

Overheveling personeel provincies naar Vlaamse overheid (1): Afscheid van een vriend

Nieuws maandag 6 november 2017

Tijdens de onderhandelingen op het Sectorcomité XVIII van 19 juni, 3 juli en 11 september 2017 werd de overdracht geregeld van het provinciepersoneel naar de diensten van de Vlaamse overheid. Dit resulteerde uiteindelijk in een voorontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams personeelsstatuut van 13 januari 2006, wat betreft de overheveling van provinciepersoneel vanaf 1 januari 2018 in het kader van de afslanking van de provincies.

ACOD LRB kon in principe niet deelnemen aan deze onderhandelingen, maar dankzij onze goede samenwerking met de sector Overheidsdiensten, werden we toegevoegd als 'technieker'. Op die manier konden we gemakkelijker wegen op de onderhandelingen. Een goede kennis van de provinciale rechtspositie werd zo gekoppeld aan de deskundigheid van de Vlaamse werkelijkheid.

Wat voorafging

Het decreet van 18 november 2016 houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies, bepaalde het kader voor deze overdracht. Artikel 3 gaf garanties voor het personeel:

1. Het behoud van de hoedanigheid.
2. Het behoud van de graad of het verkrijgen van een gelijkwaardige graad.
3. Het behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit.
4. Het behoud van het salaris op de datum van de overdracht of het verkrijgen van een gelijkwaardige salarisschaal.
5. Het behoud van de functionele loopbaan.
6. Het behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan worden.

Moeilijke onderhandelingen

Tijdens de onderhandelingen hebben we als principeel standpunt ingenomen dat geen enkel personeelslid schade mag ondervinden ten aanzien van deze overdracht. Het provinciepersoneel heeft immers niet gekozen voor deze operatie. ACOD was niet bereid om op dat vlak toegevingen te doen.

Al gauw bleek dat we hiermee alleen stonden. Zowel de overheid als de andere twee vakbonden waren meteen gewonnen voor het eerste voorontwerp. Eerlijk is eerlijk: er zaten wel degelijk sterke elementen in het ontwerp: de derde schaal voor contractuelen blijft behouden, de maaltijdcheques worden niet verrekend in het loon, de functionele loopbanen worden gerespecteerd, ... We konden vaststellen dat de overheid wel degelijk rekening gehouden had met de mankementen uit vorige overdrachten (bijvoorbeeld van de federale sector).

Maar al even snel werd duidelijk welke interpretatie de overheid gaf aan het bovenstaande artikel 3 van het decreet van 18 november 2016. Het belangrijkste twistpunt situeerde zich bij het behoud van de functionele loopbaan.

Behoud van de functionele loopbaan

Volgens de ACOD betekent 'behoud van de functionele loopbaan' dat een personeelslid dat overgedragen wordt van de provinciale diensten naar de diensten van de Vlaamse overheid, op geen enkel ogenblik tijdens zijn loopbaan slechter af mag zijn dan het geval geweest zou zijn als hij bij de provinciale diensten bleef werken. We beschouwen dus niet enkel de trap en de schaal op het ogenblik van de overgang, maar wel de volledig uitgetekende functionele loopbaan bij de provincie.

De overheid zag dat anders: behoud van de functionele loopbaan betekende in haar ogen simpelweg het behoud van het aantal schalen in de functionele loopbaan. Met andere woorden: als je bij de provincie in een betrekking zat met drie schalen in de functionele loopbaan, dan zouden ook drie schalen gegarandeerd worden bij de diensten van de Vlaamse overheid. Ze namen het voorbeeld van de contractuelen aan als bewijslast. Bovendien, zo stelde de overheid, verzekerde men eveneens het behoud van het salaris op het moment van overdracht (of een gelijkwaardige salarisschaal).

Dit was dus de minimuminterpretatie van 'het behoud van de functionele loopbaan'. De ACOD is blijven hameren op het respecteren van de 'vroegere' functionele loopbaan, in al haar facetten. Elke trap van elke functionele loopbaan werd vergeleken, en waar zich tekorten voordeden, moesten aanpassingen gebeuren. Bovendien eiste de ACOD eveneens dat de inschakelingslijnen duidelijk zouden zijn. Zo konden we het verdere verloop van de loopbaan registreren en vergelijken.

Uiteindelijk hebben we iedereen weten te overtuigen van deze werkwijze en werden zowel de schalen, als de inschakelingslijnen aangepast.

Billijkheidsprobleem

Er dook nog een ander struikelblok op. Als men het provinciepersoneel zo geruisloos en zo snel mogelijk wou integreren in de diensten van de Vlaamse overheid, dan lijkt het maar billijk dat personeel dat dezelfde functie uitoefent, ook op eenzelfde manier betaald wordt. En dat was niet het geval voor al het provinciepersoneel.

