

Opdrachthouderschap op Gentse wijze

Nieuws woensdag 7 juni 2006

Eind vorig jaar ondertekende ACOD het sectoraal akkoord 2005- 2007 voor niet-akkoord, omdat er nagenoeg geen rekening werd gehouden met onze eisen en het geheel zeer onevenwichtig was. Naast het geldelijke gedeelte is er een kwalitatief luik dat aan de besturen de mogelijkheid biedt om een vernieuwend personeelsbeleid te voeren. Spijtig genoeg ging het meestal om maatregelen voor de hogere niveaus, terwijl de herwaardering van de niveaus D en E stiefmoederlijk opzij werd geschoven. Sommige personeelscategorieën werden zelfs totaal uitgesloten van de toch al karige voordelen.

Doelmatigheid of dienstverlening?

Van werkgeverszijde was het optimisme troef: eindelijk kregen de besturen het recept aangereikt om een personeelsbeleid op eigen maat en naar eigen financiële draagkracht te voeren. Niet nieuws onder de zon echter, want de laatste vijf jaar werd nagenoeg ieder sectoraal akkoord hoofdzakelijk bekeken in het licht van de financiële toestand van de lokale besturen. De stijging van de personeelskosten en de vermindering van de ontvangsten maken een doelmatige inzet van de lokale financiële middelen meer dan noodzakelijk. Die doelmatigheid staat echter niet altijd in evenredigheid tot de beoogde dienstverlening.

Is dit innovatief personeelsbeleid?

De inkt was nog niet droog of sommige besturen gingen al aan de slag. Op 28 oktober 2005 sloten de gesprekspartners het sectoraal akkoord af. Nog geen maand later keurde de gemeenteraad van Gent de invoering van het opdrachthouderschap reeds

goed. Deze maatregel in het sectoraal akkoord laat toe de personeelsleden van de niveaus A, B en C die tijdelijk belast zijn met een opdracht die hun functie verzwaart, met een hogere salarisschaal te belonen.

Het stadsbestuur van Gent reserveerde het opdrachthouderschap voor het niveau A. Het werd permanent voorzien en gekoppeld aan een vast salaris met een functionele loopbaan. Dit door Stad Gent als innovatief bestempelde personeelsbeleid, werd echter niet op dezelfde wijze ervaren door de gouverneur. Hij vond dat de beslissing van het stadsbestuur haaks stond op de regeling voorzien in het sectoraal akkoord. Die schending van het akkoord getuigt volgens de gouverneur niet van behoorlijk bestuur en rechtvaardigt de schorsing van het gemeenteraadsbesluit.

Is dit dan het maatwerk?

Maar niet getreurd, dit stadsbestuur zit niet in verlegenheid omwille van een geschorst raadsbesluit. Specialisten ontleedden het sectoraal akkoord in al zijn facetten en kwamen tot de volgende vaststellingen: de term 'kunnen' impliceert geen verplichting, dus moet het stadsbestuur het opdrachthouderschap niet binnen alle drie de niveaus organiseren en wordt het sectoraal akkoord niet geschonden. Binnen de bestaande salarisschalen kon men echter geen schaal vinden met een vergelijkbare zwaarte als die van het opdrachthouderschap. Er werd dan maar een tussenschaal A4a-A4b gecreëerd, die werd opgenomen in de krachtlijnen. En zo gaat het verhaal verder met nog een hele reeks techniciteiten, die aan het belachelijke grenzen. Conclusie: het schorsingsbesluit van de gouverneur wordt weerlegd en het bestuur komt tot de conclusie dat zijn handelswijze in overeenstemming is met de inhoud van het sectoraal akkoord!

Als we zien wat er zich nu in de besturen afspeelt, zijn we er meer dan ooit van overtuigd dat we met ons niet-akkoord van vorig jaar de juiste beslissing namen. Zij die tijdens de besprekingen van het sectoraal akkoord een sterk pleidooi hielden voor een personeelsbeleid met ruimte voor eigen accenten, geven nu blijk van een weergaloze spitsvondigheid en vindingrijkheid als het op het eigen bestuur aankomt. Op die manier wordt het zo fel bejubelde maatwerk echter herleid tot snel in mekaar geflanste en niet goed afgewerkte confectie.