Het jaar van de waarheid voor het 5-sporenbeleid

Nieuws woensdag 1 februari 2023

Eind december 2022 keurde de Vlaamse regering een aangepaste conceptnota goed. Even om het geheugen op te frissen, het gaat hier over rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekteregeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. Er wordt hierover al volop gecommuniceerd op de website van Vlaanderen. Uiteraard willen we jullie dit niet onthouden. We nemen de tekst letterlijk over en voorzien hem op het einde van onze commentaar.

Rechtspositie

> "Het contractueel statuut wordt het uitgangspunt voor nieuwe aanwervingen. Ben je vandaag al statutair bij de Vlaamse overheid? Dan behoud je je statuut, ook als je van functie verandert.
>
> Bij nieuwe aanwervingen zullen enkel gezagsfuncties nog statutair ingevuld worden. Dit zijn functies waarbij de eenzijdig bindende individuele beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden. Om welke functies het precies gaat, wordt nog verder uitgewerkt via onderhandeling."

Loopbaan- en Beloningsbeleid

> "Om medewerkers de kans te geven hun loopbaan zelf in handen te nemen, worden de drempels voor interne mobiliteit weggewerkt. Zo kun je makkelijker van werk veranderen binnen de Vlaamse overheid ongeacht je statuut.
>
> Er wordt gewerkt aan een nieuw loonhuis, waarbij wordt bewaakt dat personeelsleden minstens het huidige perspectief behouden en de loonverschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden worden weggewerkt.
>
> De evaluatiecyclus (PLOEG) wordt ingezet als ontwikkelings- en beloningsinstrument. Gesprekken en continue feedback vormen een aanvulling bij het jaarlijks evaluatiegesprek zodat medewerkers zich gewaardeerd voelen, kunnen groeien en zich verder ontwikkelen. Leidinggevende en medewerker spreken elkaar minstens 1 keer per jaar over het totaalbeeld van het functioneren (prestaties, waarden, resultaten, opnemen extra rollen, welzijn...).
>
> In het nieuwe loonhuis is de evolutie van je salaris afhankelijk van je jaarlijkse evaluatie. Hierdoor vermindert het belang van anciënniteit en spelen prestaties en competenties een belangrijkere rol. Wie boven verwachtingen presteert zal sneller een salarisstap maken dan wie onder verwachtingen presteert. De concrete modaliteiten en eventuele overgangsmaatregelen worden nog uitgewerkt."

Ziekteregeling en re-integratie

> “Er komen meer inspanningen om medewerkers na een langere periode van ziekteafwezigheid te re-integreren. In de eerste plaats door betrokkenheid en contact te houden met het zieke personeelslid en de juiste instrumenten voor een geleidelijke terugkeer naar het werk te voorzien. Als re-integratie binnen de eigen organisatie niet mogelijk is, wordt maximaal gezocht naar een goede oplossing binnen de holding Vlaamse overheid.
>
> Op het vlak van ziekteregeling worden de verschillen tussen nieuwe statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt. Ben je vandaag al statutair bij de Vlaamse overheid? Dan behoud je je huidige ziekteregeling, ook als je van functie of loonhuis verandert.”

Uitstroom

> “Wanneer de competenties of motivatie van een personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, wordt een tweede kans gegeven via een interne oplossing. Dat kan binnen het eigen departement of agentschap door bijvoorbeeld jobcrafting, persoonlijke ontwikkelingsplannen of interne mobiliteit. Wanneer geen oplossing binnen de eigen entiteit niet mogelijk is, wordt gezocht naar een oplossing via de holding van de Vlaamse overheid. Dit gebeurt in samenwerking en met akkoord van het betrokken personeelslid.
>
> Contractuele personeelsleden worden beschermd tegen willekeurig ontslag, onder andere door een motiverings- en hoorplicht en een extra escalatiemogelijkheid. Voor wie statutair in dienst is, verandert er niets aan de ontslagregeling.
>
> De doelgroep voor outplacementbegeleiding bij ontslag wordt verruimd, zodat meer medewerkers hier gebruik van kunnen maken.”

Pensioen

> “Wie langer wil werken, zal dat ook makkelijker kunnen. Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken. De tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden wordt verder uitgebouwd. De vaste bijdrage van de Vlaamse overheid aan het Vlaams Pensioenfonds verhoogt tot 5% in 2024.”
>
> Verder staat er vermeld: “Opgelet: de hierboven opgesomde maatregelen zijn opgenomen in de conceptnota die nog verder onderhandeld wordt met de vakorganisaties. Concrete beslissingen hierover worden pas verwacht in de loop van 2023.”

Wat vindt de ACOD?

De ACOD heeft van in de beginne gesteld en dit met evenveel woorden tegen minister Somers persoonlijk gezegd dat zij over alles wilde praten, maar dat rechtspositie en ziekteregeling voor ons breekpunten zijn. Meer nog, er kwam onmiddellijk een stakingsaanzegging die op dit moment nog lopende is.

De Vlaamse regering doet echter haar best om er wat angels uit te halen. Het nautisch personeel van MDK (waaronder uiteraard de loodsen) valt niet onder de nieuwe regeling tijdens deze legislatuur (maar wat erna?).

Wie statutair is blijft statutair tot het einde van zijn loopbaan als hij dit wenst. Hiermee wil men dat wie nu aan de slag is als statutair - dit is 70 procent van het personeel - zich misschien niet zal verzetten als de toekomstige collega's er berooider zullen vanaf komen.

Idem dito voor het loopbaan- en beloningsbeleid. De huidige statutair kan behouden wat hij heeft of zal krijgen volgens de huidige regeling.

Ook voor de ziekteregeling behoudt de huidige statutair de regeling van 666 dagen ziektecontingent over de loopbaan.

Voor de contractuelen komt er een betere loopbaan met mogelijk jaarlijkse verhogingen. De huidige contractuelen zullen echter starten vanop trap 0 en hun vorige dienstjaren niet meenemen, terwijl het nieuwe personeel wél relevante ervaring zal kunnen doen gelden!

Ten slotte zal de stijging van de tweede pensioenpijler een verbetering zijn voor de huidige (30 procent) contractuelen. Maar indien ze statutair zouden worden is het equivalent 8,5 procent.

We zullen nog verder onderhandelen, maar voelen dat de Vlaamse regering dit snel wil afkloppen. We verwachten dit nog voor de krokusvakantie. Daarna zullen we de tijd krijgen om in gemeenschappelijk vakbondsfront het personeel te informeren via personeelsvergaderingen en volgen er tussentijds ook ledenvergaderingen en militantenbijeenkomsten. We zullen de temperatuur meten, maar zullen niet nalaten deze de hoogte in te jagen. ACOD is een vakbond voor zijn solidariteit. Het statutair ambt is en blijft voor ons centraal staan en is de harde strijd waard in het jaar van de waarheid! Weg met die snode ideeën van deze rechtse regering. Eén voor allen, allen voor één!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat