

Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidssdiensten

Protocol nr. 2022/12
houdende de conclusies van de onderhandelingen die
op 29 juni 2022 en 14 oktober 2022 werden gevoerd in de
onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste
afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidssdiensten

Over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

Genoemd ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering, zoals aangepast na onderhandelingen, wordt als bijlage I aan dit protocol toegevoegd. In bijlage II worden de amendementen, in consensus bepaald tussen de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties en de afgevaardigden van de werkgeversorganisaties, aangehecht

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt

- 1 de heer Bart Somers, Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen, Voorzitter,
- 2 mevrouw Hilde Crevits, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, Ondervoorzitter,
- 3 de heer Jan Jambon, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),
- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

werd over het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen

- **geen akkoord** bereikt met het **ACOD**;
- **geen akkoord** bereikt met de **ACV OD**;
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA**

Opmerkingen

ACOD

Opmerkingen ten aanzien van het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling (wegens onduidelijkheid over de onderhandeling en het al dan niet afsluiten van de onderhandelingen)

De afvaardiging van de overheid in de onderhandelings- en overlegcomites wordt samengesteld uit politiek verantwoordelijken of behoorlijk gemachtigde afgevaardigden (ministers, staatssecretarissen, kabinetsmedewerkers, leden van de beheersorganen van publiekrechtelijke rechtspersonen, schepenen, enz) Aangezien het in de bedoeling ligt dat de onderhandelingen resulteren in politiek bindende akkoorden, kunnen enkel de verantwoordelijken voor de beleidsbepaling deel uit maken van de overheidsafvaardiging Het Verslag aan de Koning bij het KB van 1984 rechtvaardigt de samenstelling langs overheidszijde van gemandateerde afgevaardigden als volgt "Mocht het tegendeel het geval zijn dan zouden de onderhandelingen vrij snel tot een louter formalistische procedure verwateren"

We starten onze opmerkingen graag met een verduidelijking over de titel De chaos die gecreeerd werd in dit dossier is immers gigantisch Zoals ook uit de verslagen van de voorvergadering blijkt waren zowel werkgevers als werknemers ervan overtuigd dat de onderhandelingen niet afgesloten konden worden Bij de mededeling van de overheidsdelegatie dat de onderhandelingen afgesloten worden op 14 oktober 2022 beschikken de sociale partners niet over het standpunt van de overheid of van de Vlaamse Regering Bovendien beschikken we op dat ogenblik nog niet over de definitieve teksten van het besluit en de bijhorende nota waarover we ons protocol zouden moeten opmaken en waarover we onze achterban moeten raadplegen Tijdens de gesprekken in de voorvergadering van Comité C1 werd herhaaldelijk gesteld dat dubieuze formuleringen uit het BVR uitvoerig zouden worden verduidelijkt in de nota aan de Vlaamse Regering Deze aanpassingen aan de nota hebben we gedurende de gesprekken nooit ontvangen Ze werd ons pas bezorgd, samen met de definitieve versie van het besluit, per e-mail van 19 oktober 2022

Het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling volgt al een lang traject Een overzicht van de werkzaamheden moet de chaos waarvan sprake hierboven verduidelijken

Een eerste poging tot gesprekken startte 2 jaar geleden in de schoot van Comité C1 De kloof tussen werkgevers en werknemers was blijkbaar zo diep dat een facilitator werd binnengehaald De facilitator kreeg in het najaar van 2021 enkele maanden tijd om overeenkomsten en verschillen tussen de sociale partners op te lijsten en een

voorstel uit te werken op welke basis gesprekken konden aangevat worden. De rol van die facilitator is nog steeds onbegrijpelijk, want ook de conclusies die hieruit voortvloeiden werden niet behouden in het ontwerp van besluit dat nu voorligt.

Tijdens de informele besprekingen met de facilitator hebben zowel de werkgevers als de werknemers immers twee voorwaarden (in totaal dus vier toetsstenen) mogen stellen waaraan voldaan moet worden om enige kans op slagen te hebben. Ten aanzien van de vraag naar verregaande flexibilisering voor de werkgevers en de continuïteit van de dienstverlening stellen de vakorganisaties volgende twee voorwaarden:

- Vrijwaring van de rechten van de werknemer, bijvoorbeeld door het akkoord van minimum twee vakbonden te garanderen bij aanpassingen van de plaatselijke RPR
- Benadrukken van het sociaal overleg en een belangrijke rol voor het toezicht

De conclusies van de facilitator met betrekking tot de toetsstenen van de werknemers werden alleszins niet behouden door dit ontwerp van besluit.

Vervolgens heeft de Vlaamse Regering haar eerste principiële goedkeuring verleend aan het ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling. Hierover werd evenmin vooraf enig signaal gegeven aan de vakorganisaties. Het betreft een tekst die geen enkele rekening houdt met alle bekommernissen die de vakbonden tot dan toe hadden aangegeven.

Tijdens de gesprekken in de voorvergadering over dit ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling in Comité C1 werd enkel een strikt tijdschema gehanteerd. De gesprekken moesten afgerond worden binnen een termijn van zes weken. Dit is geen realistische en aanvaardbare termijn om dergelijk belangrijk dossier te bespreken. Herhaaldelijk werd gevraagd naar de marges die zouden bestaan over de tekst. De overheid bleef benadrukken dat er op regelmatige basis standpunten door de overheid zouden worden geformuleerd. De vakorganisaties bleven met het wrange gevoel zitten dat de oorspronkelijke tekst sowieso doorgedrukt zou worden, los van de besprekingen in de voorvergadering. Dit wordt nu bevestigd door het behoud van de oorspronkelijke teksten.

Bovendien heeft de overheidsdelegatie enkel geluisterd naar de opmerkingen van zowel werkgevers als werknemers. Op een bepaald ogenblik heeft de overheidsdelegatie gesteld dat zij grotendeels bij de tekst bleef zoals opgemaakt voor de eerste principiële goedkeuring. De motivering hiervoor was dat er geen consensus was tussen werkgevers en werknemers met betrekking tot eventuele amendementen op de oorspronkelijke tekst. Aangezien dit helemaal niet correct was, en zowel werkgevers als werknemers van mening waren dat de tekst grondig aangepast moest worden om enige kans op sociale vrede te garanderen, kregen we een extra week de tijd om eventueel gezamenlijke amendementen in te dienen. De consensustekst van werkgevers én werknemers werd tijdig bezorgd aan de overheidsdelegatie. Bij het zogenaamde afsluiten van de onderhandelingen weigerde de overheidsdelegatie nog steeds een antwoord te geven op de consensustekst/compromisvoorstel. We kunnen wat ons betreft dan ook niet spreken over echte onderhandelingen in de zin van de omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet. Wij menen dat de onderhandelingen in geen geval werden afgesloten.

Om het voorgaande te onderstrepen geef ik hieronder de standpunten weer van de sociale partners, zoals die werden opgenomen in het verslag van de voorvergadering van 14 oktober 2022.

“Een vertegenwoordiger van de ACOD betreurt ten stelligste dat er geen standpunt komt van de overheidsdelegatie over de voorgelegde consensustekst van de sociale partners. De overheidsdelegatie bestaat uit behoorlijk gemachtigde onderhandelaars die moeten kunnen onderhandelen in naam van de Vlaamse Regering. De onderhandelingen/gesprekken kunnen enkel worden afgesloten als de standpunten van de Vlaamse Regering gekend zijn. Tot op dat moment is het niet mogelijk om als vakbond een standpunt in te nemen over de voorliggende teksten. Die visie wordt gedeeld door de vertegenwoordigers van het ACV OD en het VSOA.

Een vertegenwoordiger van het ACV OD schetst dat de consensustekst onder moeilijke omstandigheden is tot stand gekomen. Er is nu nog geen definitieve tekst van het besluit en de bijhorende nota aan de Vlaamse Regering. Het afronden van de onderhandelingen is alleen mogelijk als alle definitieve teksten gekend zijn. Het enige wat mogelijk is, indien de Vlaamse Regering nog geen standpunt heeft bereikt over de consensustekst, is de onderhandelingstermijn te verlengen.

Een vertegenwoordiger van de VVSG deelt mee dat er – rekening houdende met de vooropgesteld planning – een raad van bestuur is samengeroepen op woensdag 19 oktober 2022. Op die raad van bestuur zou de VVSG het standpunt bepalen in het voorliggende dossier. Ook de VVSG betreurt de manier van onderhandelen. Het is lastig werken op die manier. De sociale partners worden “het bos ingestuurd”.

Alle sociale partners gaan niet akkoord met de gang van zaken. Ofwel worden vandaag standpunten bekendgemaakt, ofwel niet maar dan kunnen de onderhandelingen niet worden afgesloten. Hoe kan er een standpunt worden ingenomen als er niet geweten is waaraan zal tegemoet gekomen worden?

