



Agentschap Overheidspersoneel

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 425.1347

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 18  
DECEMBER 2023 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

Beslissing van de Raad van bestuur van De Watergroep van 24 november 2023  
tot wijziging van het personeelsstatuut zoals vastgesteld bij beslissing van de  
Raad van bestuur van 30.09.2022

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. mevrouw Gwendolyn Rutten, 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 Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.
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 groepeert, vertegenwoordigd door  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tjil Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre  
de heer Gunter Peeters

anderzijds,


Werd een eenparig akkoord afgesloten over de beslissing van de Raad van bestuur van De Watergroep van 24 november 2023 tot wijziging van het personeelsstatuut zoals vastgesteld bij beslissing van de Raad van bestuur van 30.09.2022

Bijgaande documenten maken integraal deel uit van dit protocol.

Brussel, 12 JAN. 2024

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten



Jan Van Waeemael

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

i.o.




Caroline van Poucke

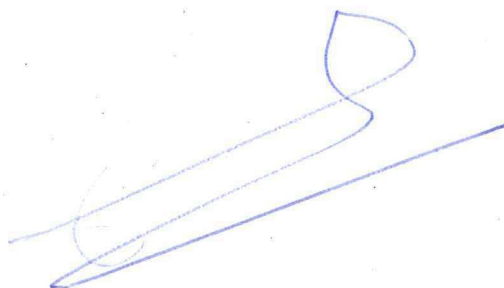


Gwendolyn Rutten  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Binnenlands Bestuur,  
Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke  
Kansen

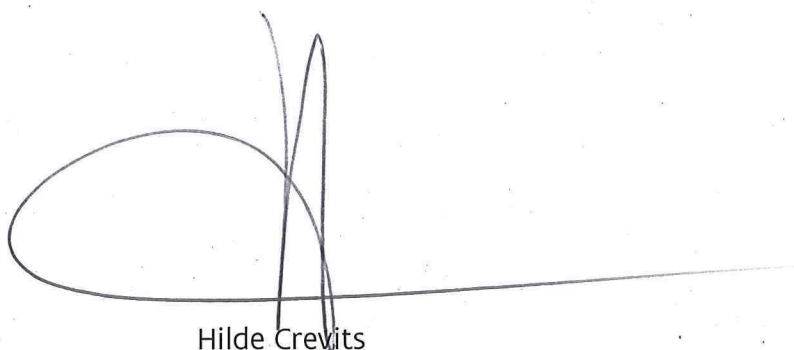
Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt



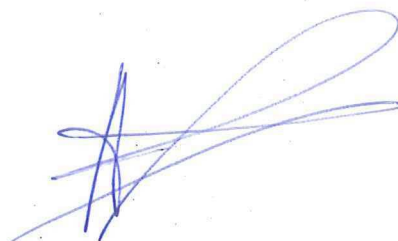
*De Honnre gend*



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



Hilde Crevits  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Welzijn, Volksgezondheid en  
Gezin.



Hans Goossens  
Directeur-generaal  
Vlaamse Maatschappij voor  
Watervoorziening



**De Watergroep**  
WATER VANDAAG EN MORGEN

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

**24 november 2023**

**VIII-3. BIS. Sociaal akkoord 2023-2024: 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 2021-2022;

Overwegende dat de voorbije maanden het nodige overleg werd gevoerd voor een nieuw sociaal akkoord dat de periode 2023-2024 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 uitgaven kunnen worden geraamd op € 171.000

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 2023-2024 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 2023-2024**

## **1 Algemeen principe**

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

## **2 Termijn**

De looptijd van dit sociaal akkoord bedraagt 2 jaar en loopt over de jaren 2023 en 2024. Bijgevolg is de ingangsdatum van de maatregelen waar mogelijk 01/01/2023.

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

## **3 Context van de onderhandelingen**

Volgens het interprofessioneel akkoord (IPA), dat ook in het verleden werd gevolgd, is de loonnorm 0 en is er bijgevolg voor de periode 2023-2024 geen loonsopslag mogelijk.

Er kan bovendien moeilijk abstractie worden gemaakt van de stijging van (onder andere) de loonkosten ten gevolge van de hoge inflatie hetgeen samen met een laag waterverbruik, een zeer negatieve impact heeft op het financiële resultaat van De Watergroep.

