pidpa
water in beweging

21 oktober 2026

# Nota

**Aan:** HOC
**Betreft:** Overzicht van voorstel tot wijzigingen m.b.t. het HR reglementair kader **(versie 20 oktober 2026)**

## 1 Inleiding

Op 18 juni 2025 werd tussen de werkgever en de vakorganisaties een overlegtraject opgestart rond verschillende HR-thema's. De voornaamste doelstelling van dit traject bestaat erin het reglementaire HR-kader te moderniseren en aan te passen aan de huidige context.
Tijdens het traject heeft de werkgever voorlopige ontwerpteksten voorgelegd, die in overleg met de vakorganisaties inhoudelijk werden besproken en verder verfijnd.

Dit sociaal overleg heeft geleid tot inhoudelijk aangepaste ontwerpteksten voor wat betreft het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling. Deze aanpassingen houden rekening met zowel de noden van de organisatie als de aandachtspunten van de vakorganisaties en dragen bij tot de verdere uitbouw van een coherent, transparant en toekomstgericht HR-beleid. De voorgestelde wijzigingen hebben betrekking op verschillende HR-thema's, die verder in deze nota worden toegelicht.

Met betrekking tot de ontwerpteksten en de voorstellen hebben de vakorganisaties intussen hun leden geraadpleegd. Nadien wensten zij bijkomende toelichting over de inschaling van de functies en het nieuwe loonbeleid. De werkgever heeft de vakorganisaties hieromtrent geïnformeerd tijdens de vergadering van 7 oktober 2026.

## 2 HR reglementair kader

Het toekomstige reglementaire HR-kader bestaat uit twee basisdocumenten: de rechtspositieregeling, verder afgekort RPR, en het arbeidsreglement, verder afgekort AR. Het kader wordt aangevuld met policies, zoals de policy rond telewerk en de car policy. Deze policies zijn geen onderwerp geweest van het huidige overlegtraject en zullen bij wijzigingen onderwerp zijn van verder overleg.

## 3 Overzicht van wijzigingen

De werkgever voorziet de inwerkingtreding van de aanpassingen op **1 januari 2027**, tenzij uitdrukkelijk een afwijkende overgangsbepaling van toepassing is.

### 3.1 Werving en selectie (RPR)

- Statuut: aanwerving gebeurt in één statuut, namelijk het bediendenstatuut.
- Harmonisering van het statuut voor de huidige medewerkers: alle contractuele medewerkers krijgen het bediendenstatuut vanaf 1 januari 2027, wat leidt tot een uniforme behandeling met betrekking tot het gewaarborgd loon wegens ziekte.

- De aanwervingsprocedure gebeurt in twee fasen:
    1. Interne procedure;
    2. Externe procedure.

  Interne kandidaten kunnen uiteraard nog altijd deelnemen aan de externe procedure, maar in deze fase geldt geen voorrangsregeling voor interne kandidaten.
- Voor alle vacatures zal er uitsluitend een vacaturebericht worden gepubliceerd. Het selectiereglement bij elke vacature komt te vervallen, aangezien de algemene voorwaarden van de aanwervings- en selectieprocedure in RPR zullen vermeld worden.
- Wervingsreserve: in principe twaalf maanden, er is een afwijking mogelijk mits motivering.

## 3.2 Feedbackcyclus (RPR)

- Afschaffing van WINST (zowel het reglement als het systeem) en overgang naar een jaarlijkse feedbackcyclus met verplichting van één jaarlijks formeel feedbackgesprek, (formele) tussentijdse gesprekken zijn mogelijk op vraag van zowel medewerker als leidinggevende. De opvolging van feedback en registratie gebeurt in het digitaal personeelsdossier (SF), zowel voor de medewerker als voor de leidinggevende.
- Uitzonderlijk: Er kan een bijsturingscyclus met een persoonlijk actieplan (PAP) worden opgestart met een maximale duurtijd van zes maanden, welke uitzonderlijk verlengd kan worden tot negen maanden. Een bijsturingscyclus wordt altijd beëindigd met een evaluatie. De medewerker beschikt over een beroepsmogelijkheid tegen deze evaluatiebeslissing.
- Vrijblijvend: De medewerker heeft de mogelijkheid om een Persoonlijk Ontwikkelplan (POP) op te stellen om verder te groeien in (extra) competenties. Het opstellen van een POP gebeurt in samenspraak met de leidinggevende en kan ondersteund worden door HR.

