

De Watergroep: nieuw sectoraal akkoord in de maak

Nieuws dinsdag 1 december 2015

Bij alle geledingen van de Vlaamse overheid zijn de onderhandelingen begonnen over een nieuw sectoraal akkoord 2015-2016, zo ook bij De Watergroep. Deze tekst bevat passages die zowat rechtstreeks zijn overgenomen uit de voorstellen, zowel van de directie als van de vakorganisaties. De onderhandelingen zijn nog niet afgerond, maar de trend is gezet.

De maatregelen die deel uitmaakten van het sociaal akkoord voor de jaren 2013 en 2014 zijn zo goed als allemaal in uitvoering gegaan. Met het oog op het afsluiten van een nieuw sociaal akkoord, schuiven het directiecomité en de drie erkende vakorganisaties een aantal voorstellen naar voren. Daarbij wordt rekening gehouden én met de inhoud van de federale loonnorm én met de budgettaire beperkingen opgelegd binnen de Vlaamse overheid. Die laatste weigert zelfs voor haar eigen diensten een enveloppe te voorzien, laat staan het personeel een euro te gunnen.

I. Kwantitatief luik

Loonsverhogingen

Gelet op de bepalingen van de loonnorm, zullen voor 2015 de lonen op eenzelfde niveau behouden blijven. Vanaf 2016 kan als concretisering van toegelaten verhoging binnen de loonnorm de patronale bijdrage in de maaltijdcheques met 1 euro verhoogd worden.

Binnen de van toepassing zijnde loonnormen die een onderwerping inhouden aan twee marges van maximale loonkostenontwikkeling I een marge van 0,5 procent op de brutoloonmassa en een marge van 0,3 procent op de nettoloonmassa I wordt een verhoging van de eindejaarstoelage met 1 procent voorgesteld, namelijk van 71 procent van het loon van de maand oktober naar 72 procent.

Optrekken barema's ICT-medewerkers

De directie van De Watergroep beweert dat het zeer moeilijk is om bepaalde ICT-profielen aan te trekken en te houden. Daarom stelt ze voor om in afwachting van de onderhandelingen omtrent een nieuw loonbeleid binnen De Watergroep, hiervoor op korte termijn een voorstel uit te werken, waarbij de gebruikte barema's binnen de Vlaamse Overheid als toetssteen gebruikt worden. Er zijn raar maar waar nog groepen waarbij de barema's niet matchen. Dit wordt een hele moeilijke om te verteren en zal vermoedelijk afgeschoten worden.

'Kosten eigen aan de werkgever' - internetvergoeding

Het meer en meer plaats- en tijdonafhankelijk werken, het werken in een 'mobiel kantoor', de verdere digitalisering van een aantal administratieve processen en communicatie met de medewerkers (verlofaanvragen, kostenvergoedingen, elektronische loonbriefjes, vacatureberichten,...) leiden ertoe dat een internetverbinding een onmisbaar gereedschap wordt voor elke medewerker. Er wordt daarom een veralgemeende toekenning aan alle medewerkers van een vergoeding voor een internetaansluiting ten belope van 25 euro per maand voorgesteld. Op deze wijze worden de medewerkers meegenomen in de steeds verder schrijdende digitalisering van de samenleving. Er wordt hen hierbij de nodige ondersteuning en begeleiding geboden.

Zowel de loonnorm als de fiscale regels eisen voor de toekenning van een dergelijke kostenvergoeding dat er een aantoonbare band moet zijn met de uitgevoerde functie en de kostenvergoeding bijgevolg een terugbetaling

inhoudt van 'kosten eigen aan de werkgever'.

Er wordt tevens gestreefd naar het bedingen van een korting bij de aanbieder wanneer personeelsleden extra diensten bij de operator zouden bestellen. Dit kost De Watergroep niets, maar is wel een leuke meevaller voor de personeelsleden.

