

Betreft:

Besluit van de Vlaamse Regering vanhoudende de agentschapspecifieke regeling van de rechtspositie van het personeel van het publiekrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschap De Vlaamse Waterweg, naamloze vennootschap van publiek recht

Opdat omtrent de interpretatie van de tekst van het hiernavolgend besluit geen twijfel zou ontstaan, wordt in **een artikelsgewijze toelichting** voorzien.

INLEIDING

De algemene rechtspositie van het personeel van De Vlaamse Waterweg, zijnde een extern verzelfstandigd agentschap, wordt geregeld door het besluit van de Vlaamse Regering van 13 januari 2006 houdende vaststelling van de rechtspositie van het personeel van de diensten van de Vlaamse overheid, kortweg Vlaams personeelsstatuut, meer bepaald artikel 1.2. Artikel 1.7 bis van bovenvermeld Vlaams personeelsstatuut bepaalt echter dat de agentschappen een aantal bepalingen kunnen vaststellen die specifiek op hen van toepassing zijn, onverminderd de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut.

Aldus bevat dit besluit volgende bepalingen:

- de afwijkingen op de bepalingen van het Vlaams personeelsstatuut waarvoor het Vlaams personeelsstatuut machtiging geeft.
- De agentschapspecifieke bepalingen (zoals specifieke toelagen en vergoedingen of graden en salarisschalen die enkel in de instelling voorkomen of nog: specifieke verworvenheden die in de huidige personeelsstatuten voorkomen en die eigen zijn aan het agentschap) dit zijn dan geen afwijkingen maar aanvullingen op het VPS.
- De agentschapspecifieke overgangsbepalingen.

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

In dit artikel wordt het toepassingsgebied omschreven waarop het agentschapspecifiek besluit betrekking heeft.

Artikel 2

Dit artikel geeft de definitie van “agentschap” weer.

BEPALINGEN OMTRENT DE GRAAD VAN DE HAVENKAPITEIN

Gezien de noodzaak aan varend personeel, eigen aan het agentschap en voorzien in het personeelsplan, worden een aantal bepalingen opgenomen omtrent de aanwerving en administratieve loopbaan van de havenkapitein. Deze bepalingen zijn duidelijk een aanvulling op het Vlaams personeelsstatuut.

Art. 3

Dit artikel bepaalt de graad en de rang van de havenkapitein.

Artikel 4 en 5

Deze artikelen behandelen de functionele en de administratieve loopbaan van de havenkapitein.

TOELAGEN EN VERGOEDINGEN

A. Cluster Scheepvaartbegeleiding

Het proces binnenvaartbegeleiding van DVW zal de komende jaren ingrijpende wijzigingen ondergaan, in het bijzonder ingevolge de beleidskeuze voor meer (geavanceerde) afstandsbediening (corridormanagement) vanuit centrale (afstands)bedieningscentrale's. Daarenboven zal de komende jaren ook het proces voor het afleveren van de vaarvergunningen volledig geautomatiseerd worden. Deze evoluties gaan gepaard met de afbouw van de lokale inning van scheepvaartrechten en waterwegenvignetten aan de kunstwerken. Voormelde technologische verandering impliceert dat DVW naar de toekomst toe gaandeweg een ander, weliswaar hoger profiel nodig heeft voor deze vernieuwde vorm van bedienen/managen van het scheepvaartverkeer, met name een C-niveau in de plaats van het huidige D-niveau.

Daarnaast loopt er thans een studie waarbij o.m. wordt nagegaan op welke corridors al dan niet Vessel Traffic Service-operatoren (VTS-operatoren) zullen nodig zijn.

Het nieuw toelagestelsel wenst maximaal in te spelen op deze veranderende context vanuit de wetenschap dat een geleidelijke overgang nodig zal zijn.

Het management van De Vlaamse Waterweg werkt in overleg met de syndicale organisaties de nodige ondersteuning en begeleiding uit opdat de aanwezige binnenvaartbegeleiders/sluisbedienaars de mogelijkheid wordt geboden om maximaal te kunnen instappen in de nieuwe corridor-organisatie.

Voor de BVB'ers waarvoor evenwel geen plaats blijkt te zijn in de corridors, zal in overleg een passend alternatief worden aangereikt. (zie verder).

Tenslotte bleek het nodig om tijdens de overgangperiode een 'tijdelijke oplossing' uit te werken voor de voormalige personeelsleden van De Scheepvaart in de bediening omdat er een substantieel loonverschil bestond tussen de desbetreffende personeelsleden van het voormalige Waterwegen en Zeekanaal en het voormalige De Scheepvaart.

Artikel 6

Deze bekwaamheidstoelage wordt toegekend aan de personeelsleden die instaan voor de taak van River Information Services of de RIS-operatoren. De toelage kan pas worden toegekend na het slagen in een bekwaamheidsproef die betrekking heeft op de praktische kennis van de van toepassing zijnde procedures.

Er wordt verder aangegeven hoeveel uren voor de beschikbaarheid buiten de diensturen (of permanentieuren) vervat zitten in het forfait van 75 euro.

