

## De nieuwe geldelijke loopbanen volgens Hendrik Bogaert

Nieuws maandag 6 mei 2013

*Na de betoging in februari en de massale collecte van petitie van personeelsleden die het beleid van deze regering niet zien zitten, is de ACOD aan de informele tafel blijven zitten. Je kan ergens tegen zijn, maar we hebben wel altijd de verantwoordelijkheid gehad om alle elementen te blijven doorgronden van gelijk welk voorstel. Zolang niet alle vragen zijn beantwoord, blijven we onderhandelen. Nu weten we wat de regering Di Rupo in het algemeen en Hendrik Bogaert in het bijzonder in onze maag wil splitsen.*

### Wat zijn de grote principes van het voorstel Bogaert?

De basis is duidelijk: Bogaert blijft halsstarrig bij zijn standpunt over de nieuwe loopbanen zonder gecertificeerde opleidingen. Geen enkele politieke partij wil terug naar het oude systeem, dus vergeet de premie in september 2014 en later.

De nieuwe geldelijke loopbaan omvat geen variabele bezoldiging (bonus, rendementspremie, enz.). De wedde blijft verworven, men raakt niet aan toelagen en vergoedingen en premies.

De nieuwe geldelijke loopbaan wordt op identieke wijze toegepast op de statutaire en op de contractuele personeelsleden van de parastaten en ministeries. Wanneer een contractueel personeelslid statutair wordt in dezelfde graad of dezelfde klasse, dan behoudt hij/zij de weddeschaal en neemt hij/zij de schaalanciënniteit mee.

Elke klasse of graad telt meer weddeschalen, dan momenteel het geval is. Het minimum en het maximum van een graad of een klasse worden bepaald door het minimum van de eerste schaal van een huidige graad of klasse en het maximum van de laatste schaal van een huidige graad of klasse. Het verschil tussen het minimum en het maximum van een graad of klasse is verdeeld tussen anciënniteit en schaalvooruitgang, waarbij de anciënniteit minder belangrijk wordt dan vandaag het geval is. De weerslag van de anciënniteit wordt afgezwakt in de hoge klassen.

De vooruitgang tussen de eerste en de tweede schaal is groter dan tussen de volgende schalen. De overgang tussen de schalen gebeurt vlugger met een vermelding 'uitstekend', dan met de vermelding 'beantwoordt aan de verwachtingen'. De evaluatie met de vermelding 'te ontwikkelen' leidt niet tot een hogere weddeschaal voor het beschouwde jaar. De toename van de geldelijke anciënniteit wordt met de helft verminderd. De evaluatie met vermelding 'onvoldoende' leidt niet tot een hogere weddeschaal voor het beschouwde jaar en blokkeert de geldelijke anciënniteit voor het beschouwde jaar. Naast de prestaties worden de opleidingen in aanmerking genomen voor de evaluatie van het werken in groep en de beschikbaarheid ten aanzien van de gebruikers.

Buiten de nieuwe schalen worden alle andere schalen uitgedoofd, behoudens de specifieke schalen voor de penitentiaire bewakingsassistenten, die geen premies voor competentieontwikkeling genoten.

### Schema's nieuwe loopbanen

Als het personeelslid bij de evaluatie een 'uitstekend' of een 'beantwoordt aan de verwachtingen' behaalt, zonder een 'te verbeteren' of een 'onvoldoende' te krijgen, zal de loopbaan als volgt verlopen, naargelang de loopbaan van de graad of de klasse vijf of zes weddeschalen telt.

#### De loopbaan telt vijf schalen:

- schaal 1 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 2 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 3 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 4 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 5.

### De loopbaan telt zes schalen

- schaal 1 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 2 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 3 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 4 - na zes jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 5 - na drie jaar als evaluatie = 'uitstekend' of 'beantwoordt aan de verwachtingen'
- schaal 6.

### Eerste grote kritiek van ACOD

Nergens in de internationale administraties is bewezen dat het systeem van geldelijke vooruitgang op basis van het resultaat van de evaluatie, een meerwaarde betekent. Wel integendeel: meer bureaucratie, jaloezie, slechte sfeer in de dienst, kruideniersmentaliteit, minder creativiteit, meer stress en ziekte,... werden op termijn de kenmerken van deze administraties. Voor die wereld past de ACOD. Daar doen wij niet aan mee!