De basisschalen van niveau A die voorheen werkten in het diensthoofdenmodel (A1a-A1b-A2a), zoals in de provincies Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen en West-Vlaanderen, zijn niet dezelfde als die van personeelsleden die in een vlakke structuur werkten (A1a-A2a-A3a), zoals in de provincie West-Vlaanderen. Het is dus perfect mogelijk dat deze personeelsleden voortaan als collega met eenzelfde takenpakket binnen de diensten van de Vlaamse overheid een verschillend salaris ontvangen. Bovendien zullen ook de huidige Vlaamse ambtenaren een verschillend salaris ontvangen.

Billijkheid betekent dat men deze ongelijkheid wegwerkt. Dit kan immers nefaste gevolgen hebben voor de integratie en de motivatie van het provinciepersoneel. Jammer genoeg wou de overheid hiervan niet afwijken. Dit zou een te grote loonsverhoging en dus ook een te hoge kostprijs betekenen. De overheid laat zich hier duidelijk kennen: niet de goede werking is voor haar belangrijk, wel de eventuele besparing die ze kan doorvoeren.

Dezelfde problematiek stelt zich ten aanzien van de vierde schaal voor de basisschalen van niveau A en C. Bij de diensten van de Vlaamse overheid beschikken ze immers over een vierde schaal in de functionele loopbaan, terwijl die niet toegekend werd aan de personeelsleden van de provincie. Dit euvel werd wel rechtgezet en weggewerkt.

Vrijwillige vierdagenweek en halftijdse vervroegde uittreding

Alhoewel de overheid er zorg voor gedragen heeft dat de toelagen en vergoedingen, en ook de verloven, zoveel mogelijk gerespecteerd werden, wou men niet horen van het behoud van het stelsel van de vrijwillige vierdagenweek en van de halftijdse vervroegde uittreding. Argument hiervoor is dat deze stelsels niet bestaan binnen de diensten van de Vlaamse overheid en dus ook niet voortgezet kunnen worden. Dit is uiteraard een domper voor de betrokken personeelsleden.

Nochtans moet hier gesteld worden dat deze personeelsleden dit verlof op rechtmatige manier hadden verworven binnen de provinciale diensten (stond in de provinciale rechtspositieregeling en werd geformaliseerd in een beslissing van de provinciale overheid). We vragen ons dus af of we in dit geval niet kunnen spreken van 'verworven rechten'.

Aangezien de beschikbare alternatieven binnen de diensten van de Vlaamse overheid niet van dezelfde waarde zijn, stelt de ACOD nogmaals dat hiervoor een degelijke overgangsregeling uitgewerkt moet worden. Het provinciepersoneel heeft niet voor deze overdracht gekozen en mag dus ook geen nadeel ondervinden aan deze

operatie. Maar de overheid heeft onze zienswijze op dit vlak niet willen volgen.

Wel werden er bijvoorbeeld afspraken gemaakt met WSE dat de bestaande loopbaanonderbrekingen gewoon kunnen blijven doorlopen alsof er geen nieuwe verbintenis is. Hier wordt dus een oplossing aangereikt.

Ook voor het verlof voor deeltijdse prestaties werd een uitzondering opgenomen. Normaal gezien moeten contractuelen met een vervangingscontract 2 jaar ononderbroken in dienst zijn van de diensten van de Vlaamse overheid, alvorens zij een recht krijgen op verlof voor deeltijdse prestaties. Dit wordt nu uitgebreid met 'prestaties bij de provincie'.

Pensioenen

Alhoewel het niet tot de bevoegdheid van de overheidsdelegatie behoorde, werden er toch garanties gegeven op het vlak van de pensioenen. Over beide pensioenpijlers zal teruggekoppeld worden tijdens een latere vergadering. De overheid gaat een inspanningsverbintenis aan om de pensioenproblematiek volledig te vatten en over te nemen.

Besluit

ACOD meent dat deze wijziging van het Vlaams personeelsstatuut te verdedigen is in zijn algemeenheid. De overheid heeft alleszins gepoogd om de overdracht van het provinciepersoneel naar de diensten van de Vlaamse overheid zo soepel mogelijk te laten verlopen. In die zin moet positief verwezen worden naar de inschakeling en de inschakelingslijnen van het personeel, naar de loopbaan voor de contractuelen, het doorlopen in de functionele loopbanen, het behoud van de maaltijdcheques (niet-verrekening). ■

Bovendien werden er garanties ingeschreven met betrekking tot de eerste en de tweede pensioenpijler (opvolging en terugkoppeling). Tot slot wordt ook melding gemaakt van de situatie van het contractueel personeel bij overdracht naar vzw's.

Toch betreuren we dat de positieve lijn niet volledig is doorgetrokken. We willen de twee overblijvende knelpunten als opmerking in het protocol vermelden: het billijkheidsprincipe, alsook het verlies van de vrijwillige vierdagenweek en de halftijdse vervroegde uittreding.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer