

Modern HR-beleid Vlaamse overheid: is het doel ambtenaren schofferen?

Nieuws donderdag 27 juni 2013

Op het ogenblik dat de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord 2013-2014 zouden moeten starten, kregen we een tekst te verwerken die even doet slikken. In de eisenbundel hadden de vakbonden een voorstel gedaan om over het veelbesproken dossier 'Modern HR-beleid' van minister Bourgeois mee te onderhandelen. We zijn er ons van bewust dat juni 2014 cruciaal wordt, vooral op Vlaams niveau. De verrechtsing in Vlaanderen kan niemand van ons ontgaan, wat niet wil zeggen dat we dit willen ondergaan. De ambities van de minister van Bestuurszaken reiken echter mijlenver. Nog in deze legislatuur wil hij een aantal zaken als een voor hem 'verwezenlijking' laten noteren. Een deel van wat onder modern HR-beleid zou moeten doorgaan, vatten we kort samen.

Personeelsmobiliteit en wervingen

Minister Bourgeois wil onder meer dat er interne mobiliteit ontstaat tussen domeinen die vallen onder de Vlaamse overheid. Hij wil dat ook personeelsleden van Onderwijs via mobiliteit bij de diensten van de Vlaamse overheid kunnen worden geworven. Voor ons geen probleem, ook al zijn ze met 100.000. Dit bestaat ook reeds voor lokale besturen. Het aantal van deze wervingen is, behalve die via politieke weg, momenteel onbestaande. Wat wil je bereiken als je zegt dat er 2000 personeelsleden moeten verdwijnen en als je dit bovendien quasi hebt verwezenlijkt?

De contractuelen die slaagden in een wervingsexamen (of generieke testen) kunnen meedingen voor een statutaire bevorderingsfunctie. Een positief punt op het eerste gezicht, al begrijpen wij niet waarom het contractueel personeelslid dat slaagde in de vereiste testen dan nu nog niet benoemd werd?

Geen kans meer op beroep

De raad van beroep wordt flagrant uitgehold. Bij een negatieve stage kan de gedupeerde niet meer naar de raad van beroep, maar hij krijgt wel hoorrecht bij het managementorgaan van de entiteit. Rechter én partij?

Het beroep tegen weigering van verloven die een gunst zijn, wordt afgeschaft. Vroeger kon het personeelslid na vertoon van ontegensprekelijke noodzaak bij een paritair samengestelde raad van beroep aangevuld door een even onpartijdige voorzitter, zijn gelijk halen.

Evaluaties en ontslagen

De ambtenaar die een negatieve evaluatie krijgt, kan direct (!) ontslagen worden. Vroeger kreeg deze een jaar om zich te herbewijzen. Nu wil men na zes maanden een herevaluatie kunnen invoeren om hem of haar te kunnen ontslaan. In de realiteit gebeurt de evaluatie echter pas in maart of april, dus drie maanden later kan dat personeelslid zijn biezen pakken zonder een moment van begeleiding. Iedereen kan in zijn leven een slecht moment hebben. Iedereen weet dat een evaluatie immers niet gaat over een gans jaar, maar uiteindelijk over de momentopname van evaluatie. Dit zou anders moeten zijn, maar dit is helaas wel de realiteit. De enige bedoeling is om het ontslag van de ambtenaar gemakkelijker te maken. Bovendien leidt een tweede onvoldoende binnen de volgende vier jaar tot verplicht (!) ontslag. Ik hoop voor deze minister na deze vijf jaar minstens hetzelfde.

Privé-ervaring

Tot op heden werd privé-ervaring gevaloriseerd met een maximum van 9 of 15 jaar. Dit wordt onbeperkt mogelijk indien functierelevant. We vermoeden dat dit niet geldt voor de onthaalbediende? Maar voor wie dan wel?

Functieclassificatie

Er werd een nieuwe toelage voor tijdelijke functieverzwarening uitgevonden, ook voor contractuelen. Hierbij staat een tabel waarin elk Vlaams personeelslid verondersteld wordt in welke klasse hij nu zou staan binnen het project functieclassificatie. In eerder afgesloten protocollen staat dat de functieweging pas zou bestaan na een complete functieclassificatie, beroepsprocedure inclus. Minister Bourgeois, wij zetten u in klasse 7, dus onderaan de ladder.

Er wordt van ACOD gevraagd te onderhandelen over een sectoraal akkoord 2013-2014. Als dit de voorzet is, garanderen wij stoeve gesprekken van september tot de finish.

Jan Van Wesemael