dynamische loopbanen en doorgroeikansen bieden.

Het doel is om de ambitie van de individuele medewerker optimaal te laten aansluiten bij de behoeften van de organisaties (cfr. Ontwikkelingsgesprek).

Om dit te kunnen realiseren moeten de loopbaantrajecten transparant en inzichtelijk gemaakt worden voor onze medewerkers zodat zij zelf kunnen verkennen welke hun mogelijk volgende stap kan zijn. Op basis hiervan kunnen zij hun kennis en vaardigheden gericht ontwikkelen.

Als volgende stap in de ontwikkeling van ons loopbaanbeleid leggen wij in 2022 de focus op het verder uitwerken en inzichtelijk maken van de loopbaantrajecten door de verschillende aspecten van de functies in kaart te brengen. Op die manier integreren we het functiehuis, persoonlijkheids- en technische competentieprofielen en het trainingsaanbod in één HR-instrument.

De uitwerking van de loopbaantrajecten werd opgenomen in de HR doelstellingen voor het jaar 2022.

### **5.2. Het hybride werken en het kantoor van de toekomst**

De corona-crisis heeft ertoe geleid dat De Watergroep haar visie op het plaats- en tijdsafhankelijk werken versneld heeft aangepast aan de nieuwe inzichten en noden van de organisatie en de medewerkers.

Op basis van de uitkomsten van de telewerkbevraging, de ervaring die we hebben opgedaan tijdens de corona-crisis en de ontwikkelingen die we zien in de maatschappij en de bedrijfswereld, zullen wij in de toekomst hybride blijven werken.

Het hybride werken betekent dat we werken vanuit verschillende omgevingen en kantoorlocaties, afhankelijk van de aard van het werk. De thuiswerkplek en het kantoor zijn hierbij evenwaardige alternatieven. We werken resultaatgericht, kwaliteitsvol, klantgericht en efficiënt op basis van vertrouwen en een goede communicatie tussen medewerker en leidinggevenden.

Met een aangepaste regeling voor plaats- en tijdsafhankelijk werken hebben we ons arbeidsvoorwaardelijk kader reeds aangepast aan de nieuwe inzichten op dit vlak.

Om dit hybride werken mogelijk te maken zal De Watergroep de komende jaren verder investeren in digitalisering en de kantooromgeving. De plannen zitten vervat in een ambitieuze visie en de patrimonium strategie waarbij De Watergroep “een inspirerende en duurzame werkplaats wil aanbieden op maat van elke functie om een effectieve en efficiënte dienstverlening aan haar klanten te bieden”.

Onze kantoren en werkplekken van de toekomst zullen de nieuwe werkvormen maximaal ondersteunen door de medewerkers door middel van aangepaste technologie te verbinden en te laten samenwerken vanuit eender welke plaats waar ze zich bevinden.

Daarnaast wordt de nieuwe werkplek een aantrekkelijke en gezonde omgeving waar collega's zowel informeel als formeel kunnen overleggen. Een uitnodigende werkomgeving met verschillende soorten werkplekken en ruimtes die beantwoorden aan de noden van individuele medewerker en teams, die op afgesproken momenten willen samenwerken of brainstormen op kantoor.

### **5.3. Duurzame inzetbaarheid en werkbaar werk**

#### **Re-integratie en heroriëntatie**

De Watergroep streeft ernaar om voor alle medewerkers het werk werkbaar te houden, iedereen optimaal in te zetten en een volwaardige functie aan te bieden.

Zoals opgenomen in het personeelsplan 2022-2027 zal De Watergroep een pro-actief beleid voeren om werkbaar werk aan te bieden voor de werknemers die na organisatorische herschikkingen of om andere redenen geheroriënteerd moeten worden.

Om dit beleid te kunnen voeren wordt er een heroriëntatiecel opgericht om via maatwerk te zoeken naar oplossingen, waarbij de competenties, vaardigheden en interesses van de individuele medewerker optimaal worden aangesloten bij de behoeften van de organisatie.

We verhogen de inzetbaarheid van de medewerker door hem gericht te ontwikkelen aan de hand van geïndividualiseerde ontwikkelingstrajecten. Indien er geen interne mogelijkheid tot heroriëntering zou zijn, verkennen we samen met de medewerker ook mogelijkheden bij andere (overheids-)organisaties (i.e. outplacement).