## 3.3 Arbeidsorganisatie (AR)

- Verankering van de bestaande hitteregeling (= aangepast uurrooster tijdens de zomermaanden) in het arbeidsreglement.
- Uurroosters magazijn: start 30 minuten vóór de medewerkers die standplaats WVHU hebben.
- Tijdsregistratie: aanpassing van modaliteiten:
    - Krediet: + 12 uur;
    - Tekort: - 2 uur => indien negatief saldo groter is dan 2 uur aanzuivering met verlof;
    - Dag- en weekgrens: 9 uur en 45 uur;
    - Recuperatie op maandbasis;
    - Omboeken van reeds genomen goedgekeurd verlof is niet meer mogelijk.
- Wacht: arbeidsregeling wordt geïntegreerd in arbeidsreglement en geactualiseerd.
- Verplichting van aflevering geneeskundig attest: binnen de twee werkdagen vanaf de eerste dag ziekte met uitzondering voor 2 x 1 ziektedag.
- Sanctie voor het niet naleven van ziekteprocedure: medewerker is onwettig afwezig => verlies van het recht op loon voor de periode waarin geen geldig ziekteattest werd binnengebracht.

## 3.4 Verloven en afwezigheden (AR & RPR)

### 3.4.1 Loopbaankrediet (LBK)

- Geen verdere opbouw meer vanaf 1 januari 2027.
- Foto van contingent wordt genomen op 31 december 2026 – iedereen behoudt wat men heeft opgebouwd op dat moment.
- Flexibele opnamemodaliteiten zoals verlof, mits goedkeuring van leidinggevende.
- Plafond van drie maanden voltijdse opname vóór de pensioendatum.

- Overgangsbepaling: huidige opnamemodaliteiten voor medewerker met werkelijke pensioendatum in 2027 en 2028, zodat iedereen kan opnemen wat hij heeft opgebouwd.

- De medewerker met loopbaankrediet heeft recht op een geldelijke compensatie voor deze vier verlofdagen via een jaarlijks flexibel verloningsbudget dat kan aangewend worden in het cafetariaplan. De medewerker met LBK kan maximaal vier verlofdagen (pro rata de tewerkstelling) 'terugkopen' indien gewenst (zie nota loopbaankrediet).
- Geen uitbetaling van loopbaankrediet zoals eveneens vandaag het geval is.

### 3.4.2 Carrièresparen (CS)

- Het op te bouwen contingent wordt geplafonneerd op 75 dagen.
- Jaarlijkse overdracht van maximum vijf bijkomende verlofdagen.
- Flexibele opnamemodaliteiten zoals verlof, mits goedkeuring van leidinggevende.
- Uitzondering: plafond van 3 maanden voltijdse opname vóór pensioendatum.
    - Overgangsbepaling: huidige opnamemodaliteiten voor medewerker met werkelijke pensioendatum in 2027 en 2028 zodat iedereen kan opnemen wat hij heeft opgebouwd.
- Geen uitbetaling van carrièresparen.

### 3.4.3 Uitstapregeling/ eindeloopbaan

- Belang van eindeloopbaangesprek en eindeloopbaanplanning: HR plant tijdig een gesprek in met de medewerker of op vraag van de medewerker/leidinggevende waarbij o.a. de planning van verminderde prestaties, kennisoverdracht aan bod komen.
- Huidige uitstapregeling: Naast 1/2 arbeidsregime ook de mogelijkheid van 4/5 arbeidsregime gedurende 7,5 maanden.
- Overgangsbepaling: Huidige opnamemodaliteiten voor medewerker met pensioendatum in 2027 en 2028 zodat iedereen kan opnemen wat hij heeft opgebouwd (zie punt LBK en CS).

### 3.4.4 Leeftijdsdagen

<u>1. Leeftijdsverlof voor medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2027</u>

De medewerker heeft recht op leeftijdsdagen vanaf het kalenderjaar waarin hij onderstaande leeftijd bereikt:

- 50 jaar één dag
- 55 jaar twee dagen
- 60 jaar drie dagen
- 61 jaar vier dagen
- 62 jaar vijf dagen

Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar of bij verminderde prestaties worden de leeftijdsdagen pro rata berekend.

