

Vlaamse Gemeenschapscommissie: banen op de tocht!

Nieuws woensdag 30 oktober 2013

Bij de Vlaamse Gemeenschapscommissie (VGC) heeft de ACOD samen met de collegavakbonden de onderhandelingstafel verlaten. De politiek verantwoordelijken hebben zich jarenlang niet bekommerd om een degelijk personeelsbeleid. Nu blijkt dat zij personeel ook alleen maar beschouwen als een lastige kostenpost. Maar liefst 55 voltijdse equivalenten staan op de tocht ofwel 7,5 procent van het huidige personeelsbestand, voornamelijk bij het uitvoerend personeel, zonder alternatief voor de werking. Voorts probeert men de top van de VGC-administratie rechtstreeks afhankelijk te maken van de politiek. In twee personeelsvergaderingen op twee weken tijd stemde het personeel de voorstellen massaal weg. De verontwaardiging en de actiebereidheid is groot in deze kleine Brusselse administratie, waar tot voor een paar jaar een echte overlegcultuur heerste.

Bezuinigen ondanks omzetting

De Vlaamse Gemeenschapscommissie telt momenteel 747 voltijdse equivalenten, waarvan slechts 28 procent statutairen. Statutarisatie was dé prioriteit in de eisenbundel van het gemeenschappelijk vakbondsfront voor het sectoraal akkoord 2011. Onze verwachtingen voor een meerjarig akkoord waren hooggespannen. Helaas hield Bruno De Lille, VGC-collegelid bevoegd voor Ambtenarenzaken, ons jarenlang aan het lijntje. Personeel is blijkbaar voor hem niet zo belangrijk. Pas na een actie van het gemeenschappelijk vakbondsfront kregen we een onderhandelingskalender. Zes maanden aanmodderen in een informele werkgroep leverde niets op. Op 3 juli 2013 kwam De Lille in naam van het voltallige VGC-college met voorstellen die alle aanwezigen met stomheid sloegen. Van de 747 voltijdse equivalenten worden er 55,25 geschrapt, vrijwel uitsluitend bij de niveaus C en D. De reden: in crisistijden moeten alle overheden bezuinigen. Dit zijn drogredenen: de VGC heeft geld genoeg en boekt zelfs overschotten. Dat bakstenen voor de VGC belangrijker zijn dan personeel is helaas evenzeer waar. De VGC hevelt jaarlijks heel wat van haar gewone werkingsmiddelen over naar de 'buitengewone dienst', naar investeringen dus. Wat bespaard wordt op personeel, wordt vooral gebruikt voor bouwprojecten.

Inleveren om te investeren in bakstenen

Het VGC-college stelt dat het personeel solidair moet zijn met de duizenden kinderen die straks een plaats moeten vinden in de scholen en kinderkribben. De vakbonden vinden echter niet dat het geld moet gezocht worden op de kap van het personeel.

In het niveau C wil men 13 banen schrappen, in het niveau D 42. Daarvoor zou men kiezen voor uitbesteden en clusteren. Volgens ons is dit een onzinnig idee omdat het gaat om allround dienstverlenende functies in gemeenschapscentra, die niet uit te besteden vallen. Het uitbesteden van technische functies zou trouwens duurder uitvallen.

Clustering van diensten waarin men zo het mes zet, heeft geen enkele kans op slagen. Zo moeten bijvoorbeeld 20 D's (voltijdse equivalenten) verdwijnen in de Brusselse gemeenschapscentra. Die zouden moeten clusteren met de restanten van de centrale technische dienst, waar ook 8 voltijdse equivalenten moeten verdwijnen. De besparingen moeten bovendien onmiddellijk ingaan, maar de VGC wil geen mensen met een vast contract ontslaan. Begrijpelijk, want dat zou geld kosten. Daarom zullen op de diensten waar er functies op termijn moeten verdwijnen, tot deze mensen weg zijn andere personen van een hoger niveau niet vervangen worden.

Daarnaast wil men ook de vervangingspool opheffen, een eenheid van een tiental gesubsidieerde contractuelen (poetsers, onthaalbedienden, een boekhouder) die in de hele organisatie inspringen en die niet meer weg te denken zijn. Men wil deze personeelsleden 're-alloceren' naar het 'werkveld'. Dit ruikt naar een politieke deal om onder andere de vele onderbemande vzw's in Brussel, nog wat extra personeel toe te bedelen in aanloop naar de verkiezingen. Dat daarmee de werkdruk voor het eigen personeel nodeloos stijgt, is blijkbaar van geen tel.

