

Op weg naar nieuwe statuten

Nieuws maandag 2 april 2007

De onderhandelingen over het dossier Rechtspositieregeling, die vorig jaar werden gestart, lopen stilaan naar hun einde. Op het Vlaams Comité van 22 februari maakten we een grondige evaluatie van de huidige teksten. We geven een samenvatting hiervan, aangevuld met onze commentaar.

De invulling van de voorwaarden in de rechtspositieregeling van het Gemeente- en Provinciedecreet zijn algemeen gesproken echt minimaal. Sterker nog, er is vaak zelfs een achteruitgang in de rechten van het personeel. Op sommige punten zijn werknemers met een privéstatuut zelfs beter af dan de lokale ambtenaren. Ondertussen werd dan ook een lijst opgesteld met een 40-tal knelpunten, waarover we opnieuw willen onderhandelen.

Evaluatie

De personeelsleden die op proef benoemd zijn, kunnen tussentijds worden geëvalueerd. Wanneer blijkt dat de beoordeling negatief is, kan men vroegtijdig de proefperiode afbreken en het personeelslid ontslaan. Wij vinden dat personeelsleden de kans moeten krijgen om zich te bewijzen gedurende de volledige proefperiode.

Ook op het vlak van de evaluatieperiode zijn de huidige teksten dubieus. Besturen krijgen de mogelijkheid om zelf de evaluatieperiode in te vullen. Een personeelslid dient ten minste na één of maximaal na drie jaar geëvalueerd te worden. Wij menen dat de evaluatieperiode voor elke functie identiek moet zijn.

In de toekomst zal er nog slechts één beoordelaar zijn in plaats van twee. Die ene beoordelaar moet een leidinggevende zijn, dus niet meer de hiërarchische chef. Ook hier vrezen we dat de objectiviteit in het gedrang komt.

Het functioneringsgesprek valt weg, nochtans was dit een fundamenteel onderdeel in de krachtlijnennota Kelchtermans.

Volgens de voorstellen kan de beoordeling in positieve of negatieve evaluatieresultaten voorzien. Deze resultaten laten toe om personeel te sanctioneren (financieel of zelfs ontslag) of te bevoordelen door de toekenning van premies of de versnelde toekenning van hogere weddeschalen. De spilfiguur bij het verlenen van voor- of nadelen zal de gemeentesecretaris zijn. Wij verwerpen niet alleen het ontslag wegens negatieve beoordeling, maar kunnen niet akkoord gaan met het feit dat een ambtenaar, in dit geval de gemeentesecretaris, zich in de plaats stelt van de politieke overheid met verregaande bevoegdheden.

Vorming

Ondanks het feit dat de decreten een vormingsrecht voorzien, is er in de huidige teksten enkel sprake van de opstelling van een vormingsreglement om de modaliteiten vast te leggen. De verplichting voor de besturen om vorming te organiseren wordt hiermee de facto afgeschaft. Dit gegeven staat haaks op het decreet en het principe van het levenslang leren.

Bevorderingsmogelijkheden

Op het lokale vlak zijn er vandaag al niet te veel bevorderingsmogelijkheden. Dit ontwerp voorziet dat men in de toekomst elke bevorderingsfunctie kan begeven via aanwerving. Dit geldt zowel voor niveauoverschrijdende bevorderingen, als voor bevorderingen binnen het zelfde niveau. Heel wat personeelsleden zullen door deze maatregel een reeds lang beoogde functie aan zich zien voorbijgaan.

Financiële herwaardering

De ontwerp teksten voorzien een herziening van de salarissen voor de decretale graden van klasse 12 en 13. De rest van de schalen blijft onveranderd. Met dit voorstel probeert men een oplossing te geven aan een reeds lang bestaande anomalie. Door echter alleen maar deze twee klassen van gemeenten aan te passen,

creëert men een nieuw probleem naar klasse 14.

We hebben altijd willen onderhandelen over de salarisschalen van alle decretale graden, maar dan dient dit te gebeuren naar aanleiding van een nieuw sectoraal akkoord, waarin de totaliteit van het personeel aan bod komt.

Vergoedingen

De voorstellen voorzien alle vergoedingen die we vandaag kennen. Opmerkelijk is echter dat er bodem- en bovengrenzen voor deze vergoedingen worden voorzien. De besturen kunnen dus vrij bepalen welke vergoeding ze toekennen. Men kan bijvoorbeeld een toeslag geven van 100% voor zondagwerk (de bovengrens) maar men kan ook gewoon geen toeslag geven, want het absolute minimum is 0%. Dit facultatieve systeem geldt voor overuren, zaterdagwerk, wachtvergoedingen, gevaartoelagen en zo meer. We vrezen dat heel wat besturen hiervan zullen gebruikmaken om de statuten in negatieve zin aan te passen.

Vakantiedagen en feestdagen

Vandaag maken de statuten een duidelijk onderscheid tussen wettelijk verlof, wettelijke en reglementaire feestdagen en dienstvrijstelling. In dit ontwerp gooit men alles op een hoop.

De tekst voorziet een wettelijk verlof tussen 26 dagen minimum en 35 dagen maximum.

De besturen krijgen ook hier weer de keuzemogelijkheid, waarbij ze de bestaande systemen van wettelijk verlof kunnen integreren. Bijvoorbeeld: 26 dagen aan te vullen met 4 dagen omstandigheidsverlof en een paar kermisdagen, met als maximum 35 dagen. Simulaties wijzen uit dat op heel wat plaatsen deze maatregel negatieve gevolgen zal hebben voor het personeel. Ook voor de feestdagen gaat men met een minimum en maximum werken. Het personeel krijgt 11 feestdagen die nominatief worden vastgelegd. De besturen kunnen deze aanvullen met maximum 3 dagen.

De andere vakbonden

Het ACV heeft weinig of geen opmerkingen over de huidige teksten. De collega's van het VSOA zitten op dezelfde golflengte als ACOD. Wij hopen uiteraard dat het ACV ernstig nadenkt alvorens een protocol van akkoord te tekenen.

Ter info: teksten en commentaar zijn ook te lezen op <http://acod-lrb.be>