<u>2. Overgangsbepaling voor medewerkers in dienst vóór 1 januari 2027</u>

De medewerker heeft recht op leeftijdsdagen vanaf het kalenderjaar waarin hij onderstaande leeftijd bereikt:

- 45 jaar één dag
- 50 jaar twee dagen
- 60 jaar drie dagen
- 61 jaar vier dagen
- 62 jaar vijf dagen

De medewerker met geboortejaar 1963 of vroeger (m.a.w. 62 jaar of ouder in 2026) behoudt het aantal leeftijdsdagen zoals verworven op 31 december 2026. Vanaf 1 januari 2027 heeft hij geen recht op bijkomende leeftijdsdagen. Bij indiensttreding in de loop van het kalenderjaar of bij verminderde prestaties worden de leeftijdsdagen pro rata berekend.

#### 3.4.5 Verminderde prestaties (50%, 80% en 90%)

- De medewerker kan nog altijd verminderde prestaties aanvragen volgens de huidige modaliteiten.

#### 3.4.6 Dienstvrijstellingen: De dienstvrijstellingen die al jaren in onbruik zijn geraakt, zijn aangepast.

#### 3.4.7 Uitzonderlijk verlof

Het uitzonderlijk verlof kan pas aangevraagd en behandeld worden na uitputting van alle verlofcontingenten.

## 3.5 Vergoedingen en sociale voordelen (RPR)

- Maaltijdcheques: per gewerkte dag, onafhankelijk aantal gewerkte uren per dag.
- Hervorming sociale dienst (reeds ingevoerd vanaf 1 januari 2026):
  - geboortepremie 50 EUR (netto);
  - premie mindervalide kinderen 428 EUR (netto);
  - verhoging naar 55% tussenkomst werkgever bij hospitalisatieverzekering.
- Wachtvergoeding ICT- Hoger kader:
  - Het huidig maandbedrag wordt herleid tot een bedrag per wachtweek, wat echter geen wijziging van het bedrag impliceert;
  - De aanvraag gebeurt via systeem na werkelijk uitgevoerde prestaties.
- Vergoeding hinderlijk werk
  - Eén uniform forfaitair bedrag voor iedereen, overeenkomstig de vergoeding hinderlijk werk die vandaag wordt toegekend aan de techniekers binnen de afdeling Rio;
  - De aanvraag gebeurt via systeem na werkelijk uitgevoerde prestaties.
- Attestvergoeding (heftruck, autolaadkraan, keuring): beëindiging indien tijdelijke of definitieve uitoefening van functie waarvoor attest niet meer nodig is.

## 3.6 Disciplinaire sancties (AR & RPR)

- Tuchtprocedure voor statutaire medewerkers
  - Tuchtinstantie is de directeur CA & HRO;
  - Wijziging van de termijnen van tuchtprocedure.

## 3.7 Vorming (RPR)

- Afschaffing vormingsattest voor doorgroei (zie punt 3.8.2 loon)
- Geen terugbetaling meer van vormingskosten voor privé-initiatief

## 3.8 Loon (RPR)

#### 3.8.1 Flexibele verloning (‘cafetariaplan’)

- Uitbreiding van de voordelen naar multimedia (GSM, laptop, iPad) en het aankopen van verlof (max. vier verlofdagen, pro rata de tewerkstellingsbreuk)
- Langere keuzeperiode voor sommige voordelen
- Uitbreiding budget voor medewerkers met LBK ten bedrage van vier dagen loon, pro rata de tewerkstellingsbreuk (zie punt 3.4.1 en nota loopbaankrediet)

#### 3.8.2 Loonbeleid huidige medewerkers

Het uitgangspunt van het loonbeleid is dat dit van toepassing zal zijn op nieuwe medewerkers in dienst vanaf 1 januari 2027. Voor de huidige medewerkers, in dienst voor 1 januari 2027, wordt een vrijwillig overstapmoment voorzien op 1 januari 2028. Indien men niet wenst over te stappen behoudt men het huidige barema en verandert er voor de betrokken medewerker niets.

