

Agentschap Innoveren en Ondernemen: personeelsplan nieuw agentschap weegt te licht

Nieuws maandag 1 februari 2016

Door het besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) is er op 1 januari 2016 een fusie tot stand gekomen van het Agentschap Ondernemen en het Agentschap voor Innovatie door Wetenschap en Technologie tot het nieuwe Agentschap Innoveren en Ondernemen. Welke gevolgen heeft deze samensmelting?

Een deel van IWT-agentschap zou naar het FWO gaan en het grootste deel van IWT is gefuseerd met het agentschap Ondernemen. Een nieuw personeelsplan was dus nodig om alle personeelsleden de nodige loopbaanperspectieven te bieden. Eind december 2015 kregen we het personeelsplan van 2016 ter bespreking voorgelegd. Daarin staan enkele personeelsbewegingen centraal:

- Het invullen van de aansturinglijnen conform het nieuwe organogram, in het bijzonder op het niveau N-1.
- De beschikbare personeelscapaciteit optimaal verdelen tussen de verschillende diensten en teams binnen het nieuwe organogram.
- Het tijdelijk ter beschikking stellen van personeelsleden ten gevolge van overgedragen taken naar andere entiteiten, met name het Fonds voor Wetenschappelijk Onderzoek en Flanders DC.

Op 1 januari 2016 telt het personeelsplan 369 personeelsleden. 62 procent van het personeel behoort tot niveau A, 14 procent tot niveau B en 24 procent tot niveau C en D.

Toch nog besparen op personeel

Tevens werd duidelijk gesteld dat er diende rekening gehouden te worden met de besparingscontext van de Vlaamse regering op zowel personeelsbudget als aantal personeelsleden. Volgens de besparingsdoelstellingen van de Vlaamse Regering mag het Agentschap Innoveren en Ondernemen op 30 juni 2019 over maximaal 342 koppen beschikken. Die rekenregels werden op 15 juli 2015 vastgelegd voor agentschappen die fusioneren. Door de brute personeelsbesparingen van de regering zouden er dus nog 16 personeelsleden moeten afvloeien. Bij elke vraag naar nieuwe functies is men genooddaakt om eerst te evalueren of een interne arbeidsherverdeling tot de mogelijkheden behoort. Er zou maar een zeer beperkte ruimte zijn voor aanwerving.

Loopbaanperspectieven

Voor interne loopbaanperspectieven zou men het jaar 2016 als een overgangsjaar zien met een opstartformatie. Later zouden er na een voldoende gestabiliseerde transformatie beperkte mogelijkheden komen tot statutaire wervingen en bevorderingen.

Vakbondsstandpunt

De ACOD heeft opgemerkt dat het personeelsplan te beperkt is. Na overleg met de drie vakbonden hebben we een gezamenlijk standpunt ingenomen over het personeelsplan. Algemeen beschouwd gaan de werknemersorganisaties niet akkoord met de besparingen op personeel die opgelegd worden door de Vlaamse Regering. Als gevolg daarvan zijn ook de personeelsplannen bij de verschillende entiteiten onverteerbaar. Dat geldt uiteraard ook voor het voorliggende personeelsplan 2016 voor het Agentschap Innoveren en Ondernemen. Daarnaast stellen we vast dat er in het personeelsplan **■** buiten de invulling van het management **■** aan het personeel geen perspectief geboden wordt op mogelijke bevorderingen of statutariseringen. Bovendien bevat het personeelsplan nog heel wat onduidelijkheden en onnauwkeurigheden, bijvoorbeeld **■**hoe

samenwerking buiten een vast teamverband tot stand kan komen, is nog voorwerp van overleg. De vermelding van een aanbesteding bij wervingen of onbekende niveaus voor interne vacatures. De bijlagen waarnaar in het personeelsplan verwezen wordt, werden overigens niet eens aan de vakbonden bezorgd.

We kunnen dan ook niet anders dan vaststellen dat het voorliggende plan ruim onvoldoende is. De ACOD adviseert negatief en vraagt met aandrang ten laatste op 30 juni 2016 een volwaardig personeelsplan op te maken dat overeenstemt met de looptijd van het meerjarig ondernemingsplan en waarin voor alle geledingen van het personeel zowel op het vlak van statutariseringen als bevorderingen een loopbaanperspectief geboden wordt. We benadrukken nogmaals dat permanente functies statutair ingevuld moeten worden.

Wat betreft een aantal urgente personeelsbewegingen en aanwervingen die opgenomen werden in het personeelsplan, stellen we voor deze zaken apart voor advies voor te leggen aan de werknemersorganisaties, eerder dan deze op te nemen in een soort personeelsplan 'light'.

Arbeidsvoorwaarden

Rond de opmaak van een gezamenlijk arbeidsreglement verliepen de gesprekken tamelijk vlot, er werd een luik plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW) opgenomen. Rond de overgangsmodaliteiten en de integratie ASB ging het wat moeilijker.

Overgangsbepalingen

We hebben bijna alle aspecten die belangrijk zijn voor het personeel kunnen behouden. Het gaat dan onder andere om:

- Overgangsbepalingen voor de IWT-directieleden om te integreren in de nieuwe structuur.
- De 73 betrokken personeelsleden met de (uitdovende) graad van IWT-adviseur behouden als overgangsbepaling bij de fusie hun functionele loopbaan.
- Aanwervingen voor adviseur na de overdracht naar een andere entiteit zullen gebeuren in bestaande graden en schalen van het VPS.
- De contractuele personeelsleden van de opstartformatie van het IWT behouden als overgangsbepaling na hun overheveling naar het Agentschap Innoveren en Ondernemen het recht op een begrafenisvergoeding, het recht op loon in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte gedurende een periode die gelijk is aan de periode dat het ziekteverlof van een ambtenaar met dienstactiviteit wordt gelijkgesteld en na aftrek van de uitkeringen verkregen van de wettelijke ziekteverzekering en hun aanvullende pensioenregeling.

Protocol van akkoord met opmerkingen

Op het laatste sectorcomité XVIII hebben we na wat discussie uiteindelijk een gematigd positief protocol van akkoord afgesloten met opmerkingen.

De IWT-adviseurs hadden een specifieke en vast bepaalde loopbaan. In het voorliggende besluit wordt niet bepaald welke loopbaan toekomstige personeelsleden met deze functie zullen hebben. Wel wordt in de bijgevoegde documenten de loopbaan van navorser als mogelijke graad voor de toekomstige IWT-adviseurs naar voren geschoven. Dat geeft echter geen garantie dat deze graad ook effectief gebruikt zal worden, wat ruimte geeft om verschillende graden te werven met ongelijkheid tot gevolg.

Als overgangsmaatregel behouden de huidige IWT-adviseurs hun loopbaan. Wanneer echter de nieuwe personeelsleden in deze functie geworven worden met een loopbaan als navorser, zal na 10 jaar het nieuwe personeelslid een gunstiger loopbaan hebben dan de huidige personeelsleden. Dat zal ongetwijfeld tot ongelijkheid en onvrede leiden.

We vragen dan ook vast te leggen welke loopbaan de toekomstige IWT-adviseurs zullen volgen. Bij voorkeur identiek aan de huidige IWT-adviseurs en wanneer deze nieuwe loopbaan gunstiger zou zijn voor de huidige IWT-adviseurs, de betrokkenen de mogelijkheid te geven in de nieuwe loopbaan in te schuiven.

Chris Moortgat