De overheid liegt zeer subtiel als ze verklaart: bij de integratie verliest niemand een eurocent. Inderdaad, maar dat is de waarheid van slechts één dag: op 1 januari 2014 verliest men niets, maar vanaf de maand nadien tot jaren nadien zit men in jullie zakken. Het loopbaanpad dat je kon verwachten, wordt uitgesteld of gewoon diepgevroren voor de rest van je loopbaan. De verliezen kunnen pijnlijk hoog oplopen.

### De weddeschalen

Hoewel de nieuwe schalen wel op de huidige schalen lijken, zijn ze toch heel verschillend. Eerst geven we in tabelvorm een inventaris van de huidige en de nieuwe schalen, met vermelding van de minima en de maxima.

| Huidige schalen       |           |           | Nieuwe schalen |         |         |
|-----------------------|-----------|-----------|----------------|---------|---------|
| Benaming              | Minimum   | Maximum   | Benaming       | Minimum | maximum |
| Niveau D (medewerker) |           |           |                |         |         |
| DT1                   | 12.950,94 | 14.131,82 | DC1            | 13.200  | 14.182  |
| DT2                   | 13.268,14 | 17.587,16 | DC2            | 13.600  | 14.582  |
| DT3                   | 14.076,62 | 18.592,50 | DC3            | 13.950  | 14.932  |
| DT4                   | 15.332,73 | 20.546,37 | DC4            | 14.150  | 15.132  |
| DT5                   | 18.547,98 | 23.801,42 | DT1            | 13.238  | 17.038  |
| DA1                   | 12.951,56 | 16.938,06 | DT2            | 14.468  | 18.818  |
| DA2                   | 13.895,94 | 18.176,11 | DT3            | 15.268  | 20.488  |
| DA3                   | 14.400,00 | 19.582,48 | DT4            | 16.068  | 21.801  |
| DA4                   | 15.400,00 | 20.582,48 | DT5            | 16.868  | 22.601  |
| DF1                   | 14.322,70 | 19.505,18 | DT6            | 18.068  | 23.801  |
| DF2                   | 15.322,70 | 20.505,18 | DA1            | 12.952  | 16.982  |
|                       |           |           | DA2            | 14.152  | 18.182  |
|                       |           |           | DA3            | 14.952  | 18.982  |
|                       |           |           | DA4            | 15.752  | 19.782  |
|                       |           |           | DA5            | 15.752  | 20.582  |
| Niveau C (assistent)  |           |           |                |         |         |
|                       |           |           |                |         |         |

|                            |           |           |     |        |        |
|----------------------------|-----------|-----------|-----|--------|--------|
| CA1 – CT1                  | 14.273,70 | 22.648,02 | C1  | 14.274 | 21.567 |
| CA2 – CT2                  | 15.905,00 | 24.457,38 | C2  | 15.874 | 23.167 |
| CA3 – CT3                  | 17.990,45 | 27.166,44 | C3  | 17.274 | 24.567 |
| 22B                        | 18.868,11 | 28.044,10 | C4  | 18.754 | 25.867 |
| CF1                        | 15.124,97 | 23.499,29 | C5  | 19.874 | 27.167 |
| CF2                        | 16.756,27 | 25.308,65 |     |        |        |
| CF3                        | 18.841,72 | 28.017,71 |     |        |        |
| Niveau B (expert)          |           |           |     |        |        |
| BA1-BT1-BF1                | 16.804,00 | 25.218,00 | B1  | 16.804 | 23.724 |
| BA2-BT2-BF2                | 18.663,00 | 30.884,00 | B2  | 19.604 | 26.524 |
| BA3-BT3-BF3                | 20.903,00 | 33.124,00 | B3  | 21.904 | 28.824 |
| BF4                        | 23.403,00 | 35.624,00 | B4  | 23.704 | 30.624 |
| BI1                        | 17.274,00 | 25.688,00 | B5  | 25.204 | 32.124 |
| BI2                        | 21.731,00 | 32.396,00 | B6  | 26.204 | 33.124 |
| BI3                        | 24.531,00 | 35.196,00 | BI1 | 17.274 | 24.396 |
| BI4                        | 27.031,00 | 37.985,10 | BI2 | 20.774 | 27.896 |
|                            |           |           | BI3 | 23.574 | 30.696 |
|                            |           |           | BI4 | 25.574 | 32.696 |
|                            |           |           | BI5 | 27.074 | 34.196 |
|                            |           |           | BI6 | 28.074 | 35.196 |
| Niveau A – klasse A1 en A2 |           |           |     |        |        |
| A11                        | 21.880    | 33.895    | A11 | 21.880 | 29.360 |
| A12                        | 23.880    | 35.895    | A12 | 25.880 | 33.360 |
| A21                        | 25.880    | 38.360    | A13 | 29.380 | 36.860 |
| A22                        | 28.880    | 41.360    | A14 | 32.880 | 40.360 |
| A23                        | 31.880    | 44.360    | A15 | 35.380 | 42.860 |
|                            |           |           | A16 | 36.880 | 44.360 |
|                            |           |           | A21 | 27.000 | 33.960 |
|                            |           |           | A22 | 30.500 | 37.460 |
|                            |           |           | A23 | 34.000 | 39.395 |
|                            |           |           | A24 | 37.000 | 42.360 |
|                            |           |           | A25 | 39.000 | 44.360 |
| Niveau A – klasse A3       |           |           |     |        |        |
| A31                        | 32.380    | 44.860    | A31 | 35.000 | 39.860 |
| A32                        | 35.880    | 48.360    | A32 | 39.500 | 44.360 |
| A33                        | 38.880    | 51.360    | A33 | 43.500 | 48.360 |
|                            |           |           | A34 | 46.500 | 51.360 |
| Niveau A – klasse A4       |           |           |     |        |        |
| A41                        | 39.570    | 52.990    | A41 | 42.000 | 46.490 |
| A42                        | 39.570    | 55.990    | A42 | 47.000 | 51.490 |
| A43                        | 45.570    | 58.990    | A43 | 51.500 | 55.990 |
|                            |           |           | A44 | 54.500 | 58.990 |
| Niveau A – klasse A5       |           |           |     |        |        |
| A51                        | 47.360    | 60.780    | A51 | 49.000 | 52.480 |
| A52                        | 50.360    | 63.780    | A52 | 54.800 | 58.280 |
| A53                        | 53.360    | 66.780    | A53 | 59.300 | 62.780 |
|                            |           |           | A54 | 63.300 | 66.780 |