- **Behoud van barema's in de huidige gradengroep**
  - Behoud van het huidig barema en de loonevolutie (doorgroei en SP) binnen de toegekende gradengroep, 'bevorderen' naar een hogere gradengroep (bijvoorbeeld bij een interne vacature of in het kader van een seniorschap) is niet meer mogelijk vanaf 1 januari 2027 aangezien er enkel bevorderd kan worden naar het nieuwe loonbeleid (zie verder).
  - Vereenvoudiging van de bestaande regels betreffende de berekening van de anciënniteit:
    - Alle anciënniteit telt mee behalve de periode bijsturingscyclus en de periode langer dan twaalf maanden ziekte;
    - Doorgroei is mogelijk voor medewerkers met statuut 'lichte werker'.
  - Aanpassing tijdstip loonsverhoging: Alle loonsverhogingen in het kader van een weddetrap, SP en doorgroei gaan in op twee vaste data: 1 januari en 1 juli, uitgezonderd indien op het tijdstip van de loonsverhoging, de medewerker langer dan twaalf maanden ziek is of zich in een bijsturingscyclus bevindt.
    - Wanneer de medewerker de vereiste anciënniteit bereikt voor de volgende weddetrap, SP of doorgroei in de periode van 1 januari tot en met 30 juni, wordt de bijhorende loonsverhoging toegekend op 1 juli van hetzelfde kalenderjaar.
    - Wanneer de medewerker de vereiste anciënniteit bereikt voor de volgende weddetrap, SP, of doorgroei in de periode van 1 juli tot en met 31 december, wordt de bijhorende loonsverhoging toegekend op 1 januari van het daaropvolgende kalenderjaar.
  - Afschaffing van de vormingsattesten voor doorgroei, met uitzondering van een specifieke vorming voor de medewerker in gradengroep werktuigkundige- elektricien en assessment voor medewerker in gradengroep (industrieel) consulent.
  - De diplomavergoeding en de bevorderingspremie zijn uitdovend en blijven toegekend aan de medewerker indien van toepassing. Bij vrijwillige overstap naar het nieuwe loonbeleid op 1 januari 2028, zullen deze vergoedingen meegerekend worden in het loonvoorstel en komen ze als afzonderlijke vergoedingen te vervallen.

- **Eenmalige vrijwillige keuze om over te stappen naar het nieuwe loonbeleid vanaf 1 januari 2028**
  - Keuze dient gemaakt te worden in de loop van 2027 en is definitief.
  - Deze overstap heeft tot doel perspectief te bieden aan de medewerker en kan niet begrepen worden als een doorgroei, bevordering of seniorschap.
  - Per medewerker zal een individueel loonvoorstel opgemaakt worden op basis van volgende uitgangspunten:
    - Niemand gaat erop achteruit: de inschaling naar aanleiding van de eenmalige, vrijwillige overstap kan nooit een lager loon tot gevolg hebben, mits begrenzing van het maximale loon in de toepasselijke loonschaal.
    - De toegewezen loopbaanstap komt daardoor niet noodzakelijk overeen met de huidige weddetrap.
    - De toegewezen loopbaanstap is de loopbaanstap die overeenkomt met een loon net boven het huidige loon van de medewerker.
  - Geen verandering aan statuut (en de arbeidsvoorwaarden) behalve bij overstap naar loonklasse M => verplichte overstap naar arbeidsduur 38u/week.

## 3.9 Drie onderscheiden scenario's voor loonevolutie binnen Pidpa

### 3.9.1 Doorgroei binnen barema's (huidig loonbeleid)

De medewerker die kiest om in het huidige loonbeleid te blijven, volgt de doorgroei zoals deze op heden geldt, met dien verstande dat de vereiste te behalen vormingsattesten worden afgeschaft, met uitzondering voor de werktuigkundige – elektricien, waar een inhoudelijke vorming wordt voorzien, en voor de (industrieel) consulent waar een assessment wordt voorzien.

### 3.9.2 Bevordering door het invullen van een vacature met een hogere inschaling of een andere loonklasse (nieuw loonbeleid)

- Invulling van een functie in dezelfde loonklasse (O, E, M), maar in een hogere subklasse bv. van O1 naar O2 of van E2 naar E3.
  - Medewerker krijgt een individueel loonvoorstel overeenkomstig de toegekende loonklasse van de nieuwe functie en een verhoging van minstens 5%, mits begrenzing tot maximale loon van de toepasselijke loonschaal. Bij het bepalen van de loopbaanstap wordt rekening gehouden met de relevante ervaring voor de nieuwe functie.
  - Medewerker kan kiezen tussen hetzij overstap naar het nieuwe loonbeleid hetzij behoud van barema in de huidige gradengroep. In geval van keuze voor behoud van de huidige gradengroep heeft de medewerker geen recht op een verhoging van 5%; noch op een wijziging van gradengroep.
- Invulling van een functie naar een andere loonklasse, bv van O naar E of van E naar M.
  - Medewerker krijgt een individueel loonvoorstel overeenkomstig de toegekende loonklasse van de nieuwe functie en een verhoging van minstens 7,5%, mits begrenzing van het maximale loon in de toepasselijke loonschaal. Bij het bepalen van de loopbaanstap wordt rekening gehouden met de relevante ervaring voor de nieuwe functie.
  - Medewerker kan kiezen tussen hetzij overstap naar het nieuwe loonbeleid hetzij behoud van barema in de huidige gradengroep. In geval van keuze voor behoud van de huidige gradengroep heeft de medewerker geen recht op een verhoging van 7,5%; noch op een wijziging van gradengroep.