#### **Welzijn**

Het welzijn van de medewerkers blijft centraal staan in ons preventiebeleid op het werk en thuis. Uit onze ervaring tijdens de corona-crisis hebben we geleerd dat het telethuiswerk veel voordelen biedt voor de medewerker en de organisatie.

We mogen evenwel niet blind zijn voor de mogelijks negatieve invloed die het telewerk heeft op het fysieke, psychosociale welzijn en stressniveau van onze medewerker.

In deze hybride vorm van werken en door het feit dat men minder aanwezig is op de werkvloer, worden signalen van stress meestal minder snel opgemerkt.

Wanneer we kijken naar de meest voorkomende oorzaken van ziekteverzuim van de laatste jaren dan merken wij dat psychosociale aspecten de tweede voornaamste oorzaak zijn voor (langdurig) ziekteverzuim bij De Watergroep.

De Watergroep erkent het belang van deconnectie.

In het voorjaar 2023 zal een multifunctionele werkgroep worden opgericht die het plaats- en tijdsafhankelijk werken zal evalueren en concrete voorstellen op het vlak van welzijn en deconnectie dient uit te werken.

De organisatie zal ook blijven inzetten op bestaande programma's en initiatieven zoals reload, stressbalancer, training veerkracht, afstandsleidinggeven etc. en deze waar nodig uitbreiden.

### **5.4. Syndicale werking**

De syndicale werking binnen De Watergroep wordt ondersteund via een syndicale premie. Het bedrag van deze premie wordt verhoogd met € 15.000/jaar tot een bedrag € 45.000/jaar. Dit bedrag wordt verdeeld over de vakorganisaties op basis van de verdeelsleutel die vakorganisaties meedelen aan De Watergroep.

De kostprijs bedraagt € 15.000/jaar

De ingangsdatum van deze maatregel wordt bepaald op 1 januari 2022.

## **2° AANPASSING PERSONEELSSTATUUT**

### **VII.3. TOELAGEN**

#### **VII.3.9. De haard- of standplaatstoelage**

##### **Art. VII.3.43.**

§1. Een haardtoelage wordt toegekend aan:

1° het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat samenleeft tenzij de toelage wordt toegekend aan zijn echtgenoot of aan de persoon met wie hij samenleeft;

2° het alleenstaande personeelslid van wie één of meer kinderen ~~die~~ recht geven op kinderbijslag ~~deel uit maken van het gezin~~.

#### **VII.3.10. Vakantiegeld en eindejaartoelage**

##### **Art. VII.3.57.**

De eindejaartoelage bedraagt ~~8388~~% van het bruto maandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

### **VII.4. KOSTENVERGOEDINGEN**

#### **VII.4.2. De reiskosten**

##### **Art. VII.4.13.**

Ieder personeelslid dat zijn eigen fiets gebruikt in het belang van de dienst, heeft recht op een vergoeding ~~van 0,0124 EUR~~ per afgelegde kilometer die gelijk is aan de fietsvergoeding voor verplaatsingen van de woonplaats of verblijfplaats tot aan de arbeidsplaats zoals vermeld in artikel VII.5.21.

#### **VII.4.5. Vergoeding voor kantoorinrichting**

##### **Art. VII.4.30.**

§2. Het personeelslid dat in uitvoering van zijn functie binnen de Organisatie op regelmatige basis werkzaamheden uitvoert in zijn woon- of verblijfplaats, komt in aanmerking voor een bedrag van ~~25-30~~ euro/maand.

## VII.4.6. Vergoeding voor geomobiel werken

### Art. VII.4.32.

Het personeelslid dat geomobiel werkt, zoals bepaald in het Arbeidsreglement van de Organisatie, komt in aanmerking voor een bedrag van 15 euro/maand.

Deze vergoeding wordt toegekend omdat geomobiele werkers, omwille van de aard van hun functie, geen vaste plaats van tewerkstelling hebben en geen gebruik kunnen maken van bepaalde faciliteiten zoals wasplaatsen, refters, sanitair en dergelijke meer.