Opmerking: het minimum van een graad of klasse blijft onveranderd, maar het maximum van een graad of klasse is gelijk aan het maximum van de huidige laatste schaal van de graad of klasse, zonder dat rekening wordt gehouden met het feit dat eventueel bijzondere schalen kunnen bestaan. Bijvoorbeeld: het maximum van de nieuwe schaal B6 (niet ICT) is vastgelegd op 33.124, wat overeenstemt met het maximum van de huidige schaal BA3-BT3-BF3, terwijl de huidige BF4 eindigt op 35.624.

#### Bevordering door toetreding tot hogere niveau

Algemeen gesproken wordt het personeel in het hogere niveau bevorderd in de eerste weddeschaal van zijn graad of klasse. Evenwel zijn afwijkingen voorzien om te waarborgen dat elke toetreding tot het hogere niveau een geldelijk belang insluit. De hiemavolgende tabel hemeemt – rekening houdend met de nieuwe schalen – de vertrekschaal van het lagere niveau en de aankomstschaal in het hogere niveau.

| Weddeschaal in het vertrekniveau | Weddeschaal in het bevorderingsniveau |
|----------------------------------|---------------------------------------|
| B3                               | A12                                   |
| B4                               | A12                                   |
| B5                               | A12                                   |
| B6                               | A12/A22                               |
| BI3                              | A12                                   |
| BI4                              | A13/A22                               |
| BI5                              | A12/A22                               |
| BI6                              | A13/A22                               |
| C3                               | B2/BI2                                |
| C4                               | B2/BI2                                |
| C5                               | B3/BI3                                |
| DT3                              | C2                                    |
| DT4                              | C2                                    |
| DT5                              | C3                                    |
| DT6                              | C4                                    |
| DA4                              | C2                                    |
| DA5                              | C2                                    |

#### Bevordering door toetreding tot hogere klasse

Algemeen gesproken verkrijgt het in de hogere klasse bevorderde personeelslid de eerste weddeschaal van zijn klasse. Evenwel zijn ook hier afwijkingen voorzien om te waarborgen dat elke bevordering via toetreding tot de hogere klasse een geldelijk belang inhoudt. De tabel hieronder hemeemt – rekening houdend met de nieuwe schalen - de vertrekschaal van de lagere klasse en de aankomstschaal in de hogere klasse.