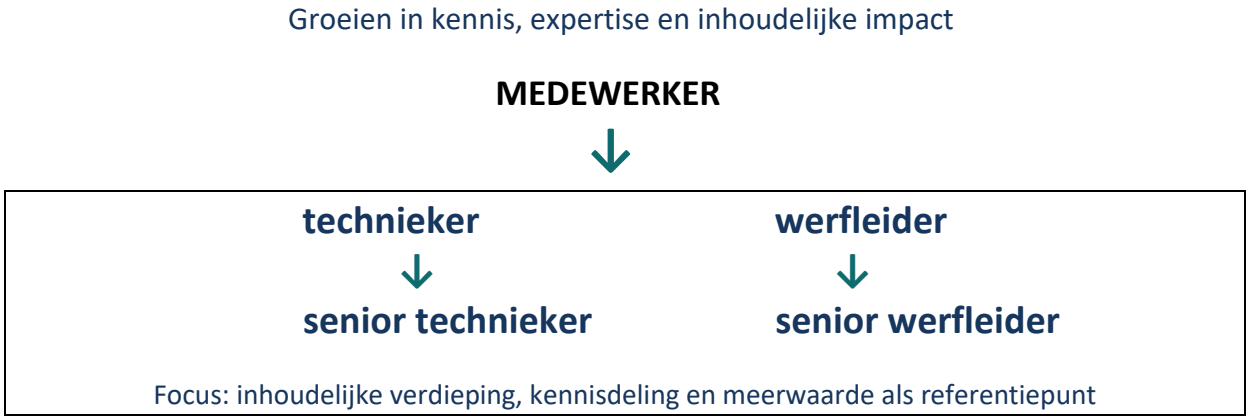
### 3.9.3 Naar expertiseontwikkeling en het seniorschap (nieuw loonbeleid)

- **Voorwaarden voor seniorschap**

Op vraag van de medewerker en in overleg met de leidinggevende kan ingezet worden op de groei van expertise binnen de eigen functie (groeien naar 'het seniorschap'). Onderstaande voorwaarden moeten zowel op medewerkersniveau als op organisatieniveau vervuld worden alvorens de medewerker het seniorschap kan opnemen.

| Medewerkersniveau | Organisatieniveau |
|---|---|
| Aantonen van competenties via assessment of test | Noodzaak van functie (geen absolute garantie van vervanging van seniorfunctie bij uitdiensttreding) |
| Inhoudelijke beoordeling van ervaring | Interne vacature, geen externe vacature |
| Gunstige beoordeling in huidige functie | Aanwezigheid van personeelsbehoeften (jaarlijks in kaart gebracht bij begroting) |
| Mogelijkheid tot het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan in overleg met leidinggevende en HR, maar is geen absolute vereiste voor het seniorschap | Beslissing van vacatures en plaats binnen personeelskader door HR en MT |

- **Voorbeeld van seniorschap**




- De bestaande regels betreffende het quotum senior techniekers blijven behouden (1/3 techniekers => senior technieker).
- Tussen de huidige functie en de seniorfunctie bestaat een verschil van één loonklasse, bv. van technieker naar sr. technieker (van O1 naar O2) of van werfleider naar sr werfleider (O3 naar E1).

