

De Watergroep: sociaal akkoord voor periode 2021-2022

Nieuws maandag 10 oktober 2022

Ook bij De Watergroep worden per politieke legislatuur van de Vlaamse regering twee akkoorden afgesloten. 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 1 januari 2021.

Partijen streven ernaar om voor toekomstige sociale akkoorden of cao's de onderhandelingen op te starten in het voorjaar van het eerste loopjaar van de cao. Er is wel de afspraak dat we onmiddellijk aansluitend onderhandelingen opstarten voor de resterende jaren van de legislatuur. Deze tekst is onderhandeld maar moet nog worden goedgekeurd door de raad van bestuur van De Watergroep en is een ruime samenvatting van wat er komt, waarschijnlijk eerstdaags.

De financiële enveloppe voor deze cao werd berekend volgens de loonnorm, wat betekent dat 0,4 procent van het brutoloon beschikbaar is. De loonkosten voor de jaren 2019 en 2020 vormen de berekeningsbasi. De ACOD is hiermee niet tevreden en zal dit trachten te compenseren in de volgende cao. Er is een financiële enveloppe van 448.776 euro beschikbaar voor ongeveer 1.500 medewerkers.

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.

1. Verhoging eindejaartoelage

Het percentage van de eindejaartoelage wordt verhoogd, waardoor De Watergroep verder gaat in de uitbouw van de eindejaartoelage tot een volwaardige 13^{de} maand met als streefdoel dit tegen december 2026 te bereiken.

Er wordt afgesproken om de eindejaartoelage voor het jaar 2022 te verhogen met 5 procentpunten.

Op het einde van de looptijd van het sociaal akkoord voor 2021-2022 zal de eindejaartoelage bijgevolg 88 procent van het bruto baremiek maandsalaris bedragen. De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 278.000 euro per jaar.

2. Plaats- en tijdsonafhankelijk werken

2.1. Structurele telewerkers

Om tegemoet te komen aan de kosten die het telewerken met zich meebrengt, wordt de kantoorvergoeding voor structurele telewerkers verhoogd met 5 euro tot een bedrag 30 euro per maand.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 35.000 euro per jaar. Hij gaat in vanaf januari 2022.

2.2. Geomobiele werkers

Er wordt een vergoeding van 15 euro per 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 geomobiele medewerkers en medewerkers in de functie van (Senior) Technieker Drinkwater. De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 135.000 euro per jaar en gaat in op 1 januari 2022.

3. Haard- en standplaatsvergoeding

Het personeelsstatuut voorziet dat een haardtoelage kan worden toegekend aan:

- het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat samenleeft tenzij de toelage wordt toegekend aan zijn echtgenoot of aan de persoon met wie hij samenleeft
- het alleenstaande personeelslid van wie een 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 kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 3.200 euro per jaar. Deze maatregel gaat eveneens in op 1 januari 2022.

4. 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. Raming meerkost: 200 euro per jaar. Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

MAATREGELEN ARBEIDSTIJDREGELING

1. Omstandigheidsverlof bij overlijden

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

bevat drie belangrijke elementen:

- het aantal dagen wordt verhoogd
- meer personen kunnen een 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 een 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 ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

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

3. Beperking overdracht verlof

Momenteel kunnen er jaarlijks maximaal 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 gaat in op 1 januari 2023.

4. Uitbreiding thematische verloven

Voor contractuele medewerkers is het sinds 1 september 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 de mantelzorg 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.

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

akkoord.

KWALITATIEVE MAATREGELEN

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.

2. Hybride werken en het kantoor van de toekomst

Op basis van de uitkomsten van de telewerkbevraging, uit ervaringen tijdens de coronacrisis en de ontwikkelingen in de maatschappij en de bedrijfswereeld, wordt in de toekomst verder hybride werken mogelijk.

Om dit hybride werken mogelijk te maken zal De Watergroep de komende jaren voort investeren in digitalisering en de kantooromgeving. De plannen zitten vervat in een ambitieuze visie en de patrimoniumstrategie 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'. De 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.

3. Duurzame inzetbaarheid en werkbaar werk

3.1. 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 proactief beleid voeren om werkbaar werk aan te bieden voor de werknemers die na organisatorische herschikkingen of om andere redenen geheroriënteerd moeten worden.

3.2. Welzijn

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

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 euro per jaar tot een bedrag 45.000 euro per jaar. Dit bedrag wordt verdeeld over de vakorganisaties op basis van de verdeelsleutel die vakorganisaties meedelen aan De Watergroep. De kostprijs bedraagt 15.000 euro per jaar. De ingangsdatum van deze maatregel wordt bepaald op 1 januari 2022.

Ingrid Moens, Jan Van Wesemael