Het bedrag is gelijk aan de ondergrens van de permanentietoelage conform het Vlaams personeelsstatuut.

De uren aan beschikbaarheid boven de 500 uur worden vergoed aan 1 euro aan 100% per uur.

Artikel 7

Deze toelage bestaat uit een maandelijks forfaitair bedrag van 120 euro aan 100%.

De toelage wordt toegekend aan alle personeelsleden die instaan voor de bediening van een of meerdere beweegbare kunstwerken die niet beantwoorden aan de criteria zoals bepaald in artikel 9 § 2 en voor zover ze werken in een volwaardig werkrooster.

Het tweede lid verduidelijkt hoeveel uren voor de beschikbaarheid buiten de diensturen (zijnde passieve bewaking of permanentie-uren) vervat zitten in dit forfaitair bedrag van 120 euro en welke vergoeding bijkomend wordt uitbetaald indien dit aantal uren hoger oploopt.

In uitzonderlijke (operationele) omstandigheden kunnen de beschikbaarheidsuren boven 1000 ook vergoed worden en dit aan een uurtarief van 1 euro mits gemotiveerde beslissing van de operationeel directeur.

Deze omstandigheden kunnen o.m. zijn : personeelstekort, te hoge werklust omwille van waterbeheersing,...

Tevens wordt opgenomen welke andere toelagen niet cumuleerbaar zijn met deze toelage, aangezien het forfait van 120 euro fungeert als vervanging voor deze toelagen .

Tot slot ontvangen de personeelsleden met het voordeel van een dienstwoning of de vervangende toelage voor de dienstwoning, een gereduceerd forfait van 45 euro, teneinde een zo groot mogelijke gelijkheid te bewerkstelligen over het geheel van de betrokken personeelsleden.

De toelage van 120 vervangt volgende (oude) toelagen:

- 1° de toelage gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken, vermeld in artikel 13 van dit besluit;
- 2° de toelage bediening van een kunstwerk, vermeld in artikel 21 en 22 van dit besluit;
- 3° de toelage schermbediening, vermeld in artikel 23 van dit besluit;
- 4° de toelage pleziervaart, vermeld in artikel 26 van dit besluit;
- 5° de vrije woonst en de vervangende toelage, vermeld in artikel VII 56 en VII 57 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, met uitzondering van het geval, vermeld in paragraaf 4 van dit artikel;
- 6° de permanentietoelage, vermeld in artikel VII 42 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Artikel 8

Deze toelage wordt toegekend aan het personeelslid dat instaat voor de scheepvaartbegeleiding vanaf het ogenblik dat ze tewerk worden gesteld op een afstandsbedieningscentrale die aan een aantal criteria beantwoordt en betreft een technische bekwaamheidstoelage van 150 euro per maand.

In deze toelage zit een zelfde aantal uren aan beschikbaarheid buiten de diensturen vervat als de toelage binnenvaartbegeleiding.

Zoals eerder gesteld zal het proces van de binnenvaartbegeleiding komende jaren ingrijpende wijzigingen ondergaan o.m. omwille van een gewijzigde manier van werken door meer vanop afstand vanuit centrale bedieningslocaties te gaan bedienen. Voormelde technologische verandering impliceert dat DVW naar de toekomst toe een ander, weliswaar hoger profiel nodig heeft voor deze vernieuwde vorm van bedienen/managen van het scheepvaartverkeer, met name een C-niveau in de plaats van het huidige D-niveau.

Deze personeelsleden zullen immers verantwoordelijk zijn voor meerdere kunstwerken en dit vanop een corridor-afstandsbedieningscentrale.

Alvorens deze personeelsleden aanspraken kunnen maken op deze technische bekwaamheidstoelage, dienen zij te slagen in een bekwaamheidsproef die georganiseerd wordt door De Vlaamse Waterweg. De modaliteiten van deze test maken het voorwerp uit van verdere besprekingen binnen de MIA.

Ook bij aanwerving/selectie van deze categorie van personeelsleden zal bijzondere aandacht geschonken worden aan deze bekwaamheidsproeven.

De invoering van dit nieuwe toelagesstelsel wordt gekoppeld aan de volgende voorwaarden :

(a) het effectief te werk worden gesteld op een corridor-afstandsbedieningscentrale en/of het beschikbaar moeten zijn op een corridor-afstandsbedieningscentrale voor zover deze centrale beantwoordt aan tenminste 4 van 8 volgende 8 criteria :

1. Totaal aantal beweegbare bruggen en/of sluisen : 20

- Met sluis wordt bedoeld : een sluiscolk. Dus een sluisencomplex dat bestaat uit 2 sluiscolken die naast elkaar gelegen zijn, telt voor 2. De beide kolken worden immers gelijktijdig gebruikt.
- Het moet gaan over operationele sluiscolken. Er zijn immers ook sluiscolken die niet gebruikt worden (maar bv waar een nieuwere of grotere sluiscolk die ernaast gelegen is gebruikt wordt). Enkel de operationele sluiscolken tellen mee.
- Een sluiscolk met tussendeuren telt slechts als 1 kolk (en niet als 2).
- Een brug die onmiddellijk op- of afwaarts een sluis is gelegen wordt meegeteld als 2 kunstwerken, dus brug en sluis.