Wat betreft de juridische vorm van tewerkstelling, geven de vakorganisaties aan dat zij de statutaire aanstelling wensen te behouden. In dat verband verwijzen we naar het overleg dat in juli 2021 werd gevoerd bij de onderhandelingen over het loopbaan- en loonbeleid, waarbij gesteld wordt dat, van zodra de Vlaamse overheid overgaat naar contractuele tewerkstelling, we in overleg gaan met vakorganisaties om, via formele onderhandeling op SC XVIII, dit voor De Watergroep ook in te voeren.

Zoals bij de vorige CAO streven we er 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.

## **4 Maatregelen**

De hierna volgende maatregelen worden besproken en hiervoor wordt bijgevolg een technische fiche opgesteld.

### **4.1. MAATREGELEN BETREFFENDE DE KOOPKRACHT**

De hierna volgende maatregelen hebben een impact op de koopkracht van de medewerkers en verhogen de loonkosten van de organisatie. Dergelijke maatregelen kunnen enkel wanneer er ook kostenreducties of productiviteitsverhogingen tegenover staan.

#### **4.1.1. 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, voor zover het budgettaire kader dit toelaat.

Volgende verhoging van de eindejaarstoelage wordt afgesproken.

- Voor het jaar 2023: 1%
- Voor het jaar 2024: 1%

Op het einde van de looptijd van het sociaal akkoord voor 2023-2024 zal de eindejaarstoelage bijgevolg 90 % van het bruto baremiek maandsalaris (van de maand oktober) bedragen

De kostprijs van deze maatregel wordt geschat op € 114 000 voor beide jaren samen. Opgesplitst per jaar kan de kostprijs als volgt geraamd worden:

- Uitgave 2023: € 57.000
- Uitgave 2024: € 57.000

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

#### **4.1.2. GESCHENKENCHEQUES**

Ter ere van het 110-jarig bestaan van De Watergroep zal aan iedere medewerker een geschenkencheque ter waarde van € 35 worden toegekend

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

Kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op € 57.000.

Deze geschenkencheque zal uitbetaald worden in januari 2024.

#### **4.1.3. OVERZICHT BUDGETTAIRE IMPACT**

Kostprijs van de voorgestelde maatregelen.

<b>Maatregel</b>	<b>Kost €/J</b>
Eindejaarstoelage – optrekken van 88% naar 90%	114 000 €
Geschenkencheques ter ere van 110-jarig bestaan	57 000 €
<b>Totaal</b>	<b>171.000 €</b>

### **4.2. ARBEIDSTIJSREGELINGEN**

#### **4.2.1. MOBILITEIT**

##### ***4.2.1.1 Afschaffing van Artikel VII.4.9. van het personeelsstatuut***

Artikel VII 4 9 van het personeelsstatuut stelt dat "De personeelsleden die een dienstreis maken met hun woonplaats als vertrek- en/of eindpunt kunnen geen hogere vergoeding bekomen dan die welke hun verschuldigd zou zijn, indien de dienstreis van en/of naar hun standplaats ware gemaakt"

Dit artikel is achterhaald door de werkelijkheid waar medewerkers vertrekken vanuit verschillende locaties. Bovendien vergt het veel administratie om dit te berekenen en te controleren.

Artikel VII.4 9 van het personeelsstatuut zal daarom worden afgeschaft.

Hierdoor worden vervoerskosten, hetzij met het openbaar vervoer of eigen privévervoer, vergoedt op basis van het traject dat ingegeven wordt in Rydoo zonder beperking op basis van de afstand tussen de standplaats en de bestemming.

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 maatregelen wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord

#### **4.2.1.2 Regeling voor regelmatig fietsen**

De regeling voor regelmatig fietsen waarbij de medewerker automatisch voor iedere gewerkte dag (exclusief volledige dag telewerk of dienstreis) een fietsvergoeding ontvangt wanneer hij verklaart ten minste 80 % van zijn effectieve werkdagen (een deel) van zijn woon-werkverplaatsingen met de fiets af te leggen, is vandaag minder toepasselijk en quasi niet meer te controleren

Deze regeling zal daarom worden geschrapt. Alle effectief gefietste dagen zullen geregistreerd dienen te worden via de mobiliteitsapp Vaigo. Bijgevolg zal men enkel een fietsvergoeding ontvangen voor die dagen waarop men aangegeven heeft (een deel van) het woon-werktraject met de fiets te hebben afgelegd.

