

Wijzigingen in het personeelsstatuut bij De Watergroep

Nieuws dinsdag 1 juni 2021

Als gevolg van de uitvoering van het project functieclassificatie wordt het personeelsstatuut bij De Watergroep gewijzigd op het vlak van verloning, aanwervingsprocedures en procedures voor interne mobiliteit. De ACOD bespreekt dit met haar leden op een algemene ledenvergadering op 3 juni. Het wordt een huzarenstuk om dit elektronisch georganiseerd te krijgen voor het overgrote deel van onze leden.

Waarover gaat de wijziging van het personeelsstatuut?

De verloningswijze

Er komen geen loonbarema's op diploma meer maar wel op functieklassen: klassen van C tot N waarbij elke klasse zijn eigen loonbarema heeft. De loonbarema's stijgen per jaar: een steilere stijging in de eerste jaren van de loopbaan waarna de stijging minder hoog wordt naar het einde.

De ACOD heeft getoetst wat de nieuwe wijze van verloning betekent door middel van een loonsimulatie die we aangeboden hebben, een simulatie met een uiterst minimale foutenmarge. Het personeelslid kan nu kiezen voor de nieuwe verloningswijze: iedereen die er ook maar 1 euro op vooruit gaat heeft er baat en het zou te gek zijn om dat te laten liggen. Er is daarnaast het principe van de loongarantie, wat in de eerste plaats betekent dat wanneer je volgens de nieuwe verloningswijze minder zou verdienen, je kan kiezen om volgens de oude verloningswijze verder betaald te worden.

De nieuwe procedure aanwerving en interne mobiliteit

De andere ingrijpende wijziging in het personeelsstatuut gaat over aanwervingsprocedure en procedure van interne mobiliteit (bevordering, mutatie...) zoals die eigenlijk in essentie al in de praktijk sinds de reorganisatie 'Meander' worden toegepast met een objectief wervingssysteem, geen automatische bevorderingen maar via kandidatuurstelling voor een 'hogere' vacature, met de inhoudelijke loopbanen die ook kunnen leiden tot klassenverhoging...

Waarover gaat wijziging personeelsstatuut niet?

Statutaire tewerkstelling en verlofregeling

Deze blijft behouden met de gevolgen die daaraan verbonden zijn. Aspecten als (ziekte)verlofregeling en pensioenregeling blijven regelingen op basis van het ambtenarenstatuut, dat historisch ontwikkeld is uit het rijksambtenarenstatuut en later het Vlaams personeelsstatuut.

De aanwerving gebeurt weliswaar contractueel, maar na twee jaar word je statutair. Dat is volgens de praktijk die al sinds enkele jaren wordt toegepast. Alle essentiële functies zijn statutaire functies waarin een nieuw aangeworven personeelslid dus na twee jaar benoemd wordt. Contractuele functies onder mogelijkheid tot

statutarisering zijn uitzonderlijk mogelijk (tijdelijke functie, vervanging langdurig zieke...).

We merken bij onze leden een grote bekommernis over het behoud van de statutaire tewerkstelling. Dit wijzigt dus niet.

De Vlaamse regering en specifiek minister Somers is echter wel van plan het Vlaams ambtenarenstatuut te wijzigen. We roepen alle leden dan ook op om, eens er een conflict hierover komt, mee de acties te kleuren en deel te nemen aan manifestaties, stakingen en andere syndicale acties. Het ambtenarenstatuut bij De Watergroep staat of valt immers met het Vlaamse personeelsstatuut.

Verder verloop procedure

Er is sedert de vorige ledenvergadering(en) van december verder onderhandeld. De finale tekst is er en deze wordt nu voorgelegd aan het hoger onderhandelingscomité (Sectorcomité 18) met vertegenwoordiging van de Vlaamse regering en de drie overheidsvakbonden. Dit zal vermoedelijk plaatsvinden in juni.

Op onze ledenvergadering stelden we de vraag of zij ons de opdracht geven om het geheel definitief goed te keuren. Omdat 70 procent van de leden er financieel op vooruitgaat en niemand er ook maar 1 euro bij verliest, lijkt dit evident.

Bert De Ryck, Ingrid Moens, Jan Van Wesemael