### Art. VII.4.33.

§1. De in artikel VII.4.32. vermelde bedragen zijn van toepassing in geval van voltijdse tewerkstelling. In geval van prestaties met een tewerkstellingsbreuk van minder dan 100 % wordt de vergoeding herleid tot het effectieve tewerkstellingspercentage. Onder deeltijdse prestaties worden verstaan : deeltijdse loopbaanonderbreking, verlof voor deeltijdse prestaties, ....Deze opsomming is niet limitatief.

§2. Ingeval van vrijwillige onderbreking van de loonband met de Organisatie wordt het recht op de in artikel VII 4.30. vermelde vergoeding geschorst.

## **IX.2. JAARLIJKSE VAKANTIE DAGEN EN FEESTDAGEN**

### Art. IX.2.3.

Het personeelslid kan jaarlijks maximaal ~~elf~~ 11 vakantiedagen zoals vermeld in artikel IX.2.1, paragraaf 2 en 3, ~~jaarlijks~~ geheel of gedeeltelijk opsparen tot een maximum aantal van 150 dagen. Wanneer voornoemde maximum wordt bereikt, worden de niet opgenomen vakantiedagen uitbetaald zoals de bepaald in artikel VII.1.30§2 .

De opgespaarde vakantiedagen worden~~en~~ in overleg met ~~zijn~~ de hiërarchische meerdere aangewend~~en~~ in een van de volgende kalenderjaren, uiterlijk vóór zijn pensionering.

Onverminderd de toepassing van het eerste lid, worden de vakantiedagen die niet konden worden opgenomen in het lopend dienstjaar ingevolge ziekte, beroepsziekte of arbeidsongeval van het personeelslid, volledig overgedragen naar het volgend dienstjaar.

Ingeval het personeelslid door ziekte, beroepsziekte of arbeidsongeval zijn vakantiedagen niet heeft kunnen opnemen vóór de pensionering, worden de bepalingen van artikel VII.1.30 toegepast.

## **IX.3. OMSTANDIGHEIDSVLOF**

### Art.IX.3.1.

§1. De personeelsleden kunnen voor de hierna vermelde gebeurtenissen, omstandigheidsverlof krijgen binnen de perken zoals hierna bepaald:

1° huwelijk van het personeelslid of afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid: 4 werkdagen;

~~2~~<sup>3</sup>° huwelijk van een kind: 2 werkdagen;

3° Overlijden van de echtgeno(o)te of samenwonende partner, van een kind van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden: 10 werkdagen

4° Overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de echtgeno(o)te of samenwonende partner: 4 werkdagen

5° Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden: 4 werkdagen

6° Overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden: 1 werkdag

7° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in om het even welke graad die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner: 2 werkdagen

8° Overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind die niet onder hetzelfde dak woont als het personeelslid, de echtgeno(o)t(e) of de samenwonende partner: 1 werkdag

~~———— 32° overlijden van de echtgeno(o)t(e), de samenwonende partner, een bloed- of aanverwant in de eerste graad: 4 werkdagen;~~

~~———— 4° overlijden van een bloed- of aanverwant van welke graad ook maar onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid: 2 werkdagen;~~

~~———— 5° overlijden van een bloed- of aanverwant in de tweede graad maar niet onder eenzelfde dak wonend als het personeelslid: 1 werkdag.~~

~~De totale duur van het in het eerste lid bedoelde omstandigheidsverlof mag niet meer dan acht werkdagen per jaar bedragen.~~

~~Als de gebeurtenis zich voordoet tijdens een periode van deeltijdse arbeid, wordt de duur van het verlof in evenredige mate verminderd.~~

#### **Art. IX.4.4.**

§1. Het statutair personeelslid heeft recht op geboorteverlof naar aanleiding van de geboorte van een kind waarvan de afstamming langs de zijde van het personeelslid vaststaat.

Bij ontstentenis van een persoon die geboorteverlof opneemt op grond van de afstamming met het kind, heeft het personeelslid dat gehuwd is of samenwoont met de moeder van het kind, recht op het geboorteverlof.

Het recht op moederschapsrust, vermeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971, sluit voor eenzelfde ouder het recht op geboorteverlof uit.

§2. Het geboorteverlof bedraagt ~~tien~~ 15 werkdagen. Met ingang op 1/01/2023 bedraagt dit geboorteverlof 20 dagen.