| Weddeschaal in de vertrekklass | Aankomstschaal in de hogere klasse |
|--------------------------------|------------------------------------|
| A13                            | A23                                |
| A14                            | A24                                |
| A15                            | A25                                |
| A16                            | A25                                |
| A23                            | A32                                |
| A24                            | A32                                |
| A25                            | A33                                |
| A33                            | A42                                |
| A34                            | A43                                |
| A43                            | A52                                |
| A44                            | A53                                |

## Verandering van graad

In geval van verandering van graad behoudt het personeelslid het genot van de eerste, tweede, derde, vierde, vijfde of zesde weddenschaal van zijn nieuwe graad, naargelang hij de eerste, tweede, derde, vierde, vijfde of zesde weddenschaal van zijn oude graad genoot. Hij neemt zijn schaalanciënniteit mee, behalve in het niveau D, waar de overgang van administratief medewerker naar technisch medewerker gebeurt van DA4 naar DT3 en van DA5 naar DT4 en de overgang van technisch medewerker naar administratief medewerker van DA5 naar DT6.

## Integratie in nieuwe loopbaan

In deze magere (maar niet voor iedereen!) jaren zijn de integratie en de ontwikkeling van de nieuwe loopbanen onmiskenbaar vooral een begrotingsoefening geweest. In de meeste gevallen behouden de (statutaire en contractuele) personeelsleden de wedde, die ze hebben op het moment van de integratie, en wordt elke baremaverhoging opgeschort voor een periode van drie tot zes jaar. De enige loonevolutie, waarop het personeelslid aanspraak kan maken, is de verhoging binnen zijn huidige weddenschaal, behalve uiteraard als hij reeds het maximum van die schaal geniet.

De ongeveer 56 artikels die de integratie van de huidige personeelsleden in de nieuwe loopbanen regelen, kunnen onmogelijk in Tribune worden opgenomen. We kunnen echter nu al meedelen dat niets voorzien is om de personeelsleden die bezoldigd worden in de laatste schaal van een graad of klasse en die een premie voor competentieontwikkeling genieten, te integreren in de nieuwe loopbanen. Wat gebeurt met deze premie? Blijft het personeelslid die premie genieten gedurende de volledige geldigheid van de met vrucht gevolgde gecertificeerde opleiding? Niets is minder zeker!

## Standpunt ACOD-CGSP

Op het Uitgebreid Comité van de Federale ondersectoren (ad hoc Intersectoraal AMiO, Parastatalen Brussel en ADMI) hebben de afgevaardigden het door de staatssecretaris op informele wijze voorgelegde ontwerp verworpen.

De belangrijkste motieven voor deze verwerping zijn:

- een geldelijke loopbaan, die uitsluitend afhangt van de evaluatie, die in de huidige stand van zaken op het vlak van de wetgeving toelaat dat een contractueel personeelslid een statutair personeelslid evalueert, is voor onze afgevaardigden onaanvaardbaar, te meer daar dit met de afschaffing van de gecertificeerde opleidingen duidelijk een vertraging van de geldelijke loopbaan inhoudt.
- te Spartaanse (sobere) integratieregels die ervoor zorgen dat weinig personeelsleden op korte of half lange termijn voordeel halen uit de nieuwe loopbanen.

Zoals beloofd hebben we de staatssecretaris hiervan vlak voor Pasen op de hoogte gebracht. Hij was niet verbaasd en vroeg enkele weken uitstel om te reageren. Op het moment van het opstellen van dit artikel was de houding van de regering nog onbekend. Men was nog druk aan het zoeken naar geld (nieuwe besparingen op onze kap!) terwijl duizenden miljarden euro's verdwijnen naar belastingsparadijzen. Het geld van de maatschappijdieven ligt voor het oprapen maar niemand wil, kan of mag zich blijkbaar bukken. Er komt duidelijk een moment dat we zelf de straat zullen moeten opgaan om ons gestolen geld terug te halen.

Bogaert heeft verklaard dat hij minder, maar beter betaald personeel wil. Zijn oud recept zal niet werken. Hij moet dringend zijn huiswerk overdoen! Voldoende handen om de 'grootste diefstal' ooit de arm om te draaien, de arbeid aanpassen aan de arbeider en niet omgekeerd, de werkman zijn loon geven vooraleer zijn zweet is opgedroogd,... dat is de echte uitdaging, want openbare besturen zijn niet de oorzaak van de crisis maar wel de oplossing. Het is niet gedaan, we gaan door met de strijd.

Guido Rasschaert, Roland Vansaingele