

De Watergroep: uitzonderlijk positieve cao 2017-2018

Nieuws donderdag 1 februari 2018

Op 10 januari 2018 werd het protocolakkoord op het Tussenoverlegcomité ondertekend. Dit was mogelijk door het constructieve overleg tussen werkgevers en vakbonden. Wat biedt de cao?

1. Kwantitatieve maatregelen

Voor de uitvoering van de cao werd een budget van 1.111.306 euro uitgetrokken, zijnde 1,1 procent van de loonmassa. Dit eerste punt was al heel belangrijk. De Watergroep onderschrijft het belang van het behoud van het openbaar karakter van de organisatie en zal dit standpunt verdedigen ten aanzien van de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement en alle beleidsmakers. Het beleid betreffende de statutarisering van permanente functies wordt bevestigd conform de bepalingen van toepassing binnen De Watergroep. Iedereen weet dat een regering met N-VA en Open VLD eerder geneigd is om te privatiseren.

■ Koopkracht

- Verhoging eindejaarstoelage van 74 naar 77 procent.
- Tweede pensioenpijler of groepsverzekering voor alle personeelsleden van 1 procent op het basisloon.

■ Mobiliteitsmaatregelen

- Fietsvergoeding optrekken tot het maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag van 0,23 euro per kilometer.
- Dienstfietsen ter beschikking gesteld voor het maken van dienstverplaatsingen.
- Kwaliteitsvolle en voldoende fietsenstallingen en fietsinfrastructuur.
- Carpool promoten.
- Thuiskomstgarantie: zorgen voor een alternatief vervoermiddel indien men door onvoorziene omstandigheden niet thuis geraakt.
- Stimulering gebruik openbaar vervoer: mogelijkheid tot combinatie openbaar vervoer en fietsvergoeding of openbaar vervoer met dienstvoertuig.
- Terugbetaling van de kostprijs van de betaalparkings aan het station.
- Optimalisatie werkplaats standplaats, in overleg met de werknemer en houdt geen 'herplaatsing' in.
- Planning vergaderingen/opleidingen.
- Sensibilisering.
- Moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen herbekijken.

■ Bijkomende verzekering medische kosten

Er zal een verzekering afgesloten worden ter dekking van de medische kosten die niet door de ziekteverzekering en de bestaande hospitalisatieverzekering worden vergoed.

■ Verhoogde vergoeding voor prestaties tijdens de wacht

- De nachtvergoeding van 0,31 euro per uur wordt opgetrokken naar 1 euro per uur.
- Deze vergoeding wordt geïndexeerd.

■ Aansluiting bij systeem van groepsaankopen

■ Verhoogde vergoeding uitblijven ongevallen

De bedragen van de premie worden verhoogd met 10 procent op het huidige bedrag.

■ Kosten eigen aan de werkgever (niet ten laste van de budgettaire enveloppe)

- Herziening regeling internetvergoeding: de proratering in functie van deeltijdse prestaties wordt, zo de fiscale administratie ermee akkoord gaat, vanaf 2017 afgeschaft.
- Stimulering en ondersteuning digitalisering van de werkorganisatie: alle medewerkers van De Watergroep ontvangen een smartphone.

■ Aanpassing e-policy

2. Kwalitatieve maatregelen

■ Arbeidstijdregeling

- Voor alle medewerkers: integratie in het jaarlijks verlof van: 1 dag Barbara, 1 dag ter vervanging van het huidige sociaal verlof en 1 dag voor 15 november en het behoud van de anciënniteitstoelagen.
- Voor medewerkers met vast en glijdend uurrooster: maandelijkse opbouw van maximaal 2 dagen per maand en opname recuperatieverlof in functie van opbouw met maximum van 2 dagen per maand.
- Voor mobiele medewerkers en medewerkers niveau K: forfaitaire toekenning van uren door uitbreiding verlof van 26,5 tot 34 dagen.
- Toekenning verplaatste feestdagen bij deeltijdse prestaties: de proratering van verplaatste feestdagen wordt afgeschaft. Deze maatregel wordt ingevoerd vanaf 2017.
- Berekeningswijze vakantieverlof bij deeltijdse prestaties: de proratering voor de berekening van het vakantieverlof blijft behouden, zonder afronding naar de hogere eenheid.
- Omstandigheidsverlof: uitbreiding van het verlof naar aanleiding van de bevalling van de echtgenote/samenwonende partner van het personeelslid naar 10 dagen.
- Dienstvrijstellingen: aanpassing in het reglement betreffende de dienstvrijstellingen voor bijvoorbeeld doktersbezoek tijdens de diensturen.
- Federale bepalingen inzake loopbaanonderbreking: opname van de loopbaanonderbreking met 20 procent wordt mogelijk.

■ Telewerk

De Watergroep wil telewerk bevorderen, om zo bij te dragen aan een duurzame mobiliteit en een betere combinatie werk-gezin. Daarbij gaat de nodige aandacht naar de stijl van leidinggeven en de cultuurverandering die hiermee gepaard gaat. De bestaande regeling rond structureel en occasioneel telewerk wordt als volgt herzien:

- Structureel telewerk: je werkt minimaal 4 dagen per maand thuis, je ontvangt een kantoorvergoeding van 20 euro per maand en de vereiste prestaties bedragen 7 uur 24 minuten per dag zonder opbouw van inhaalrust of recuperatieverlof. Wie structureel telewerkt, stap af van tijdsregistratie via de prikklok en krijgt een basissaldo van 34 dagen verlof.
- Occasioneel telewerk: je werkt maximaal 4 dagen per maand thuis, maar niet volgens een structureel patroon, er wordt geen kantoorvergoeding betaald en occasioneel telewerk kan je combineren met tijdsregistratie via de prikklok. Op dagen dat je 'prijkt', is opbouw van recuperatieverlof en inhaalrust mogelijk.

In beide systemen is een halve dag telewerk mogelijk. Telewerk in situaties van overmacht (bijvoorbeeld bij treinstaking) wordt niet meegeteld in het maximaal aantal dagen voor occasioneel telewerk.

■ Zorgkrediet en compenserende maatregelen

Het zorgkrediet komt in de plaats van de federale regeling voor loopbaanonderbreking voor niet-thematische verloven. Voor De Watergroep betekent dit in de praktijk dat bij deeltijds werken boven de 50 jaar het huidige systeem van loonbonus behouden blijft. Vanaf 55 jaar worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met dienstactiviteit.

■ Langer werken en uitloopbanen

Binnen het streven naar 'werkbaar werk' gaat onder meer aandacht naar aangepaste loopbaanpaden en uitloopbanen. Langdurig zieken kunnen bij het hernemen deeltijds ziekteverlof opnemen. Dit is ter uitbreiding van het huidige systeem van deeltijds werken wegens ziekte. Andere maatregelen binnen dit thema: interne mobiliteit stimuleren, de mutatieregeling herwerken en het opleidingsaanbod afstemmen op de oudere werknemer.

■ Principes van outsourcing

Bij de uitbesteding van taken zal een businesscase opgemaakt worden met een kosten-batenanalyse. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de kerntaken van De Watergroep.

* * *

We mogen gerust stellen dat we er in zeer moeilijke tijden in geslaagd zijn om een mooie cao af te sluiten, waarvan iedereen binnen De Watergroep beter wordt.

Ingrid Moens, Jan Van Wesemael