2. De aanwezigheid van een of meer kruisende waterwegen, met uitzondering van (vaargeul naar) jachthaven(s), insteekdok(ken) of andere niet gebruikte vaargeulen

- 3. Aantal bedieningscycli per jaar van de kunstwerken die bedoeld worden onder (1): 50.000. Indien een drempel van 100.000 wordt gehaald telt dit criterium dubbel.**
 - 1 cyclus voor een brug zijn al de handelingen die nodig zijn om de brug van uit gesloten toestand voor scheepvaart te openen voor scheepvaart en opnieuw te sluiten
 - 1 cyclus voor een sluis zijn al die handelingen die nodig zijn om een schip van af- naar opwaarts te laten varen (of van op- naar afwaarts), ook een lege schutting (sluis keren) wordt beschouwd als 1 cyclus
- 4. Een combinatie van beroeps-en pleziervaart waarbij elke groep minimum 20% van het totaal vertegenwoordigt.**
- 5. Een verschil tussen minimum en maximum debiet met minstens een factor 20 op jaarbasis en/of de aanwezigheid van getijdenvensters bij minstens 1 sluis van de centrale**
- 6. Een combinatie van beweegbare bruggen en sluisen waarbij elk type minimum 20% van het totaal vertegenwoordigt**
- 7. Wanneer er gedurende 80% van de dagen per jaar minstens 10x per dag meerdere beroepsschepen in eenzelfde kolk geschut worden.**
- 8. Geen inplaatstelling van een VTS-operator**

(b) het beschikken over een bekwaamheidscertificaat

De modaliteiten voor de toekenning van het bekwaamheidscertificaat maken het voorwerp uit van verder overleg binnen de MIA, met dien verstande dat er een onderscheid zal gemaakt worden tussen BVB'ers die reeds werkzaam zijn op een bedieningscentrale bij het in voege treden van het ASB en de andere BVB'ers.

Voorgaande impliceert dat personeelsleden die in de toekomst enkel lokale bedieningstaken uitvoeren en niet beschikbaar dienen te zijn op een corridor-afstandsbedieningscentrale de op hen van toepassing zijnde toelagen zullen behouden/krijgen en bijgevolg niet de overstap maken naar het nieuwe toelagestelsel.

Op het ogenblik dat een lokaal bediend kunstwerk wordt ingeschakeld in de bedieningscentrale zullen de desbetreffende BVB'ers evenwel in aanmerking komen voor de overstap naar de nieuwe functie en het daaraan gekoppelde nieuwe toelagestelsel.

Artikel 9

Het personeelslid dat instaat voor de 'Vessile Traffic Service' oftewel VTS ontvangt een technische bekwaamheidstoelage van 250 euro per maand voor zover ze tewerk zijn gesteld op een afstandsbedieningscentrale die aan de vereiste criteria beantwoordt zoals bepaald in art 9 §2 van het besluit. Dit forfait is hoger dan dat van het personeelslid dat instaat voor de scheepvaartbegeleiding omwille van de eindverantwoordelijkheid die de personeelsleden in het kader van de VTS dragen.

Ook in deze toelage is een forfaitair aantal uren beschikbaarheid buiten de diensturen in begrepen.

Alvorens deze personeelsleden aanspraken kunnen maken op deze technische bekwaamheidstoelage, dienen zij te slagen in een bekwaamheidsproef die georganiseerd wordt door De Vlaamse Waterweg. De modaliteiten van deze test maken het voorwerp uit van verdere besprekingen binnen de MIA.

Ook bij aanwerving/selectie van deze categorie van personeelsleden zal bijzondere aandacht geschonken worden aan deze bekwaamheidsproeven.

De invoering van dit nieuwe toelagestelsel wordt gekoppeld aan de volgende voorwaarden : De bekwaamheidstoelage zal pas worden toegekend van zodra de VTS-operator over het bekwaamheidscertificaat beschikt. De modaliteiten voor de toekenning van het bekwaamheidscertificaat maken het voorwerp uit van verder overleg binnen de MIA. De bestaande VTS-operatoren zullen hun oude toelagen kunnen behouden, tenzij het nieuwe stelsel voordeliger blijkt.

Artikel 10

De toelage bedraagt 50 euro op maandbasis en wordt toegekend aan de personeelsleden die een bufferfunctie uitoefenen (cfr besluit/arbeidsovereenkomst).

Deze groep van personeelsleden ontvangt deze toelage aangezien er van hen een zeer grote flexibiliteit wordt verwacht voor het opvangen van o.a. langdurige afwezigheden en afwezigheden ingevolge inhaalrust.

Een personeelslid met een bufferfunctie wordt gedefinieerd als elk personeelslid, zonder vaste jaarplanning, dat ingezet wordt voor de bediening op meerdere bedieningslocaties om de daar voorziene bezetting te garanderen.