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 maatregelen wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord

#### **4.2.1.3 Leasefietsen en sluiting kantoorgebouwen**

Sinds 2021 kunnen medewerkers een leaseplan afsluiten voor het leasen van een fiets.

Om geen belasting op het voordeel van alle aard verschuldigd te zijn, moeten medewerkers hun woon-werkverplaatsingen minstens 20% van de tijd met de leasefiets doen.

Een gedwongen verandering van standplaats ingevolge de sluiting van de standplaats als plaats van tewerkstelling kan echter tot gevolg hebben dat het voor de medewerker onhaalbaar wordt om nog woon-werkverkeer met de leasefiets af te leggen.

Medewerkers die in bovenstaande situatie zitten kunnen vandaag reeds de leasefiets opnieuw inleveren. De resulterende kosten van de verbrekingsvergoeding voor het vroegtijdig beëindigen van de leaseovereenkomst zijn hierbij ten laste van De Watergroep.

Aan deze compensatiemaatregel zal worden toegevoegd dat de medewerker ook de optie heeft om de fiets te behouden mits betaling van de belasting op het voordeel van alle aard. Om deze kost deels te compenseren zal De Watergroep eenmalig de gesimuleerde kostprijs van de verbrekingsvergoeding



(die zou moeten betaald worden indien de medewerker de fiets opnieuw had ingeleverd) uitbetalen als bruto premie

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 maatregelen wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

#### **4.2.1.4 Deelfiets – step woon-werkverkeer**

De Watergroep zal in het kader van duurzame mobiliteit en binnen de context van het nieuwe patrimoniumplan, de kosten voor het gebruik van deelfietsen en of -steps voor traject tussen station openbaar vervoer en het kantoor (natraject) vergoeden

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 maatregelen wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord

### **4.3. KWALITATIEVE MAATREGELEN**

#### **4.3.1. DUURZAME INZETBAARHEID EN WERKBAAR WERK**

##### **4.3.1.1 Leeftijdsbewust personeelsbeleid**

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.

Om de inzetbaarheid van onze medewerkers te vergroten blijven we inzetten op permanente ontwikkeling en daar waar nodig een individuele begeleiding van de medewerker voor wie een nieuwe functie gezocht moet worden

In het najaar van 2023 zal bovendien de multifunctionele werkgroep “werkbaar werk” opgericht worden die concrete voorstellen rond de eindeloopbaanproblematiek zal uitwerken

##### **4.3.1.2 Welzijn en deconnectie**

De Watergroep erkent het belang van deconnectie

Er werd in het voorjaar 2023 een multifunctionele werkgroep opgericht die in september van dit jaar concrete voorstellen heeft geformuleerd op het vlak van deconnectie en daaraan gekoppelde welzijnsaspecten. Deze voorstellen werden positief geadviseerd door de vakorganisaties op het BOC van 17 oktober 2023

Meer in het bijzonder heeft deze werkgroep voorstellen gedaan wat betreft.

- de praktische modaliteiten voor de toepassing van het recht op deconnectie
- richtlijnen omtrent het gebruik van digitale hulpmiddelen zodat de rusttijden, verlof, privé- en familielevens gewaarborgd blijft
- vorming en sensibiliseringsacties
- Hoe verstandig omgaan met digitale hulpmiddelen
- Risico's verbonden aan overmatige connectie

De organisatie zal ook blijven inzetten op bestaande programma's en initiatieven zoals reload, stressbalancer, training veerkracht, afstandsleidinggeven etc. en deze waar nodig uitbreiden. Wij investeren ook in Mindlab Vanaf november krijgen onze medewerkers ook toegang tot dit nieuwe platform dat mentale gezondheidszorg op afstand aanbiedt. Medewerkers kunnen er op eigen tempo en ongebonden aan locatie informatie en ondersteuning krijgen rond thema's als stress, goed in je vel, burn-out, slaap, depressie, angst, meditatie en veel meer

#### **4.3.2. WERKREGELINGEN**

##### ***4.3.2.1 Uitbreiding omstandigheidsverlof in geval van langdurige pleegzorg***

De uitbreiding van het omstandigheidsverlof voor pleegouders en pleegkinderen in langdurige pleegzorg is een wetswijziging die sinds 23 mei 2023 van kracht is op de contractuele medewerkers. Deze houdt in dat pleegouders en -kinderen volwaardig recht hebben op omstandigheidsverlof voor de omstandigheden zoals bepaald in het personeelsstatuut van De Watergroep Voorwaarde is dat de gebeurtenis binnen een periode van langdurige pleegzorg moet vallen, dat wil zeggen minstens zes maanden Maar ook na de pleegzorg blijven pleegkinderen die minstens drie jaar in het pleeggezin verbleven, dit recht behouden.