II. Kwalitatief luik

Efficiëntere dienstverlening, gekoppeld aan administratieve vereenvoudiging en meer autonomie, verantwoordelijkheid en flexibiliteit voor de personeelsleden

Om dit te realiseren, streeft De Watergroep een cultuurverandering na die overeenstemt met haar visie, waarbij De Watergroep zich profileert als dynamische en flexibele organisatie, waarbij gefocust wordt op resultaten van de medewerkers eerder dan op loutere aanwezigheid.

Bij de uitwerking wordt rekening gehouden met de duurzame omgang met mensen, met een veranderde en veranderende maatschappelijke context, waarbij onder meer gedacht wordt aan de balans werk-privé bij jongere werknemers en vrouwen, alsook het faciliteren van langer werken bij oudere werknemers. Interne billijkheid wordt gecreëerd en bewaakt, wat betekent dat er gestreefd moet worden naar eenheid en harmonisatie waar het kan, met aandacht voor specifieke regelingen waar het moet. Deze principes worden meegenomen in onder meer de verdere uitrol van het Neptunusproject, meer bepaald voor het luik van de serviceopdrachten en de planning ervan. Daarbij zal ook werken in een 'mobiel kantoor' ingevoerd worden. Dit vergt aanpassingen van de regelingen van de werkorganisatie, waarbij rekening gehouden wordt met de klantgerichtheid en 'service', alsook met de vereenvoudiging van de woon-werkverplaatsing en met aandacht voor eenvoudige en kostprijbewuste systemen.

Het huidige geolocatiesysteem wordt hierbij herbekeken en misschien zelfs afgeschaft. Dit geldt ook voor het project van het 'nieuwer werken', waarbij het blikveld zich richt op de regelingen van dienstvrijstellingen, betaalde verloven, onbezoldigde verloven en tijdsgebonden vergoedingen.

Zowel in de regelingen gevat in het kader van het werken in een 'mobiel kantoor', als in het 'nieuwer werken' wordt de registratie van de werkelijk gepresteerde uren behouden.

Efficiënte vertegenwoordiging van vakorganisaties tijdens wervingsexamens

Met het oog op de efficiëntieverhoging, wordt voorgesteld dat er een rotatiesysteem geïntroduceerd wordt, waarbij de representatieve vakorganisaties afspreken wie op welk wervingsexamen een vertegenwoordiger zal afvaardigen, zodat er maximaal één vertegenwoordiger aanwezig is. De vertegenwoordiger deelt zijn bevindingen mee aan de andere vakorganisaties.

III. Diverse maatregelen

Regeling van verblijfsvergoedingen

Gelet op de veralgemeende toekenning van de maaltijdcheques en de verhoging met 1 euro vanaf 2016, wordt voorgesteld om de regeling van de verblijfsvergoeding van 21 euro af te schaffen, omdat deze vergoeding dezelfde soort kostendekking beoogt.

In geval van overnachting worden logies (inclusief de maaltijden) betaald door De Watergroep en wordt de regeling voor kosteloos logies en logies op kosten van De Watergroep afgeschaft. Deze maatregel is voor ons moeilijk aanvaardbaar.

Herziening tussenkomst in hospitalisatieverzekering voor gepensioneerden

De Watergroep blijft tussenkomen in de premie van de hospitalisatieverzekering en stelt voor om aan alle

gepensioneerden (of in geval van overlijden aan hun partner) een tussenkomst van 100 euro per jaar toe te kennen, ongeacht hun leeftijd of het niveau van hun functie als actief personeelslid.

Screening regeling moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen

De Watergroep stelt voor om binnen het kader van het gewijzigd aanbod van het openbaar vervoer een screening door te voeren van de arbeidsplaatsen die momenteel de kwalificatie van 'moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen' hebben. Zo kan nagegaan worden of deze arbeidsplaatsen nog voldoen aan de vooropgestelde voorwaarden.

Kortom, we zijn de onderhandelingen zeker nog niet aan het afronden, maar er zitten goede voorstellen in, die we zeker zullen verdedigen, terwijl andere zullen sneuvelen.

Jan Van Wesemael