B. Cluster wacht en beschikbaarheid

Voorafgaand moet een duidelijk onderscheid gemaakt worden tussen volgende begrippen :

- Wacht (regelmatig opgeroepen worden - gestructureerd met een aparte beurtrol per week)
- Verstoring (bij uitzondering opgeroepen worden in geval van noodzaak buiten de diensttijd of permanentieplicht – geen beurtrol – op basis van vrijwilligheid)
- Beschikbaarheid (occasioneel opgeroepen worden als onderdeel van de werkroosters bij continudiensten : opkomen ter vervanging van afwezige collega of tbv waterhuishouding of voor de desbetreffende personeelsleden voor het uitvoeren van strooiwerkzaamheden tijdens de strooiperiode)

Binnen DVW zullen de volgende drie toelagen in het kader van de respectievelijke wachtdiensten en permanentieregelingen worden toegepast:

- Een wachttoelage
- Een beschikbaarheidstoelage
- Een verstoringstoelage (conform VPS)

Voorgaande impliceert derhalve dat de permanentietoelage voor wachtdiensten niet meer wordt toegepast binnen De Vlaamse Waterweg en dat op termijn dit ook de facto het geval

zal zijn voor de huisvesting en de woondervingstoelage aangezien beide toelagen nu reeds een uitdovend karakter hebben.

Artikel 11

Dit artikel handelt over de wachttoelage.

Elk personeelslid dat wordt ingezet in een wachtdienst ontvangt daarvoor een toelage aan 1€ (100%) per uur van wacht met een maximum evenwel van 260 u per maand. Dit maximum werd ingesteld om ervoor te zorgen dat de last van de wacht zo goed mogelijk gespreid wordt onder de betrokken personeelsleden.

Artikel 12

Deze toelage regelt de beschikbaarheidstoelage voor de personeelsleden die ingepland zijn voor de strooidienst tijdens de vaste strooiperiode.

Wat de strooidienst betreft: deze zal georganiseerd worden met een vaste strooi periode van 3 maanden tijdens de winterperiode. De winterperiode loopt van de 3e maandag van oktober tot de 4e maandag van april. De vaste strooiperiode loopt van 01/12 tot en met 28/02 (in schrikkeljaar 29/02). De planning voor de strooidiensten wordt evenwel steeds opgemaakt voor de volledige winterperiode.

Tijdens de vaste strooiperiode is de beschikbaarheidstoelage à 8 € (100%) enkel van toepassing voor de ochtendshift van 3u voorafgaandelijk en aansluitend op het begin van een normale werktijd. Indien het uitzonderlijk toch nodig zou zijn om (1) te strooien tijdens de avond (na de werktijd) of (2) voor of na de variabele strooiperiode te gaan strooien zal beroep gedaan worden op verstoring en dit op basis van de planning voor de volledige winterperiode. In de periode voor en na de vaste strooidienst zal de planning worden aangewend om te weten wie men als eerste kan bellen. Indien de betrokkene evenwel niet beschikbaar blijkt te zijn, zal gebeld worden naar de andere collega's.

Samenvattend:

Toelage	Bedrag	Begrenzing/berekening	Toelichting
Wachttoelage	1 € per uur	Max 260u/maand	
Beschikbaarheidstoelage	8 € per halve dag (*)		Enkel voor strooidienst
Verstoringstoelage	4/1850 per uur	salaris, verhoogd met de haard- of standplaatstoelage, de toelage voor tijdelijke functieverzwarende, de examentoeelage en de bevorderingspremie	VPS-regeling

(* op de dagen dat men als beschikbaar staat ingepland voor het strooien tijdens de ochtend

De verwittigingstermijn voor de verstoringstoelage wordt gelijkgeschakeld voor de gefuseerde entiteit en bedraagt 48 Hr.

C. Cluster gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken

Artikel 13

Het bestaande stelsel van het voormalige W&Z bestaande uit enerzijds een profielgebonden stelsel en anderzijds een stelsel op aanvraag werd als basis genomen voor de nieuwe toelage van De Vlaamse Waterweg, doch met volgende aanpassingen :

- (1) Het vaste uurtarief à 100% bedraagt 2,10 €;
- (2) De lijst der werken van het VPS wordt als basis gehanteerd voor het stelsel op aanvraag

De profielen zijn gebaseerd op volgende gegevens :

- Profiel 1: 1/4de van 1520u
- Profiel 2: 3/8ste van 1520u
- Profiel 3: 1/2de van 1520u

waarbij 1.520 u = vaste jaarnorm¹

Voor de profielindeling van de personeelsleden wordt verwezen naar de als bijlage II bijgevoegde excelsheet.

Om tegemoet te komen aan de toekomstige situatie waarbij een wijziging van de werkorganisatie en/of de taakhoud van een bepaalde functiegroep een impact heeft op de aard en de omvang van de gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken voor de desbetreffende functiegroep, wordt aan de operationeel directeur de mogelijkheid geboden om een profiel toe te wijzen aan een functiegroep die gebruik maakt van het aanvraagstelsel of het profiel van een functiegroep te wijzigen. Deze wijziging is evenwel enkel mogelijk op basis van een evaluatie van de relevante gegevens die betrekking hebben op een periode van tenminste 6 maanden.