De Watergroep zal deze uitbreiding ook toepassen op de statutaire medewerkers

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

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

Naar de toekomst toe zullen wetswijzigingen die enkel van toepassing zijn op de arbeidsvoorwaarden van de contractuele medewerkers met uitsluiting van de statutaire medewerkers als overlegmaterie kunnen worden geagendeerd op het BOC

##### ***4.3.2.2 Aanvulling afsprakenkader Plaats- en tijdsafhankelijk werken***

Bij dienstreizen wordt alle verplaatstingstijd momenteel gerekend als arbeidstijd, met dien verstande dat verplaatsingstijd in kader van een opleiding nooit aanleiding kan geven tot een toeslag voor overuren (voor prestaties boven het 9<sup>de</sup> uur)

In dit akkoord wordt afgesproken dat voor structurele telewerkers de verplaatsingstijd boven de 9 uur bij dienstreizen nooit aanleiding kan geven tot overuren, ongeacht het type dienstreis en de klasse van de functie die de medewerker uitoefent

De meeruren die medewerkers soms maken tijdens dienstreizen kunnen in overleg met de leidinggevende, maar met respect voor de kerntijden, gecompenseerd worden binnen de vrijheid die het flexibele uurrooster biedt

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

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

### **4.3.3 VARIA**

#### **4.3.3.1 Installatie van een HR - LOKET**

De Directie HR engageert zich om haar dienstverlening continu te evalueren en te verbeteren. In kader hiervan zal een ticketingsysteem worden ingevoerd. De invoering van een dergelijk systeem is onontbeerlijk om de +/- 5000 vragen die de personeelsadministratie per maand krijgt, te kunnen opvolgen en de kwaliteit continu te verbeteren. De invoering van dit systeem mag daarentegen niet drempelverhogend werken en leiden tot een onpersoonlijke dienstverlening. Daarom wordt onderzocht hoe de bereikbaarheid en de toegankelijkheid van HR kan vergroot worden o.a. door de invoering van (digitale) loketten waar medewerkers die dat wensen ook terecht kunnen met hun vragen.

Het HR ticketingsysteem en de andere maatregelen voor de verbetering van de bereikbaarheid en dienstverlening van HR zullen worden ingevoerd in de loop van 2024.

#### **4.3.3.2 Termijn verweer in tuchtzaken**

De termijn voor verweer in tuchtzaken zal worden uitgebreid naar 15 kalenderdagen.

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

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

## **2° AANPASSING PERSONEELSSTATUUT**

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

#### ***VII.3.4. Toelage voor extra prestaties***

##### **Art. VII.3.17.**

§ 1. De personeelsleden die een functie uitoefenen van klasse I en hoger kunnen geen aanspraak maken op deze toelage.

§ 2. De personeelsleden die structureel telewerken kunnen voor de verplaatsingstijd bij dienstreizen geen aanspraak maken op deze toelage.

#### ***VII.3.10. Vakantiegeld en eindejaartoeslag***

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

De eindejaartoeslag bedraagt 88% van het bruto maandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

Vanaf het kalenderjaar 2023 bedraagt de eindejaarstoeslag 89 % van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

Vanaf het kalenderjaar 2024 bedraagt de eindejaarstoelage 90 % van het brutomaandsalaris van de maand oktober van het uitbetalingsjaar.

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

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

###### **Art. VII.4.9.**

De personeelsleden die een dienstreis maken met hun woonplaats als vertrek- en/of eindpunt ~~kunnen geen hogere vergoeding bekomen dan die welke hun verschuldigd zou zijn, indien de dienstreis van en/of naar hun standplaats ware gemaakt~~ ontvangen een vergoeding voor de werkelijk afgelegde kilometers van de dienstreis

#### **VII. 5. DE SOCIALE VOORDELEN**

##### **VII.5.3. Woon-werkverkeer met het openbaar vervoer of met deelfietsen of deelsteps**

###### **Art. VII.5.9.**

§ 1 De Organisatie neemt de kosten van een abonnement of van een alternatieve vervoersformule op het openbaar vervoer voor een deel van of het volledige traject van het woon-werkverkeer van het personeelslid volledig ten laste

De volledige kostprijs van het abonnement wordt door de Organisatie rechtstreeks betaald aan de openbare vervoersmaatschappij. Indien dit niet mogelijk is, kan het personeelslid de kosten die hij heeft voorgesloten terugvorderen via een onkostenvergoeding.