§3. Het wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit.

§4. Het geboorteverlof moet binnen een termijn van vier maanden die start op de dag waarop het kind geboren wordt, worden opgenomen.

§5. Tijdens de eerste tien dagen van het geboorteverlof heeft het statutaire personeelslid recht op een doorbetaling van het salaris. Vanaf de elfde dag heeft een statutair personeelslid recht op 82% van het brutosalaris.



## ***IX.11.2. Federale zorgverloven***

### **IX. 11.2.4. Mantelzorgverlof**

#### **Art. IX.11.15.**

§1. Het personeelslid dat erkend is als mantelzorger van een zorgbehoevend persoon heeft recht op mantelzorgverlof. Hij neemt het mantelzorgverlof op een van de volgende wijzen op: 1° met een volledige onderbreking van de loopbaan; 2° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft; 3° met een vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde.

§2. De voltijdse onderbreking van de loopbaan bedraagt maximaal drie maanden per zorgbehoevend persoon. De vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde bedraagt maximaal zes maanden per zorgbehoevend persoon. Het personeelslid heeft gedurende zijn volledige loopbaan recht op maximaal:

1° zes maanden volledige onderbreking van de loopbaan;

2° twaalf maanden vermindering van de voltijdse arbeidsprestaties met de helft of een vijfde.

## ***IX. 11.3. Onderbrekingsuitkeringen en vervanging***

#### **Art. IX.11.165.**

Het personeelslid met verlof voor loopbaanonderbreking als gevolg van een federaal zorgverlof krijgt een onderbrekingsuitkering overeenkomstig de federale bepalingen.

#### **Art. IX.11.176.**

Indien het personeelslid geen recht heeft op onderbrekingsuitkeringen als gevolg van een beslissing van de directeur van het werkloosheidsbureau bevoegd voor zijn verblijfplaats, of afziet van deze uitkeringen, wordt de loopbaanonderbreking omgezet in non-activiteit behalve voor de uitzonderingen bepaald door de federale overheid.

#### **Art. IX.11.187.**

De vervanging van het personeelslid in loopbaanonderbreking vindt plaats overeenkomstig de federale bepalingen

## ***XII.5.11. Overgangsbepalingen voor de personeelsleden die op 1 april 2018 overgekomen zijn van Vivaqua.***

§4. In afwijking van paragraaf 1 heeft het personeelslid recht op:

- -de collectieve variabele verloning onder de voorwaarden bepaald in de artikelen VII.3.18 tot en met VII.3.24.
- de vergoeding voor kantoorinrichting zoals bepaald in de artikelen VII.4.30 en VII.4.31
- de vergoeding voor geomobiel werken zoals bepaald in artikelen VII.4.32 en VII.4.33 .

- de fietsvergoeding voor woon-werkverplaatsingen onder de voorwaarden bepaald in de artikelen VII.5.19 tot en met VII.5.30
- de ten laste name door de organisatie van de kosten van de verzekering voor ambulante medische zorgen zoals bepaald in artikel VII.5.32
- de mogelijkheid om niet opgenomen verlof jaarlijks op te sparen onder de voorwaarden bepaald in artikel IX.2.3.
- omstandigheidsverlof zoals bepaald in artikel IX.3.1.
- geboorteverlof zoals bepaald in artikel IX.4.4
- mantelzorgverlof zoals bepaald in artikel IX.11.15.

\*\*\*

EENSLUIDEND VERKLAARD AFSCHRIFT,  
(artikel 22 §11 van de statuten van de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening)



Hans Goossens,  
Directeur-generaal

## Protocol sociaal akkoord 2021-2022 De Watergroep

Na overleg werd een eenparig akkoord gesloten over een sociaal akkoord 2021-2022 voor De Watergroep zoals opgenomen in bijgaand document, dat integraal deel uitmaakt van dit protocol.

Brussel,

Voor de Watergroep

Hans Goossens  
directeur-generaal

Brecht Vermeulen  
voorzitter

Voor de representatieve vakorganisaties

Jan Van Wesemael  
algemeen secretaris ACOD

Christoph Vandenbulcke  
nationaal secretaris  
ACV Openbare Diensten

Gerda De Norre  
secretaris VSOA