Artikel 14

Dit artikel regelt de wijze van bezoldiging van overuren bij het exploitatiepersoneel (zowel de bedienaars als het varende personeel). Gezien de noodzaak om de continuïteit van dienstverlening te waarborgen, werd een aparte regeling uitgewerkt voor recuperatie van overuren van het exploitatiepersoneel.

Artikel 15

Dit artikel regelt de tegemoetkoming voor het personeelslid dat buiten zijn diensturen wordt opgeroepen (en dus verstoord wordt cfr. Verstoringstoelage) naar zijn vaste werkplaats. Het

¹ de jaarnorm van 1.520 is gebaseerd op 200 werkdagen à 7,6 u (de norm van 200 werkdagen is een algemeen aanvaarde norm binnen de Vlaamse overheid waarin een gemiddelde afwezigheid is verrekend (zowel verlof als andere vormen van afwezigheid) en die aanvaard werd door een beslissing van het CAG op 9/06/2010.

betrokken personeelslid ontvangt een vergoeding die gelijk is aan de prijs van een treinticket 2^{de} klasse voor dezelfde afstand of een fietsvergoeding.

OVERGANGSMAATREGELEN

A. Aangaande de cluster scheepvaartbegeleiding

Artikel 16

Deze overgangsbepaling zorgt ervoor dat de personeelsleden van de vennootschap van Waterwegen en Zeekanaal NV (sedert 1 januari 2018 ingekanteld in de vennootschap van De Vlaamse Waterweg nv) de toelage binnenvaartbegeleider behouden.

Uiteraard is dit behoud slechts voor zover deze personeelsleden éénzelfde takenpakket (los van de functietitel) blijven uitoefenen en voor zover ze blijven voldoen aan de voorwaarden en modaliteiten van het Agentschapspecifiek besluit van Waterwegen en Zeekanaal NV.

Deze forfaitaire toelage vervangt volgende toelagen:

- 1° de toelage innen van scheepvaartrechten, vermeld in artikel 20 van dit besluit;
- 2° de toelage gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken, vermeld in artikel 13 van dit besluit;
- 3° de toelage bediening van een kunstwerk, vermeld in artikel 21 en 22 van dit besluit;
- 4° de toelage schermbediening, vermeld in artikel 23 van dit besluit;
- 5° de vrije woonst en de vervangende toelage, vermeld in artikel VII 56 en VII 57 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, met uitzondering van het geval, vermeld in paragraaf 4 van dit artikel;
- 6° de permanentietoelage, vermeld in artikel VII 42 van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006.

Dit houdt tevens in dat de extra uren boven de 500 vergoed blijven aan 0,3571 euro.

In uitzonderlijke (operationele) omstandigheden (zie eerder artikel 8 kunnen de uren boven de 1000 uitbetaald worden aan 0,3571 en dit na gemotiveerde beslissing van de operationeel directeur of zijn plaatsvervanger.

De mogelijkheid wordt tevens voorzien om deze uren boven de 1000 die gepresteerd werden tussen 1 januari 2018 en invoegetreten van dit besluit retroactief uit te betalen.

Tenslotte werd ook de uitdovende regel behouden voor de personeelsleden die een gereduceerd tarief forfait ontvangen omdat ze kunnen beschikken over een dienstwoning.

Personeelsleden van het voormalige W&Z kunnen steeds de overstap maken naar het nieuwe forfaitaire stelsel van toepassing binnen DVW, met name het forfait van 120 euro voor de taak van scheepvaartbegeleiding. Dit forfait is cumuleerbaar met de toelage voor innen van scheepvaartrechten (zie verder).

Artikel 17

Deze overgangsbepaling betreft de personeelsleden van de vennootschap Waterwegen en Zeekanaal die de 'oude toelagen' daterende van voor het forfait binnenvaartbegeleiding

ontvingen. Met deze bepaling wordt de overgangsbepaling die stond ingeschreven in het agentschapsspecifiek besluit van Waterwegen en Zeekanaal, meer specifiek artikel 28/1 3°, bestendig.

“

3° voor de binnenvaartbegeleiders waarbij het berekende brutojaarbedrag met toepassing van het forfaitaire bedrag van 135 euro/maand lager is dan het samengestelde brutojaarbedrag van de in het referentiejaar uitgekeerde toelagen, vermeld in artikel 14/2 : de werkgever vraagt de desbetreffende personeelsleden schriftelijk te verzoeken tot behoud van de oude toelagen die vervat zijn in de toelage binnenvaartbegeleider, vermeld in artikel 14/2. Als ze geen schriftelijk verzoek indienen, vallen die personeelsleden onmiddellijk en automatisch terug op het maandelijks forfaitaire bedrag van 135 euro (100 %). In de maand januari van elk nieuw kalenderjaar kunnen de betrokken personeelsleden een wijziging naar het forfaitaire systeem aanvragen. Die overgang gaat in op de maand die volgt op de aanvraag en is onherroepelijk.”

