

Cao-onderhandelingen De Watergroep: nog brede kloof tussen directie en vakbonden

Nieuws dinsdag 3 oktober 2017

In samenspraak met de directie, de raad van bestuur en de vakbonden werd beslist dat de eisenbundels tegen de zomer aan elkaar zouden worden overhandigd. Dit is gebeurd en in september onderhandelen de partijen om tot een sectoraal akkoord 2017-2018 te komen voor De Watergroep.

De ACOD en het ACV hebben samen een bundel ingediend, het VSOA deed dat apart. Zoals verwacht, is de kloof tussen de wensen en eisen van vakbonden en overheid nog breed. De Watergroep gaat akkoord met een enveloppe van 1.111.306,54 euro, zijnde 1,1 procent op de loonkosten 2015-2016 zoals bepaald in het IPA. Hun krachtlijnen wijken echter sterk af van de onze.

I. Voorstellen van de directie

Het nieuwe loopbaan- en verloningsbeleid

■ Inhoudelijke principes:

- Van diploma- en anciënniteitsgedreven naar functie- en prestatiegedreven verloning.
- Gelijkwaardig maken van hiërarchische loopbaan en expertenloopbaan.
- Marktpositionering (voor de som van alle looncomponenten).
- Vast loon en loonevolutie: beperkte, automatische component als uiting van loyaliteit.
- Individuele component als uiting van de groei in competenties en expertise, toegepast in het dagelijks functioneren (performance / kan variëren naargelang van het functieniveau).
- Variabel loon (bonus):
 - > Voor het management (klasse M, L, K).
 - > Collectief, op basis van de resultaten van De Watergroep als geheel.
- Andere voordelen (bedrijfswagen, gsm, internet, forfaitaire onkosten) in lijn brengen met de markt en de interne organisatie (onder andere de functieclassificatie) en dit volgens de principes van een cafetariaplan.

■ Graduele invoering:

- Keuzemogelijkheid voor de werknemers in dienst: zij kunnen huidige statuut behouden of vrijwillig overstappen.
- Onmiddellijke toepasbaarheid op nieuwe werknemers.

Aanpassing van personeelsstatuut noodzakelijk

Het voeren van een beleid rond 'werkbaar werk', langer werken en een eindeloopbaanbeleid. De directie stelt voor:

- Verder uitwerken van maatregelen in het kader van het eindeloopbaanbeleid, mede in het licht van de op til zijnde reorganisatie. Dit omvat het vastleggen van een aantal principes, waaronder de beoogde doelgroepen, de modaliteiten en de procedure.
- In het loopbaanbeleid:
 - > Het stimuleren van interne mobiliteit: de invoering van de functieclassificatie creëert meer mobiliteit door het verlaten van de diplomavereiste. De functieclassificatie geeft inzicht aan de medewerkers in de verantwoordelijkheid en de complexiteit en de bijhorende uitdagingen van een functie, en stimuleert eveneens tot

mobilititeit. Het inzetten op opleidingen ter stimulering van het opnemen van nieuwe functies.

> Uitloopbanen: de creatie van uitloopbanen is een structurele maatregel die kadert in het werken aan meer autonomie en het verminderen van de fysieke en mentale belasting. Hierbij moet nagegaan worden welke jobs/functies/rollen als uitloopbanen voorbehouden kunnen worden in het kader van het eindeloopbaanbeleid, en deze structureel inbedden binnen de organisatie.

> Competentieontwikkeling: het opleidingsaanbod en de leeromgang afstemmen op de specifieke noden van de 'oudere medewerker', en ontwikkeling en inzetbaarheid stimuleren.

- Het implementeren van acties in het kader van de risicoanalyse voor psychosociaal welzijn.

- Werken aan ondersteuning.

Het doel is om zowel medewerkers als leidinggevenden te ondersteunen om (definitieve) uitval te voorkomen en langer gezond en met 'goesting' te werken. Mogelijke maatregelen in dit kader:

- Ondersteuning bij het herkennen van signalen van belasting en te werken aan de mentale en fysieke gezondheid, zowel voor medewerker als leidinggevenden.

