

Rechtspositieregeling een feit

Sinds vorig jaar onderhandelden we met de Vlaamse regering en de werkgevers over de invulling van artikel 116 van het Gemeentedecreet en artikel 112 van het Provinciedecreet. Deze artikels bepalen dat de Vlaamse regering de minimale elementen van de rechtspositieregeling van het personeel vastlegt. Op 10 september werd er door onze sector een protocol van niet-akkoord ondertekend.

De minimale rechtspositieregeling moet een kader vormen waarbinnen de lokale en provinciale besturen vanaf 1 januari 2008 de nieuwe personeelsstatuten van het personeel moeten voorzien. In dit dossier zaten voor ons onaanvaardbare elementen die te maken hadden met de evaluatie, de verlof- en feestdagen, de vorming en de vergoedingen.

Waarom een niet-akkoord?

Van bij de start van de onderhandelingen met de overheid en de werkgevers (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten, Vereniging van de Vlaamse Provincies, Vereniging van Openbare Verzorgingsinstellingen) wezen we voortdurend op voor ons onaanvaardbare items. Toch voorziet de finale tekst uiteindelijk nog steeds onvoldoende waarborgen voor het personeel. Wij vrezen dan ook dat heel wat besturen de voorziene minimale rechtspositieregeling zullen misbruiken om de bestaande statuten in negatieve zin te wijzigen.. Over de finale tekst werden er door de sector 29 opmerkingen en breekpunten opgesteld, die als bijlage bij het protocol van niet-akkoord werden gevoegd. We geven een overzicht van de meeste fundamentele daarvan.

Evaluaties

In de toekomst zou er nog minimaal met één evaluator moeten worden gewerkt en ook het functioneringsgesprek wordt naar het verleden verwezen. De evaluatieperiode wordt facultatief ingevuld: de besturen hebben de keuze om dit jaarlijks of tweejaarlijks te doen. De Raad kan aan de evaluatie negatieve of positieve gevolgen koppelen, inclusief het ontslag. Over de gevolgen bij een positieve of negatieve evaluatie beslist het hoofd van het personeel.

Wij zijn steeds alert geweest als het gaat over evaluaties van het personeel. Vooral de objectiviteit van een beoordeling is fundamenteel. Het terugbrengen van minimaal twee evaluatoren naar minimaal één is dan ook een negatief gegeven.

Ook de koppeling van zowel positieve als negatieve gevolgen aan een evaluatie wijzen we af. Ervaringen in het verleden wezen er immers op dat het geven van voordelen aan het personeel na een uitmuntende evaluatie (zoals bijvoorbeeld in Stad Gent) financieel afgewogen werd door het bestuur. Het ontslag na negatieve beoordeling hebben we steeds afgewezen en ook nu blijven we bij dat standpunt.

Verlof- en feestdagen

Op het vlak van de verlof- en feestdagen stellen we vast dat er slechts lichtjes werd tegemoetgekomen aan onze eisen. Het personeel zal in de toekomst minimaal 30 en maximaal 35 vakantiedagen krijgen. In dit maximum zijn echter de vier dagen omstandigheidsverlof en sommige andere dagen, zoals bijvoorbeeld kermisdagen, inbegrepen. Uit onze berekeningen blijkt dat dit in heel wat besturen negatieve gevolgen zal hebben voor het personeel.

Als antwoord op onze opmerkingen stelt de overheid dat het verschil in dagen met de huidige statuten moet worden opgelost via dienstvrijstelling. Men vergeet hierbij echter dat dagen dienstvrijstelling een facultatief karakter hebben. Besturen zullen dit dus jaarlijks moeten beslissen. Voor de Gentenaars onder onze leden betekent dit alvast oppassen met de dagen voor de Gentse Feesten! Maar dit geldt uiteraard ook voor alle andere steden waar het personeel specifieke dagen krijgt op basis van hun huidige statuut.

Vorming

Wat de vorming betreft, was er een tegemoetkoming maar we blijven er bij dat de finale tekst onvoldoende waarborgen biedt voor levenslang leren in het algemeen. Nu de verplichting wegvalt, zou de aanwezigheid van een vormingsverantwoordelijke, die in samenwerking met het hoofd van het personeel (de secretaris) voor de concrete invulling van het vormingsreglement dient te zorgen, wel eens dode letter kunnen blijven en dit om financiële redenen in de besturen.

Vergoedingen

Ook op het vlak van de vergoedingen is er een verbetering maar niet diegene die we wilden. De meeste toelagen blijven facultatief, met andere woorden de besturen zullen lokaal beslissen welk soort vergoeding ze toekennen. De beneden en bovengrens ligt tussen 0 en 100%!

De personeelsleden die overuren presteren, worden verplicht deze te compenseren binnen de vier maanden. Slechts indien dit niet mogelijk is omwille van dienstredenen, kan er een vergoeding worden uitbetaald. De tekst stelt dat de vergoeding maximaal 25% is, maar ook dit kan dus veel minder zijn. De enige verbetering is dat men voor zondagwerk verplicht wordt om een vergoeding te betalen aan 100% en voor nachtwerk aan 25%. Voor zaterdagwerk echter is er enkel een maximum, maar geen minimum voorzien. Wij vrezen dan ook dat heel wat besturen zullen weigeren om personeelsleden die de zaterdag moeten werken, te vergoeden voor deze buitengewone prestatie.

Een ander probleem is dat men in de definitieve tekst een onderscheid maakt tussen personen die werken in een instelling die valt onder toepassing van de arbeidswet van 16 maart 1971, en anderen die daar niet onder ressorteren. Afhankelijk daarvan worden andere regels voor de vergoedingen toegepast, met alle gevolgen vandien. En dan hebben we het nog niet over wanneer men onder de toepassing van de arbeidswet valt.

Hoe moet het nu verder?

Het ACV gaat wel akkoord met de huidige teksten. Dit betekent dat de Vlaamse regering daaraan uitvoering zal geven, waardoor de minimale voorwaarden definitief worden. Na publicatie in het Belgisch Staatsblad is het dan aan de lokale en provinciale besturen om daaraan invulling te geven. Het is aan hen om te bepalen of ze maximale of minimale statuten voor hun personeel willen. Wij zullen ons alleszins lokaal of provinciaal verzetten tegen de negatieve gevolgen voor het personeel. De 29 punten die we lieten opnemen bij het protocol zijn daarbij onze strijdpunten. Dat dit tot heel wat onrust bij het personeel zal leiden, daar zijn we nu al zeker van.

En het OCMW-personeel?

In principe zijn de teksten niet van toepassing op het OCMW-personeel. De Vlaamse regering kondigde echter al aan dat het OCMW-decreet er komt voor het einde van dit jaar. Wij twijfelen er niet aan dat dezelfde nadelige minimale rechtspositie ook voor deze personeelsleden wordt voorzien.

Mil Luyten