Artikel 18

De invoering van de sluitende roosters/volwaardige werkroosters aangaande de personeelsleden tewerkgesteld op het grondgebied van het voormalig agentschap De Scheepvaart, is een voorwaarde voor het verkrijgen van het forfait voor de prestaties van de scheepvaartbegeleiding. Tot zolang de personeelsleden in de binnenvaartbegeleiding niet effectief zijn ingepland in een volwaardig rooster, vallen zij terug op de toelagen en vergoedingen die op hen van toepassing was voor de inwerkingtreding van dit besluit. Het betreft o.a. de permanentietoelage, de toelage elektrisch kunstwerk en de toelage inning van scheepvaartrechten.

Artikel 19

Dit artikel wenst tegemoet te komen aan de situatie waarbij de personeelsleden in de binnenvaartbegeleiding tewerkgesteld werden als nieuwkomer vanaf 1 januari 2018 en de personeelsleden die de overstap maakten van het grondgebied van de oude vennootschap De Scheepvaart naar het grondgebied van de oude vennootschap van Waterwegen en Zeekanaal. Deze personeelsleden konden niet dezelfde toelagen als de collega's ontvangen, ondanks het feit dat zij hetzelfde takenpakket en in eenzelfde werkorganisatie terecht kwamen. Om hieraan tegemoet te komen wordt voor deze personeelsleden een verrekening gemaakt tussen het totale bedrag van de toelagen die het betrokken personeelslid zou ontvangen hebben in overeenstemming met het agentschapsspecifiek besluit van ex-Waterwegen en Zeekanaal en het totale bedrag aan uitbetaalde toelagen in overeenstemming met de van toepassing zijnde regelgeving bij De Vlaamse Waterweg vóór het invoegen van dit nieuwe agentschapsspecifieke besluit.

Het lijkt immers gerechtvaardigd dat de personeelsleden die binnen eenzelfde werkorganisatie tewerkgesteld worden en moeten meedraaien in eenzelfde werkregime en dus dezelfde prestaties verrichten, eenzelfde betoelaging ontvangen.

Artikel 20

Dit artikel handelt over de toelage innen van scheepvaartrechten. Deze toelage is uitdovend. Concreet kan ze nog worden uitbetaald aan de personeelsleden voor zover deze prestaties nog geleverd moeten worden. Voor de personeelsleden van het voormalige Waterwegen en Zeekanaal was deze toelage vervat in het forfait van 135 euro. Zij komen aldus niet in aanmerking voor de toelage voor het innen van scheepvaartrechten. Zij krijgen wel de keuze

om over te stappen naar het forfait van 120 euro voor de binnenvaartbegeleiding met de cumulatie van de toelage voor het innen van scheepvaartrechten, uiteraard voor zover deze prestatie van hen gevraagd wordt.

Eens deze keuze gemaakt om over te stappen naar het forfait van 120 euro, kan men niet terug naar het forfait van 135 euro.

Artikel 21

Oude toelage voor de bediening van een kunstwerk .Enkel van toepassing voor de personeelsleden ex- W&Z die onder oude toelagen stelsel vallen en die dus geen forfait ontvangen voor de scheepvaartbegeleiding.

Artikel 22

Oude toelage voor de bediening als vaste bedienaar en als plaatsvervanger van een kunstwerk. Enkel van toepassing voor de personeelsleden van ex-DS en voor zover ze geen forfait ontvangen voor de scheepvaartbegeleiding.

Artikel 23

Dit artikel handelt over de toelage voor de schermbediening. Het bedrag van deze toelage is afhankelijk van het aantal schepen met correctiefactor voor het aantal kunstwerken en het aantal bedieningspersoneelsleden van de centrale bedieningseenheid. De correctiefactor gaat uit van het gegeven dat een afstandsbediening met 3 kunstwerken voor 1 persoon de norm is. De formule die hierbij gehanteerd wordt, is de volgende:

$$\frac{\text{het aantal kunstwerken bediend door de cluster} / 3}{\text{het aantal binnenvaartbegeleiders per ploeg indien groter of gelijk aan 3}}$$

Om abstractie te maken van het aantal uren per shift, worden op het resultaat van deze breuk een percentage forfaitair aantal uren toegepast in functie van het aantal schepen met correctiefactor.

De toelage wordt berekend op het betreffende percentage aan 0,25/1850 van het bruto jaarloon.

Een voorbeeld kan dit verduidelijken:

	Brutoe (huidige situatie)	Ruimbroek (huidige situatie)	Kampenhout (toekomst)	Willebroek (toekomst)
aantal schepen	7.555,00 ¹	18.000,00	1.500,00	18.000,00
aantal kunstwerken	12,00	4,00	15,00	18,00
aantal bedieners	2,00	2,00	2,00	5,00 ²
correctiefactor	1,44	1,22	1,67	1,07
aantal schepen occorreerd	10.879,20	29.940,00	2.505,00	22.940,00
% van de werktijd CB	18,75%	50,00%	0,00%	50,00%
voorbeeld bij shift 8 u	1,50	4,00	0,00	4,00

¹ Het aantal schepen werd telkens geschat op basis van gegevens van 2006

² inclusief VTS- coördinator

Deze toelage wordt toegekend als overgangsmaatregel aan de VTS-operatoren van het voormalig agentschap Waterwegen en Zeekanaal en aan de binnenvaartbegeleiders van deze entiteit die behoud van oude toelagen hebben.