- Uitbreiding van het concept van ziekteoverleg naar preventief overleg.

- Opzetten van een adequate ondersteuning van leidinggevende bij het terugkeren van langdurig zieken, waaronder het opvolgen van de medewerkers gedurende de eerste periode bij hun terugkeer na langdurige ziekte.

- Promoten en ondersteunen van een gezonde levensstijl met sensibilisatie rond gezondheid, welzijn, opleidingsmogelijkheden over werken aan individuele veerkracht aanreiken, medische check-ups vanaf af te spreken leeftijd.

- Invoeren van opname van deeltijds ziekteverlof.

- Invoeren van 80 procent opname bij loopbaanonderbreking palliatief verlof en verlof voor verzorging van een ziek familielid.

Verhoging eindejaarstoelage

In het vorige sociaal akkoord werd de eindejaarstoelage met 3 procent verhoogd (van 71 naar 74 procent). Hier wordt voorgesteld om de eindejaarstoelage opnieuw op te trekken met 3 procent (van 74 naar 77 procent).

Budget: 110.000 euro.

Verdere digitalisering van de organisatie

■ Veralgemeend en flexibel gebruik van de smartphone:

- Luik 1: een smartphone voor iedereen. Voor elke medewerker van De Watergroep wordt een smartphone voorzien, inclusief een simkaart met databundel, zodat iedereen vanop elke locatie zijn e-mail kan raadplegen en gebruiken.

- Luik 2: overstap naar een flexibele policy voor bestaande smartphones. Aan de smartphonegebruikers wordt de keuze gelaten te kiezen tussen:

> Het gebruik van een toestel van De Watergroep. Dit is een middenklasse smartphone met het Android-besturingssysteem van ongeveer 160 euro (exclusief btw). Na 3 jaar gebruik kunnen deze toestellen vervangen worden.

> Een forfaitaire smartphonevergoeding van 100 euro per jaar die het gebruik van de eigen smartphone voor beroepsdoeleinden afdekt. Dit voor zover de medewerker kiest voor een toestel met het Android- of IOS-besturingssysteem.

- Budget: De totale meerkosten van de invoering van een smartphone voor elke medewerker, inclusief een databundel van 1GB, wordt geschat op 130.200 euro per jaar. Hiervoor zal een fiscale ruling aangevraagd worden.

■ Herziening regeling internetvergoeding:

- Aanpassing van de fiscale ruling waarbij geen pro-rata-vergoeding in functie van deeltijdse prestaties wordt toegepast.

- Aanbieden van een systeem van personeelskortingen bij bedrijven en winkels. Kostprijs: eenmalige kostprijs van 3000 euro.

II. Vakbondsvoorstellen

De voorstellen van ACOD en ACV zijn eenvoudiger, máár wel voordeliger voor het personeel:

- Loonsverhoging van 1,1 procent.
- Verdere integratie van de weddecomplementen in het loon.
- Verhoging van de eindejaarstoelage tot een marktconforme verloning tot een dertiende maand, buiten de enveloppe, zoals bij vorige cao-besprekingen door de vorige directeur-generaal en de vorige voorzitter van de raad van bestuur werd beloofd.
- Meer telewerk ter verbetering van de situatie werk-gezin.
- Bij langdurige ziekte tijdelijke vervanging van het zieke personeelslid.
- Uitbestedingen alleen naar bewijs van goedkoper met kosten-betenanalyse.
- Spaarplan van bijvoorbeeld 10 euro per maand voor het personeelslid.
- Franchise bij hospitalisatie 0 in plaats van 250 euro.
- Een voordeelpas voor sommige aankopen conform Pluspas bij de Vlaamse overheid.

We weten nu al dat de lat hoog ligt, maar wel realistisch is. Benieuwd hoe realistisch de directie zal zijn tijdens de onderhandelingen !

Jan Van Wesemael