# Overzicht loopbaanontwikkeling voor de huidige medewerkers

| | Doorgroei (huidige medewerker) | Bevordering | Seniorschap |
|---|---|---|---|
| **Omschrijving** | Loonevolutie binnen de huidige gradengroep | Vacature voor een andere functie in een hogere subklasse of loonklasse | Meer expertise binnen de eigen functie |
| **Voorwaarden voor de organisatie** | Geen | • Personeelsbehoefte<br>• Ruimte in het personeelskader | • Personeelsbehoefte<br>• Ruimte in het personeelskader |
| **Vacature** | Geen vacature | Ja<br>1. interne procedure<br>2. externe procedure | Ja<br>enkel interne procedure |
| **Voorwaarden voor de medewerker** | • Zie overgangsbepalingen RPR<br>• Assessment voor consulent<br>• Vorming voor werktuigkundige | • Vereiste competenties aantonen<br>• Assessment of test | • Assessment of test<br>• Beoordeling van ervaring<br>• Gunstige beoordeling in de huidige functie |
| **Gevolg voor de inschaling** | Geen wijziging | Inschaling in de nieuwe functie | Inschaling in één subklasse hoger<br>(t.a.v. huidige functie) |
| **Gevolg voor het loon** | Bestaande loonevolutie | **Overstap naar nieuw loonbeleid***<br>• Minstens 5% verhoging indien nieuwe functie binnen dezelfde loonklasse<br>• Minstens 7,5% verhoging indien nieuwe functie in een andere loonklasse<br>**of**<br>**Keuze voor behoud huidig barema**<br>• Geen verhoging van 5% of 7,5%<br>• Geen toekenning van hogere gradengroep | **Overstap naar nieuw loonbeleid***<br>• Minstens 5% verhoging indien nieuwe functie binnen dezelfde loonklasse<br>• Minstens 7,5% verhoging indien nieuwe functie in een andere loonklasse<br>**of**<br>**Keuze voor behoud huidig barema**<br>• Geen verhoging van 5% of 7,5%<br>• Geen toekenning van hogere gradengroep |

*Bij overstap naar het nieuw loonbeleid is het loon altijd begrensd tot het maximale loon van de toepasselijke loonschaal.
De huidige medewerkers kunnen in de loop van 2027 eenmalig de keuze maken om met ingang van 1 januari 2028 over te stappen naar het nieuwe loonbeleid. In dit kader ontvangt elke medewerker een individueel loonvoorstel. Vanaf 1 januari 2028 is een latere overstap naar het nieuwe loonbeleid niet meer mogelijk, behalve wanneer de medewerker na een sollicitatieprocedure een nieuwe functie wordt toegekend (bevordering en seniorschap).

**Voorbeeld van seniorschap**

*Voor het voorbeeld wordt het loon van 1 maart 2026 in aanmerking genomen.*

**Stap 1: huidige inschaling en vaststelling huidig loon**

De medewerker is technieker en werkt 11 jaar bij Pidpa.
De medewerker heeft het barema van graad 1ste stielman, weddetrap 11, SP10 en heeft een huidig loon van 3.484,11 EUR.
De functie van technieker is ingeschaald in loonklasse O1.

**Stap 2: Inschaling van de nieuwe functie**

De medewerker wordt senior technieker. De functie van senior technieker is ingeschaald in O2.

**Stap 3: Loonvoorstel binnen het nieuwe loonbeleid**

Minimale loonwaarborg naar O2 = minstens 5% verhoging => 3.484,11 EUR (huidig loon) + 174 EUR (5%) = **3.658,11 EUR**, dit is het minimale loon dus toekenning van loopbaanstap 9 en het bijhorende loon van 3.716 EUR.

- ⇨ Loonvoorstel binnen het nieuwe loonbeleid is **loonklasse O2, loonschaal 10, loopbaanstap 9 = 3.716 EUR**
- ⇨ De loonevolutie is in onderstaande tabel ingekleurd in lichtgroene kleur.

| Loonklasse O | Loon-schaal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| O2 | 0 | 2765 | 2828 | 2891 | 2945 | 3008 | 3071 | 3125 | 3188 | 3252 | 3306 | 3369 | 3432 | 3486 | 3549 | 3585 | 3621 | 3685 | 3757 | 3820 | 3892 | 3928 | 3973 | 4009 | 4054 | 4099 | 4136 | 4181 | 4217 | 4262 | 4298 | 4343 | 4379 | 4424 | 4469 | 4515 | 4561 |
| O2 | 5 | 2805 | 2869 | 2932 | 2987 | 3050 | 3114 | 3168 | 3231 | 3295 | 3349 | 3413 | 3476 | 3531 | 3594 | 3630 | 3667 | 3730 | 3803 | 3866 | 3939 | 3975 | 4020 | 4056 | 4102 | 4147 | 4183 | 4229 | 4265 | 4310 | 4346 | 4392 | 4428 | 4473 | 4519 | 4564 | 4611 |
| O2 | 10 | 3129 | 3197 | 3266 | 3325 | 3393 | 3462 | 3520 | 3589 | 3657 | 3716 | 3785 | 3853 | 3912 | 3980 | 4019 | 4059 | 4127 | 4205 | 4274 | 4352 | 4391 | 4440 | 4479 | 4528 | 4577 | 4616 | 4665 | 4705 | 4753 | 4793 | 4842 | 4881 | 4930 | 4979 | 5028 | 5078 |
| O2 | 15 | 3240 | 3310 | 3379 | 3439 | 3508 | 3578 | 3637 | 3707 | 3776 | 3835 | 3905 | 3974 | 4034 | 4103 | 4143 | 4183 | 4252 | 4332 | 4401 | 4480 | 4520 | 4570 | 4609 | 4659 | 4709 | 4748 | 4798 | 4838 | 4887 | 4927 | 4976 | 5016 | 5066 | 5115 | 5165 | 5216 |