§ 2 Het supplement voor een abonnement of van een alternatieve vervoersformule in eerste klasse van de NMBS is ten laste van het personeelslid.

§ 3 De Organisatie neemt de kosten van het gebruik van deelfietsen en deelsteps ten laste voor het natraject van het woon-werkverkeer. Onder natraject wordt verstaan een gedeelte van het woon-werktraject, waarbij de verplaatsing gemaakt wordt vanaf een halte van het openbaar vervoer of de plaats waar een ander transportmiddel wordt verlaten, tot aan de arbeidsplaats

§ 34. Het personeelslid verbindt er zich toe steeds de goedkoopste tariefformule te kiezen en dit in functie van de af te leggen afstand, zijn arbeidsregime, De tariefformule wordt vastgelegd in samenspraak met HR

##### **VII.5.5. De fietsvergoeding**

###### **Art. VII.5.19.**

§1. Het personeelslid dat zijn woon-werkverkeerverplaatsingen aflegt met ~~eigende~~ fiets krijgt een fietsvergoeding. Dit zijn verplaatsingen van de woonplaats tot aan de arbeidsplaats

§2 Als woon-werkverplaatsing die aanleiding geeft tot uitkering van de fietsvergoeding komt zowel het volledige woon-werktraject als enkel het voor- en/of natraject in aanmerking.

Onder het volledig woon-werktraject wordt verstaan de verplaatsing met de fiets van de woonplaats tot aan de arbeidsplaats zonder dat een ander transportmiddel wordt gebruikt

Onder voortraject wordt verstaan een gedeelte van het woon-werktraject, waarbij de verplaatsing met de fiets gemaakt wordt vanaf de woonplaats, tot op een plaats van waaruit het openbaar vervoer of een ander transportmiddel wordt gebruikt voor de verdere woon-werkverplaatsing.

Onder natraject wordt verstaan een gedeelte van het woon-werktraject, waarbij de verplaatsing met de fiets gemaakt wordt vanaf een halte van het openbaar vervoer of de plaats waar een ander transportmiddel wordt verlaten, tot aan de arbeidsplaats

§ 3 Als arbeidsplaats wordt bedoeld de standplaats, zoals vastgesteld volgens de bepalingen van dit personeelsstatuut of de plaats waar men gewoonlijk tewerkgesteld wordt of de plaats van waaruit men zijn tewerkstelling aanvangt.

Het is niet van toepassing voor de verplaatsingen die desgevallend met een bedrijfsfiets – dit is een door de Organisatie ter beschikking gestelde fiets - gemaakt worden.

#### **Art. VII.5.22.** Opgeheven

~~§1. Er zijn twee systemen van fietsen nl het regelmatig fietsen en het occasioneel fietsen-~~

~~§21 Het personeelslid is een regelmatige fietser wanneer hij zijn fiets ten minste 80 % van zijn effectieve werkdagen gebruikt voor het afleggen van woon-werkverplaatsingen hetzij voor een volledig woon-werktraject hetzij voor een gedeelte van het woon-werktraject.~~

~~§3. Het personeelslid is een occasionele fietser wanneer hij zijn fiets af en toe gebruikt voor het afleggen van woon-werkverplaatsingen hetzij voor een volledig woon-werktraject hetzij voor een gedeelte van het woon-werktraject-~~

~~§41 Als woon-werkverplaatsing die aanleiding geeft tot uitkering van de fietsvergoeding komt zowel het volledige woon-werktraject als enkel het voor- en/of natraject in aanmerking-~~

~~Onder het volledig woon-werktraject wordt verstaan de verplaatsing met de fiets van de woonplaats tot aan de arbeidsplaats zonder dat een ander transportmiddel wordt gebruikt-~~

~~Onder voortraject wordt verstaan een gedeelte van het woon-werktraject, waarbij de verplaatsing met de fiets gemaakt wordt vanaf de woonplaats, tot op een plaats van waaruit het openbaar vervoer of een ander transportmiddel wordt gebruikt voor de verdere woon-werkverplaatsing.~~

