

Agentschap Natuur en Bos: de administrateur-generaal steelt weer de show

Nieuws donderdag 1 december 2016

Het Agentschap Natuur en Bos (ANB) plaatst zichzelf regelmatig in de kijker door het niet naleven van regels op alle vlakken (van het personeelsstatuut tot arbeidsreglementen). Administrateur-generaal Marleen Evenepoel lapt haar laars aan alles. Nochtans heeft ze zelf een vakbonds- en partijverleden (weliswaar geen rood).

Tijdens het laatste entiteitsoverlegcomité van 14 september stelde de ACOD vast dat de eerder aangekondigde herstructureringen veel verder gaan dan oorspronkelijk werd voorgesteld. Er wordt radicaal gebroken met de destijds gemaakte belofte om rekening te houden met de door de vakbonden geformuleerde opmerkingen bij het personeelsplan 2016.

Het aantal boswachters, natuurinspecteurs en groenarbeiders daalt weer. Zo is er een daling van het aantal natuurinspecteurs van 35 naar 30. Ook de minimumbezetting per cel (ondersteuning, logistiek, regio, arbeidsploeg, ...) wordt andermaal niet vastgelegd.

Groeiend waterhoofd in Brussel

Bij de voorstelling ANB 2.0 **!** een mooie naam maar eigenlijk een vernieuwing om het waterhoofd in Brussel nog groter te kunnen maken met meer niveaus A **!** werden de afdelingen als verleden tijd bestempeld. In de nieuwe structuur valt op dat er vijf afdelingshoofden voorzien worden. Dit betekent dus drie nieuwe aanstellingen. Gezien er op het personeelsplan al verschillende A2's (al dan niet als hoofd van een entiteit) aangegeven worden en gezien afdelingshoofden veel duurder zijn dan de A2's **!** die immers ook niet dalen in aantal **!** is een uitbreiding van dit kader voor ons onaanvaardbaar.

Bovendien zou dit in schril contrast staan met de nog maar eens dalende aantallen in de lagere niveaus. De celhoofden natuurinspectie hadden reeds een belangrijke besparing geleverd (van 5 naar 3), waarom werd deze lijn niet doorgetrokken in het gehele agentschap? Tevens blijven de bevorderingsmogelijkheden binnen niveaus D, C en zelfs B alweer zeer beperkt.

Wat met statutarisering?

Ook de belofte door de AG verhoogde statutarisering naar 80 procent blijft dode letter. Contractuelen die meer dan 5 jaar in dienst zijn, maar nog geen ticket tot statutarisering hebben, mogen niet uit het oog verloren worden. Deze verhoging is immers noodzakelijk omdat de kans zeer reëel is dat bij de berekening van hun pensioen, deze contractuele jaren niet in rekening gebracht worden.

Wie doet wat?

Voor de functie 'terreinbeheer' blijft de uitwerking onduidelijk. Zo blijven er vragen omtrent het aantal boswachters per regio, de werkorganisatie van de arbeidsploegen, de werkinhoud en verhouding van regiobeheerders, boswachters, ploegbazen, werkplanners en ondersteuning. Bovendien trekken wij de kosten-batenanalyse tussen eigen regie en uitbesteding sterk in twijfel.

Wat de 'relatiebeheerders' betreft, lezen wij geen conclusie van ANB over de huidige werking. Ondanks verregaande besparingen, zou alles nog beter moeten draaien. Moeten we ons niet de vraag stellen in hoeverre de zes relatiebeheerders ook inhoudelijk/administratief niet kunnen meedraaien in sommige AVES-taken (externe partner die zich bezighoudt met Adviezen, Vergunningen, Erkenningen en Subsidies). Het is onaanvaardbaar dat een taakinhoud bedacht moet worden voor zes relatiebeheerders op het moment dat er jobs verdwijnen.

Budget

Ook vragen wij ons af met welk budget de bevorderingsfuncties betaald gaan worden. Dit mag immers niet ten koste gaan van de arbeidsplaatsen. En wat wordt beoogd met **I**er is werkzekerheid, maar geen functiezeekerheid**I**?

Heroriëntatie

Met de gewijzigde structuur worden sommige personeelsleden geheroriënteerd. Nu zij een nieuwe werkplek en taak toegewezen krijgen, zal ook een individueel transitiegesprek met de leidinggevende zoals voorafgaand aan ANB 2.0 plaatsvinden. Normaal zou hierop een formele functietoekenning moeten volgen. De te volgen procedure is echter al met voeten getreden gezien de personeelsleden 'zoveel mogelijk' al persoonlijk op de hoogte werden gesteld **I**

Wijziging arbeidsreglement

Als klap op de vuurpijl beslist de AG om de dienstvrijstelling in de namiddag op de eerste werkdag van het jaar af te schaffen en een weekje te verleggen. Op zich is dit geen ramp, maar eenzijdig tornen aan een arbeidsreglement is ongehoord en ongezien. Ook dit zullen we niet zo laten.

Afwijzende reactie personeel

Uit peilingen bij afgevaardigden en leden stellen we vooral ongeloof vast. ANB 2.0 was nog maar pas geïmplementeerd en ingebed, en er volgt alweer een omwenteling. De personeelsleden hebben nood aan meer standvastigheid en niet nog een ronde met verregaande veranderingen. In hoeverre werd dit proces eigenlijk geëvalueerd en wat was de conclusie?

Het was dan ook meer opportuun geweest de wenselijke structuur terug te koppelen met de belanghebbenden, en hun opmerkingen en aanvullingen in rekening te brengen om tot een gedragen nieuw personeelsplan te komen.

Hopelijk meer duidelijkheid tijdens overleg

Om het personeelsplan goed te kunnen lezen, is het nodig inzicht te krijgen in de gevalideerde voorstellen van de verschillende entiteiten, alsook in de evaluatie van de gebiedsgerichte werking en relatiebeheer. Kortom, er is nog veel werk aan de winkel en er blijft veel onduidelijkheid. Wij verwachten dan ook meer duidelijkheid op het volgende overleg. Of zelfs eerder, aangezien we de AG hebben aangeschreven met de uiteenzetting van onze bekommernissen.

Jan Van Wesemael