**Stap 4: Keuze van de medewerker**

- Optie 1: Medewerker aanvaardt nieuw loonvoorstel = **3.716 EUR** (loonklasse O2, loonschaal 10, loopbaanstap 9 en volgt de loonevolutie in deze nieuwe loonklasse met jaarlijkse verhogingen op 1 januari (zie lichtgroene kleur in bovenstaande tabel).

- Optie 2: Medewerker kiest voor behoud van de huidige gradengroep buizenlegger en het huidig loon van **3.484,11 EUR** en volgt de loonevolutie binnen deze gradengroep. In geval van keuze voor behoud van de huidige gradengroep ontvangt de medewerker geen verhoging van 5% op het huidig loon.

**Voorbeeld van bevordering**

*Voor het voorbeeld wordt het loon van 1 maart 2026 in aanmerking genomen.*

**Stap 1: huidige inschaling en vaststelling huidig loon**

De medewerker is administratieve medewerker en werkt 12 jaar bij Pidpa.
De medewerker heeft het barema van graad e.a. administratief medewerker, SP10, weddetrap 12 en heeft een huidig loon van 4.357 EUR.
De functie van administratie medewerker is ingeschaald in loonklasse O2.

**Stap 2: Inschaling van de nieuwe functie**

De medewerker wordt teamleider. De functie van teamleider is ingeschaald in E1.

**Stap 3: Loonvoorstel binnen het nieuwe loonbeleid**

Na screening van het CV blijkt dat de relevante ervaring niet van die aard is dat deze de 7,5 % overstijgt.
Minimale loonwaarborg naar E1 = minstens 7,5% verhoging => 4.357 EUR (huidig loon) + 326 EUR (7,5%) = **4.683 EUR**, dit is het minimale loon dus toekenning van loopbaanstap 11 en het bijhorende loon van 4.783 EUR.

- ⇨ Loonvoorstel binnen het nieuwe loonbeleid is loonklasse E1, loonschaal 10, loopbaanstap 11 **= 4.783 EUR**
- ⇨ De loonevolutie is in onderstaande tabel ingekleurd in lichtgroene kleur.

| Loonklasse E | Loonschaal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | 0 | 3161 | 3270 | 3369 | 3477 | 3612 | 3712 | 3802 | 3901 | 4000 | 4099 | 4190 | 4289 | 4352 | 4406 | 4469 | 4541 | 4623 | 4695 | 4776 | 4848 | 4929 | 5001 | 5083 | 5155 | 5236 | 5308 | 5381 | 5455 | 5531 | 5607 | 5684 |
| E2 | 5 | 3204 | 3313 | 3413 | 3522 | 3658 | 3757 | 3848 | 3948 | 4047 | 4147 | 4238 | 4337 | 4401 | 4455 | 4519 | 4591 | 4673 | 4745 | 4827 | 4899 | 4981 | 5054 | 5135 | 5208 | 5289 | 5362 | 5435 | 5510 | 5585 | 5662 | 5740 |
| E3 | 10 | 3560 | 3677 | 3785 | 3902 | 4049 | 4157 | 4254 | 4362 | 4470 | 4577 | 4675 | 4783 | 4851 | 4910 | 4979 | 5057 | 5145 | 5223 | 5311 | 5390 | 5478 | 5556 | 5644 | 5722 | 5810 | 5889 | 5968 | 6049 | 6130 | 6213 | 6297 |
| E4 | 15 | 3677 | 3796 | 3905 | 4024 | 4173 | 4282 | 4381 | 4490 | 4599 | 4709 | 4808 | 4917 | 4986 | 5046 | 5115 | 5195 | 5284 | 5363 | 5453 | 5532 | 5621 | 5701 | 5790 | 5869 | 5959 | 6038 | 6119 | 6200 | 6283 | 6367 | 6452 |

**Stap 4: Keuze van de medewerker**

- Optie 1: Medewerker aanvaardt nieuw loonvoorstel = **4.783 EUR** (loonklasse E1, loonschaal 10, loopbaanstap 11 en volgt de loonevolutie in deze nieuwe loonklasse met jaarlijkse verhogingen op 1 januari (zie lichtgroene kleur in bovenstaande tabel).

