

Cultuur, Jeugd, Sport en Media: bedenkingen bij het personeelsplan

Nieuws maandag 3 december 2012

Op het laatste EOC van oktober hebben het management en de vakbonden van het departement Cultuur, Jeugd, Sport en Media (CJSM) het personeelsplan-to-be 2015 als enige agendapunt toegelicht en besproken. Hieronder enkele fundamentele bedenkingen.

Het voorgestelde personeelsplan heeft één grote handicap: de beperkte financiële middelen, o.a. ontstaan door de brute besparingen van de Vlaamse regering. Hierdoor kunnen ook in het voorgestelde personeelsplan een vijftiental functies niet worden ingevuld. Wij hebben direct aangegeven dat uit de evolutie, zoals geschetst in de nota, blijkt dat er inderdaad een constante daling van het aantal voltijdsequivalenten is.

De leidend ambtenaren spelen een belangrijke rol om te reageren naar de eigen functioneel bevoegde minister(s) wanneer de dienstverlening en het personeel in het gedrang komen. Het management geeft immers aan dat de huidige situatie ertoe zal leiden dat er op een bepaald ogenblik niet meer kan beantwoord worden aan de verschillende vragen en opdrachten. Dan moet aan de minister(s) gevraagd worden wat de prioriteiten zijn.

Voor ACOD is dit op termijn nefast voor zowel de dienstverlening, als het personeel. Er zal dan immers afbouw ontstaan van taken en tewerkstelling in overheidsdienst ten voordele van uitbestedingen. Besparen op 'koppen' bij de ambtenaren en contractuelen kan op het eerste gezicht misschien een besparing zijn in personeelsmiddelen, maar uiteindelijk wordt er daardoor meer geld uitgegeven door uitbestedingen aan anderen. We willen dan ook voor CJSM concrete cijfers in verband met mogelijke uitbestedingen. Zijn er al uitbestedingen? En worden er via de werkingsmiddelen al dienstverleningen betaald die eigenlijk binnen de administratie moeten gebeuren?

Een tweede belangrijke ACOD-bemerking is het feit dat het aantal functies in niveau B, C en D daalt, terwijl dit niet het geval is voor niveau A. Vanwaar die keuze? Tevens constateren we dat het topniveau A3/A2 en niveau A1 een groot deel van het personeelsbestand vertegenwoordigen. Daarnaast is het duidelijk dat er ook weinig of geen bevorderingen meer zijn op niveau D. Nochtans heeft de overheid wel een sociale functie naar die bepaalde groepen.

De directie reageert hierop dat het in aantal afnemen van de lagere niveaus niet uniek is voor het departement, maar dat dit ook te maken heeft met de taken van het departement, namelijk proactief conceptueel beleidsvoorbereidend werken. Tevens werden er bij de opstart van BBB voor het departement CJSM voor bepaalde functies te veel personen voorzien en voor andere functies te weinig. Er zou ook een evolutie in de manier van werken van de niveaus A zijn, die meer zelfredzaam werden, zodat er minder nood is aan ondersteunende medewerkers. Toch zien wij een duidelijke trend van afbouw van niveau D en niveau C, ook in andere entiteiten. Dit betekent een verkapte afbouw van de tewerkstelling voor de lagere niveaus.

Een derde belangrijke opmerking betreft het statutariseren van het personeel. Dit dient verder te gaan. De contractuelen die al jaren goed werk leveren en geslaagd zijn in proeven en examens moeten kansen krijgen op een loopbaanperspectief.

Een vierde bemerking is dat er nog enkele onduidelijkheden zijn in het personeelsplan. Zo werd nog geen versie bezorgd van het Möbius-rapport, waarop de herindeling voor een deel zou gebaseerd zijn en werd de achtergrond van de keuze voor nieuwe functies niet extensief verduidelijkt. Zo werd bijvoorbeeld niet duidelijk waarom voorgesteld wordt om van zes A2 adviseurs in 2012 naar zeven adviseurs te gaan op het kader in 2015.

De directie stelt dat bij de reorganisatie bewust het aantal subentiteiten verminderd werd. Er werd geopteerd voor projectmanagement als dominante vorm van aansturing om zo ook tot een meer accurate realisatie van werking van het departement en een directere communicatie te komen, waarbij evaluatielijnen niet noodzakelijk gelijklopen

met rapporteringslijnen.

Een vijfde bemerking betreft de zin in het personeelsplan dat er onder andere 'meer flexibiliteit van het personeel gevraagd wordt'. Hier willen wij dat er een duidelijk kader (met objectieve criteria, rekening houdend met de personeelsleden en win-win) geschetst wordt, zodat de medewerkers weten waar ze aan toe zijn.

Het formuleren van onze opmerkingen betekent geenszins een goedkeuring door ACOD van het voorgestelde personeelsplan. Wij willen erop wijzen dat het EOC als een voorstelling en toelichting van het personeelsplan geboekt stond. Er was nergens sprake van een vraag voor advies, laat staan dat de ACOD een definitief advies hieromtrent zou geformuleerd hebben. Het overleg over het personeelsplan dient te worden voortgezet en onze vraag blijft aan het management om bijstellingen te voorzien.

Chris Moortgat