~~Onder natraject wordt verstaan een gedeelte van het woon-werktraject, waarbij de verplaatsing met de fiets gemaakt wordt vanaf een halte van het openbaar vervoer of de plaats waar een ander transportmiddel wordt verlaten, tot aan de arbeidsplaats-~~

#### **Art. VII.5.23.** Opgeheven

~~Het personeelslid kan niet tegelijkertijd een regelmatig en occasioneel fietser zijn, ook niet voor een ander traject Het personeelslid kan wel van het ene systeem in het andere overstappen-~~

#### **Art. VII.5.25.**

~~In geval van regelmatig fietsen, wordt het op basis van artikel VII 5 21 en VII 5 24 vastgestelde bedrag toegekend voor elke gewerkte dag waarop de medewerker de verplaatsing van en naar het werk heeft gedaan onder de voorwaarden bepaald in artikel VII.5.22 §2-~~

~~In geval van occasioneel fietsen wordt het op basis van artikel VII 5 21 en VII 5 24 vastgestelde bedrag toegekend voor elke gefietste dag, ongeacht het percentage gefietste dagen- De dagen waarop er~~

gefietst wordt, worden geregistreerd in het door De Organisatie ter beschikking gestelde registratiesysteem. Voor elke geregistreeerde fietsdag zal het op basis van artikel VII.5.21 en VII.5.24 vastgestelde bedrag toegekend worden.

**Art. VII.5.26.**

Ingeval van deeltijdse prestaties, bezoldigd of niet, om welke reden ook, wordt de fietsvergoeding toegekend voor elke dag waarop men werkt, ~~hetzij een ongeacht men een volledige dag, hetzij dan wel een gedeelte van de dag werkt zo aan de voorwaarden bepaald in artikel VII.5.22. voldaan is.~~

**Art. VII.5.28.**

~~Het statuut van regelmatig of occasioneel fietser.~~ De fietsvergoeding is niet verenigbaar met het statuut van geomobiel werker, zoals bepaald in het Arbeidsreglement van de Organisatie, tenzij het betrokken personeelslid vertrekt van en naar de standplaats of stalplaats.

**Art. VII.5.29.** Opgeheven

~~Het personeelslid kan het regelmatig fietsen niet cumuleren met een andere financiële tegemoetkoming vanwege Organisatie in het kader van het woon-werkverkeer voor hetzelfde traject en dezelfde periode, waaronder de tussenkomst van de Organisatie in het gebruik van het gemeenschappelijk openbaar vervoer, inclusief de betaalde parking aan het station. Zo het personeelslid een vergoeding ontvangt voor het woon-werkverkeer naar arbeidsplaatsen die moeilijk of niet met het gemeenschappelijk openbaar vervoer bereikbaar zijn, vervalt deze vergoeding door de uitbetaling van de vergoeding voor occasioneel fietsen.~~

**Art. VII.5.30.**

~~De niet-naleving van de verplichting van artikel VII.5.29.,~~ Het afleggen van valse verklaringen evenals enige overtreding van deze bepalingen, heeft de terugvordering van de uitbetaalde bedragen tot gevolg. Daarenboven kunnen tuchtsancties overeenkomstig deel VIII van het personeelsstatuut opgelegd worden. Valse verklaring kunnen eveneens aanleiding geven tot strafrechtelijke vervolging.

### IX.3. OMSTANDIGHEIDSVERLOF

**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° huwelijk van een kind of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg: 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

°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

## **DEEL VIII – TUCHTREGELING EN DE SCHORSING IN HET BELANG VAN DE DIENST**

### **VIII.5. DE PROCEDURE EN PROCEDURALE BEPALINGEN**

#### ***VIII.5.1. De procedure in eerste aanleg***

##### **Art. VIII.5.5.**

§1 Van de hoorzitting wordt een proces-verbaal opgemaakt, dat getrouw de verklaringen van de gehoorde weergeeft en waarvan de betrokkene of raadgever een kopie kan krijgen. Indien het proces-verbaal op het einde van de hoorzitting wordt opgemaakt, wordt er onmiddellijk voorlezing van gedaan en wordt de betrokkene verzocht het te ondertekenen

De betrokkene kan bij ondertekening voorbehoud formuleren. Indien de betrokkene weigert te ondertekenen, wordt daarvan melding gemaakt in het proces-verbaal.

Indien de betrokkene niet opdaagt of voorafgaandelijk schriftelijk afstand heeft gedaan van de hoorzitting, maakt de tuchtoverheid al naargelang het geval een proces-verbaal op van afstand of van niet-verschijnen.

Dit proces-verbaal wordt betekend bij aangetekende brief aan de betrokkene binnen een ordetermin van twee werkdagen ingaand volgend op de dag van het proces-verbaal van afstand of niet-verschijnen.

§2 De betrokkene of de raadgever kunnen tot en met ~~twee werkdagen~~ vijftien kalenderdagen na de dag waarop de mondelinge verdediging plaatsvond, schriftelijk op straffe van onontvankelijkheid bij ter post aangetekende brief de middelen ter verdediging overmaken aan de overheid die bevoegd is overeenkomstig art. IV 4 3 om de tuchtstraf uit te spreken.

Het schriftelijke verweerschrift wordt desgevallend aan het dossier toegevoegd.

De in §2, eerste lid bedoelde termijn is een vervaltermijn.

### **XII.5. OVERGANGSBEPALINGEN**

#### ***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 zijn volgende bepalingen van toepassing op de personeelsleden die op 1 april 2018 overgekomen zijn van Vivaqua:

- de collectieve variabele verloning onder de voorwaarden bepaald in de artikelen VII 3 18 tot en met VII.3 24

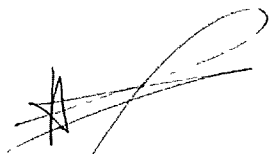
- de vergoeding voor kantoorinrichting zoals bepaald in de artikelen VII 4 30 en VII.4.31
- de vergoeding voor geomobiel werken zoals bepaald in artikelen VII 4 32 en VII 4 33
- de vergoeding van de kosten voor het gebruik van deelfietsen en deelsteps zoals bepaald in § 3 van artikel VII 5 9
- de fietsvergoeding 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
- omstandighedsverlof zoals bepaald in artikel IX 3 1
- geboorteverlof zoals bepaald in artikel IX.4.4
- mantelzorgverlof zoals bepaald in artikel IX 11 15.
- toelage voor extra prestaties voor verplaatsingstijd bij dienstreizen zoals bepaald in § 2 van art VII 3 17

### **3° AANPASSING AANVULLENDE REGLEMENTERING**

De uitvoering van dit sociaal akkoord vergt ook de nodige aanpassingen aan het reglement fietsleasing en het reglement betreffende de vergoeding van extra prestaties buiten de diensturen. Deze reglementen maken geen deel uit van het personeelsstatuut. De wijzigingen hieraan vergen geen beslissing van de raad maar worden informatief als bijlage bij deze nota toegevoegd

EENSLUIDEND VERKLAARD AFSCHRIFT,

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



Hans Goossens  
directeur-generaal



## Protocol sociaal akkoord 2023-2024 De Watergroep

Na overleg werd een eenparig akkoord gesloten over een sociaal akkoord 2023-2024 voor De Watergroep zoals opgenomen in bijgaand document, dat integraal deel uitmaakt van dit protocol

Brussel,

Voor de Watergroep



Digitaal ondertekend  
door Hans Goossens  
(Signature)  
Datum 2023 12 18  
11 57 21 +01'00'

Hans Goossens  
directeur-generaal

Brecht  
Vermeu  
len

Digitaal  
ondertekend door  
Brecht Vermeulen  
Datum  
2023 12 20  
14 26 46 +01'00'

Brecht Vermeulen  
voorzitter

Voor de representatieve vakorganisaties

Van  
Wesemael Jan

Digitaal ondertekend  
door Van Wesemael Jan  
Datum 2023 12 18  
09 01 15 +01'00'

Jan Van Wesemael  
algemeen secretaris ACOD



Digitaal ondertekend  
door Christoph  
Vandenbulcke  
(Signature)  
Datum 2023 12 08  
11 22 43 +01'00'

Christoph Vandenbulcke  
nationaal secretaris  
ACV Openbare Diensten

Gerda De  
Norre  
(Signatur  
e)

Digitaal  
ondertekend  
door Gerda De  
Norre (Signature)  
Datum  
2023 12 15  
16 12 07 +01 00

Gerda De Norre  
secretaris VSOA