- Optie 2: Medewerker kiest voor behoud van de huidige gradengroep administratief medewerker en het huidig loon van **4.357 EUR** en volgt de loonevolutie binnen deze gradengroep. In geval van keuze voor behoud van huidige gradengroep ontvangt de medewerker geen verhoging van 7,5% op het huidig loon.

**Voorbeeld van een individueel loonvoorstel voor de huidige medewerker in het kader van de vrijwillige overstap**

- Huidig loon:

Een medewerker heeft de functie werktoezichter en werkt vijf jaar bij Pidpa.
De medewerker heeft het barema van graad brigadier (gradengroep brigadier), weddetrap 5, SP5 en een brutoloon van 3.516,96 EUR.

- Inschaling en individueel loonvoorstel:
  - De functie van werktoezichter is ingeschaald in loonklasse E1, schaal 5.
    - de inschaling naar aanleiding van de eenmalige, vrijwillige overstap kan nooit een lager loon tot gevolg hebben, mits begrenzing van het maximale loon in de toepasselijke loonschaal.
    - De toegewezen loopbaanstap komt daardoor niet noodzakelijk overeen met de huidige weddetrap.
  - In loonklasse E1, schaal 5,vinden we in loopbaanstap 3 het loon terug dat minstens even hoog is als het huidige loon gezien in loopbaanstap 2 het loon 3.413,29 EUR bedraagt. De toegewezen loopbaanstap is de loopbaanstap die overeenkomt met een loon net boven het loon van de medewerker.

Het individueel loonvoorstel met ingang van 1 januari 2028 bedraagt 3.522 EUR, loonklasse ED, schaal 5, loopbaanstap 3.
De loonevolutie is in onderstaande tabel ingekleurd in lichtgroene kleur.

| Loonklasse E | Loonschaal | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| E1 | 0 | 3161 | 3270 | 3369 | 3477 | 3612 | 3712 | 3802 | 3901 | 4000 | 4099 | 4190 | 4289 | 4352 | 4406 | 4469 | 4541 | 4623 | 4695 | 4776 | 4848 | 4929 | 5001 | 5083 | 5155 | 5236 | 5308 | 5381 | 5455 | 5531 | 5607 | 5684 |
| E2 | 5 | 3204 | 3313 | 3413 | 3522 | 3658 | 3757 | 3848 | 3948 | 4047 | 4147 | 4238 | 4337 | 4401 | 4455 | 4519 | 4591 | 4673 | 4745 | 4827 | 4899 | 4981 | 5054 | 5135 | 5208 | 5289 | 5362 | 5435 | 5510 | 5585 | 5662 | 5740 |
| E3 | 10 | 3560 | 3677 | 3785 | 3902 | 4049 | 4157 | 4254 | 4362 | 4470 | 4577 | 4675 | 4783 | 4851 | 4910 | 4979 | 5057 | 5145 | 5223 | 5311 | 5390 | 5478 | 5556 | 5644 | 5722 | 5810 | 5889 | 5968 | 6049 | 6130 | 6213 | 6297 |
| E4 | 15 | 3677 | 3796 | 3905 | 4024 | 4173 | 4282 | 4381 | 4490 | 4599 | 4709 | 4808 | 4917 | 4986 | 5046 | 5115 | 5195 | 5284 | 5363 | 5453 | 5532 | 5621 | 5701 | 5790 | 5869 | 5959 | 6038 | 6119 | 6200 | 6283 | 6367 | 6452 |

**Begrippenlijst**

Loonklasse
- Loonklasse O Operationele medewerkers
- Loonklasse E Experten
- Loonklasse M Manager

Subklasse
- O1 – O2 – O3
- E1 – E2 – E3
- M1 – M2 – M3

Salarisschaal
- 0 (jaar)
- 5 (jaar)
- 10 (jaar)
- 15 (jaar)

Loopbaanstappen
- 1-35 in loonklasse O
- 1-30 in loonklassen E en M