Het aantal schepen wordt jaarlijks aangeleverd op basis van de gegevens van het jaar x-1.

Artikel 24

Dit artikel zorgt ervoor dat de bestaande VTS-operatoren (binnen ex-W&Z) hun oude toelagen kunnen behouden.

Indien echter het nieuwe stelsel voordeliger voor hen blijkt te zijn, kunnen zij overstappen op de nieuwe regelgeving.

Artikel 25

Dit artikel vormt een afwijking op het Vlaams personeelsstatuut, meer bepaald artikel VII 71 waarin een cumulatieverbod werd neergelegd voor o.a. de permanentietoelage en het voordeel van vrije woonst of vervangende toelage. Voor de personen, nominatief opgesomd in bijlage III bij dit besluit, is cumulatie van deze toelagen toegestaan tot op het moment dat ze de aan die functie verbonden verantwoordelijkheid niet langer dragen.

Dit cumul is dus ten persoonlijke titel en uitdovend.

Artikel 26

Deze bepaling strekt ertoe de toelage voor de pleziervaart ten behoeve van de personeelsleden tewerkgesteld op het grondgebied van het voormalige De Scheepvaart te behouden tot op het ogenblik dat de nieuwe werkorganisatie met volwaardige roosters wordt ingevoerd.

Deze toelage bedraagt:

1. voor de personeelsleden in de bediening:
500 euro (100%) per sluis op het kanaal Bocholt-Herentals en de Sluizen Lanaken en Neerharen
250 euro (100%) voor een beperkte bediening van de sluis 9,10 en 14 op het kanaal Dessel-Turnhout-Schoten en de Luikbrug en de sluis van Wijnegem.

Deze bedragen worden verdeeld tussen de personeelsleden pro rata van het aantal gewerkte uren.

2. Voor het personeel dat toezicht houdt op deze bediening:
250 euro (100%) per sluis op het kanaal Bocholt-Herentals en de sluis Lanaken en Neerharen
125 euro (100%) op de sluis 9,10 en 14 van het kanaal Dessel-Turnhout-Schoten en de Luikbrug en de sluis van Wijnegem

Artikel 27

De bedienaars die momenteel in een systeem van 11u shift +1u een pauze/wachtfunctie werken, ontvangen een toelage van toepassing is voor dit uur:

* Als uitdovende maatregel voor kunstwerken waarop dit werkregime bij ingang van ASB nog van toepassing is en in afwachting van het afstappen van deze werkregimes bij

implementatie van corridor-organisatie.

* Het tarief zoals nu wordt toegepast, tzt het uurloon zonder toepassing van maaltijdcheque, nacht-, zaterdag-, zondag- of nachturen.

Artikel 28

We streven er naar de bestaande binnenvaartbegeleiders maximaal te laten instappen in de nieuwe corridor-organisatie.

Concreet stellen we volgende aanpak voor :

1. Alle BVB/sluisbedienaars maximaal laten deelnemen aan testen (AWATAR) voor behalen bekwaamheidscertificaat (uiteraard op vrijwillige basis)
 - a. DVW voorziet in een opleiding om deze test optimaal te laten verlopen
 - b. Sowieso herkansing voor diegenen die hier niet in slagen
 - c. Eventueel bijkomende coaching

Voor de BVB/sluisbedienaars die reeds ervaring hebben opgebouwd op een afstandsbedieningscentrale zal eerst een proeftest voorzien worden. Indien ze slagen in deze proeftest dienen ze geen opleiding meer te volgen en volstaat voormelde proeftest voor het behalen van bekwaamheidscertificaat.

2. BVB/sluisbedienaars die niet slagen of waarvoor geen plaats is

Zij zullen worden ingezet in een passende functie op basis van niveau en competenties, waarbij achtereenvolgens en steeds in overleg met betrokkene volgende mogelijkheden zullen worden doorlopen:

- a. Is een lokale bediening van een ander kunstwerk beschikbaar ?
- b. Is een bediening in een nog bestaande afstandbedieningscentrale "light" (dus : bv een bestaande afstandbedieningscentrale) mogelijk ?
- c. Indien a en b niet mogelijk blijken te zijn en betrokkene heeft nog slechts een beperkt aantal jaren dienst heeft voor zijn pensioenstelling (met een richtermijn 2 jaar), kan een traject van 'dubbel lopen' worden overwogen in onderling overleg. Na bespreking in het EOC neemt de lijn manager hierin de beslissing;
- d. Indien a, b en c niet mogelijk blijken zal een andere functietoewijzing in onderling akkoord (samen met HR) worden bekeken, waarbij in eerste instantie wordt gedacht aan functies met een profiel inzake gevaarlijk-en ongezond werk, zoals
 - onderhoudsmedewerkers binnen ATD of AAK
 - onderhoudsmedewerkers op districtsniveau
 - sectorverantwoordelijke/dijkwachter
 - Aantal andere functies (wordt thans verder bekeken met HRBP's)
- e. Toewijzing door HR
- f. Herplaatsing binnen de Vlaamse overheid

In geval van scenario d. kan – indien dit nodig blijkt – voorzien worden in een omscholingstraject. Er zal tevens nagegaan worden in welke mate pro-actief stage-trajecten kunnen worden opgezet, o.m. door de O-dagen te benutten, zodat de binnenvaartbegeleiders

die dat wensen reeds kunnen kennis maken met de jobinhoud van mogelijke alternatieve functies.