Ook ander personeel slachtoffer

De ACOD LRB begrijpt niet dat men net wil snijden in de niveaus C en D. Ze houden in de operationele diensten van de VGC de zaak draaiende. Dit is een kortzichtige besparing van 'verlichte geesten'.

Overigens wil men ook de rest van het VGC-personeel verplichten voortaan 1,5 uur per week langer te werken, zonder enige vorm van compensatie. Enerzijds stelt men dat het geschrapt personeel overbodig is, maar anderzijds moeten hun collega's wel langer werken om de toegenomen werkdruk op te vangen. Onzin, want het zijn niet de niveaus A en B die de poets- en herstellingswerken zullen overnemen. Men dreigt zelfs met verdere afvloeiingen indien de werkweek niet verlengd zou worden.

Niet nagekomen belofte

In het vorige sociaal akkoord 2008-2010 werden er al een twintigtal personeelsleden (ook D's) wegbezuinigd, zij het in een tijdsspanne van vijf jaar. De VGC talmde echter met het invoeren van de beloofde onderhandelde tegenprestatie: de motiverende loopbaanmogelijkheden. Daardoor kon de VGC flink wat geld besparen op personeel. In het voorjaar van 2013 leek er opnieuw schot te komen in de zaak, maar op 3 juli veegde het VGC-college ook dit dossier eenzijdig van tafel. Hun tegenvoorstel voorziet niet alleen minder middelen dan afgesproken, het is zo ook fundamenteel gewijzigd in de principes en in de invulling. Het komt niet langer tegemoet aan de behoeften van de VGC. Sommige jobs zullen door de absurde voorwaarden ook niet ingevuld kunnen worden, wat duidelijk de bedoeling is.

Politieke benoemingen

De coördinatoren uit de motiverende loopbaanmogelijkheden dreigen nu politiek benoemd te worden door de rechtstreekse aanduiding en evaluatie door de politiek verantwoordelijken. Op deze manier kan het VGC-college in de toekomst de ongeveer dertig topfuncties in de VGC aan zich binden. Ook voor de mandaathouders (directeurs, entiteitsverantwoordelijken, deskundigen-coördinatoren) zal dat wellicht het geval zijn. De diplomavooraarde van master zou worden geschrapt. Men moet alleen aantonen over 'voldoende ervaring' te beschikken. De jury zou enkel nog een shortlist van kandidaten mogen opstellen, maar niet meer mogen rangschikken. De meest geschikte kandidaat wordt dan door het VGC-college rechtstreeks gekozen na een gesprek ■ wellicht om te onderzoeken in welke mate ze de mening van het college willen volgen. Hoogst bizar, want voor een vacature van klusjesman neemt men enkel de allerbeste kandidaat, maar voor een directeur hoeft dit dus niet meer.

Het personeel verzet zich

Deze legislatuur veranderde de VGC volledig. De algemene regel is nu dat goed onderbouwde dossiers soms onherkenbaar en onuitvoerbaar terugkomen van de kabinetten. Eerder al protesteerden alle adjuncten van de directeur hiertegen in een gezamenlijk schrijven naar het VGC-college ■ ook een nooit geziene actie, maar zonder enig resultaat. Het wantrouwen tussen beleid en administratie is groter dan ooit.

Het VGC-personeel verzet zich tegen de verdere politisering en verknechting van de administratie. Een goede ambtenaar moet niet alleen deskundig en objectief zijn, maar ook op een onafhankelijke manier weerwoord kunnen bieden aan het beleid. Het VGC-personeel ziet al jaren met lede ogen aan hoe sommige kabinetsmedewerkers de knowhow van de administratie keer op keer naast zich neerleggen.

De drie VGC-collegeleden lijken de evidentie niet te willen begrijpen dat er ook mensen nodig zijn om het beleid uit te voeren. Zeker in een snel groeiende stad als Brussel met tal van uitdagingen, kan je personeel niet zomaar vervangen door bakstenen. We zullen de uitdagingen niet aankunnen met minder mensen: een sterke dienstverlening in Brussel en een echt personeelsbeleid om dit waar te maken.