In de gevallen waarbij betrokkene niet kan ingezet worden als bedienaar (lokaal, afstandbedieningscentrale 'light' of 'dubbel' lopen), noch kan ingezet worden in een functie met een profiel inzake gevaarlijk en ongezond werk, zal een tijdelijke compensatietoelage worden toegekend (geleidelijke afbouw omwille van gelijkheid met andere personeelsleden en het principe dat toelage prestatie gebonden is) en wel als volgt:

Plaats tewerkstelling	Jaar x	Jaar x+1	Jaar x+2	Jaar X+3	Jaar X+4	Jaar X+5
Ex-DS	120	115	100	75	50	25
ex-W&Z	135	115	100	75	50	25

Artikel 29

Dit artikel regelt het uitdovend karakter van de dienstwoningen. Op termijn zal dit voordeel verdwijnen. Personeelsleden die bij invoegetreten van dit besluit een dienstwoning betrekken kunnen daar nog maximaal 5 jaar gebruik van maken.

B. Aangaande de cluster gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken

Artikel 30

Op het artikel aangaande de gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken van artikel 15 zijn volgende overgangsbepalingen van toepassing:

De personeelsleden die op 31.12.2017 tewerkgesteld waren bij het agentschap Waterwegen en Zeekanaal behouden:

1° het profiel waarin ze werden ingedeeld (zie bijlage IV)

2° het uurtarief van 2,54 euro voor zover hun takenpakket niet wezenlijk wijzigt en de (werk)omstandigheden dezelfde blijven

3° de overgangsbepaling die als bijlage V is opgenomen. De betrokkenen zullen van deze overgangsmaatregel kunnen genieten uiterlijk tot en met 31/12/2022)

4° uitdoofmaatregel van het transport langs trek- en jaagpaden

Artikel 31

Aangezien er voor de personeelsleden van de binnenvaartcommissie nog geen empirische data beschikbaar zijn, geldt voor hen de volgende regeling :

Zij kunnen vanaf 01/01/2019 een beroep doen op het aanvraagstelsel dat van toepassing is voor het voormalige WenZ, doch reeds gebruik makend van de lijst van het VPS. Deze werkwijze maakt het mogelijk om gedurende één jaar data te verzamelen die moet toelaten te bepalen of zij in aanmerking komen voor een profiel en desgevallend voor welk profiel.

Voor de personeelsleden die zullen overkomen van EMT is de algemene overgangsregeling zoals bepaald in art. I. 5ter VPS van toepassing (behoud van rechten). Indien evenwel zou blijken dat het nieuwe toelagestelsel van DVW m.b.t. gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken voor de betrokkenen voordeliger zou zijn, dan kunnen deze ervoor opteren over te stappen naar dit nieuwe toelage stelsel op basis van het overeenstemmende profiel naar analogie met de desbetreffende personeelsleden van DVW die dezelfde taken uitvoeren.

Naar analogie met het personeel van de binnenvaartcommissie kunnen zij in afwachting van een eventuele profieltoekenning beroep doen op het aanvraagstelsel (maar dan wel op basis van het ASB van ex-DS), gebruik makend van de lijst van het VPS.

Artikel 32

Dit artikel geeft aan dat de personeelsleden die op dit moment een toelage ontvangen voor gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken op basis van de regelgeving van het Vlaams personeelsstatuut, deze kunnen behouden voor zover hen deze rechtmatig werd toegekend.

Artikel 33

De toelage motorist is enkel voor het personeelslid van het voormalige agentschap Waterwegen en Zeekanaal NV en voor zover hij/zij instaat voor de smering en het laten warmlopen van de motoren.

Artikel 34

Deze overgangsbepaling regelt voor de huidige titularissen de uitbetaling van de productiviteitspremie ten gunste van de burgerlijke ingenieurs volgens de modaliteiten van het Koninklijk Besluit van 14 januari 1969.

Artikel 35

Dit artikel geeft een overzicht van alle cumulbepalingen van dit besluit.

Artikelen 36

Dit artikel betreft de opheffing van de oude agentschapsspecifieke besluiten van het voormalige Waterwegen en Zeekanaal NV en dit van het voormalige NV De Scheepvaart.

Artikel 37 en 38 regelen de inwerkingtreding en uitvoering.

Bijlage : Overzicht toepassing toelagenstelsel DVW

Om het geheel van de artikelen overzichtelijk en bevattelijk te maken, verwijzen we graag naar deze bijlage.