Een vertegenwoordiger van de VVSG zegt dat het logisch is dat ze achter de compromistekst staan, gezien ze die zelf mee onderhandeld hebben. Er wordt herhaald dat een onderhandeling eigenlijk maar kan worden afgesloten als het standpunt van alle partijen, en dus ook het standpunt van de overheidsdelegatie, gekend is. Hij vraagt hoe het nu verder moet met dit dossier?

Een vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro vraagt waarom de voorzitter nu geen uitspraak kan doen over de voorgelegde teksten. De voorzitter antwoordt dat het de Vlaamse Regering is die finaal zal beslissen. De vertegenwoordiger van Zorgnet-Icuro formuleert geen officieel standpunt.

Een vertegenwoordiger van de VVP kan alleen maar de andere werkgeversvertegenwoordigers bijtreden en bevestigen dat dit geen manier van werken is. Voor de VVP is het problematisch dat wordt gezegd dat als er geen consensus wordt bereikt door de Vlaamse Regering over de voorstellen van de sociale partners, men dan terug naar de basistekst grijpt.

De vakbonden weigeren een standpunt in te nemen zolang de definitieve teksten niet worden opgeleverd.”

In het huidige ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering wordt de consensustekst van werkgevers en werknemers nagenoeg volledig genegeerd. Zowel vanuit de werkgeverskant als vanuit de werknemerskant was er een bekommernis om de lokale en provinciale besturen niet in chaos te storten. Het gevaar op sociale conflicten was met de voorgestelde tekst immers veel te groot. Samen werkten we dus een tekst uit die gedragen kon worden door zowel werkgevers als werknemers. Als bijlage voegen we de amendementen ten aanzien van de ontwerp tekst waarover de sociale partners een consensus vonden.

Het huidige ontwerp van besluit over de rechtspositieregeling kan niet aanvaard worden door ACOD LRB het statuut wordt nagenoeg afgebouwd, de verregaande delegatie uit het decreet over het lokaal bestuur zorgt met deze minimalistische invulling van de rechtspositieregeling voor een afbouw van de democratische controle, de onafhankelijke dienstverlening wordt niet meer gegarandeerd, en de rechtszekerheid valt weg. De wijzigingen die voorgesteld worden zijn nauwelijks wetenschappelijk onderbouwd en zullen een grote impact hebben op de werking van de lokale besturen. Deze worden teruggeslingerd naar de periode vóór de krachtlijnen Kelchtermans, een periode van politieke willekeur, een schepenmodel en chaos.

Louter om informatieve redenen geven we onze bekommernissen betreffende een nieuw BVR over de rechtspositieregeling hieronder weer.

- Duurzame en onafhankelijke tewerkstelling (liefst sterke statutaire verankering)
- Een objectieve en transparante loopbaan
- Rechtszekerheid zie onze vraag naar toezicht
- Een zeker evenwicht tussen rechten en plichten
- Voldoende aandacht aan werkbaar werk, welzijn op het werk, kwaliteit van de dienstverlening, burn-outs, re-integratiebeleid,
- Een goede balans werk-privé
- Een aanpassing van het loonhuis
- Voldoende aandacht voor de gelijke toegang tot het openbaar ambt
- Gelijkschakeling naar boven van de verschillende verlofstelsels
- Aandacht voor de pensioenproblematiek en de gevolgen voor de sociale zekerheid
- Garanties ingeval van overmacht (zoals corona)
- Tot slot een uniform statuut zorgt sowieso voor een gelijke behandeling van de personeelsleden. Dit heeft ook voordelen ten aanzien van de zo geprezen mobiliteit, en zal nog belangrijker worden met de nakende fusies en/of regiovorming.

Bovendien zijn we als ACOD LRB al jaren vragende partij voor een academische benadering van de werking van lokale besturen over volgende elementen

- het belang van een statuut (of minstens van duurzame tewerkstelling) met aandacht voor neutraliteit en onafhankelijkheid,
- het belang van een minimaal kader voor alle lokale besturen,
- het belang van lokale autonomie en van het administratief toezicht,
- de rol van het sociaal overleg

Nergens werd concreet op ingegaan. Enkel over de lokale autonomie werd ons meegedeeld dat men zich hield aan de tekst van het Europees Handvest, namelijk dat de definitie die hierin is opgenomen kan dienen als minimum.

Juridische bezwaren ten aanzien van het ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling

ACOD LRB meent schendingen vast te stellen ten aanzien van volgende elementen

- Schending van de Grondwet een samenlezing van de artikelen 10 en 11 stelt dat alle Belgen gelijk zijn voor de wet en dat er een verbod is op discriminatie Artikel 23, inzonderheid het recht op overleg en collectief onderhandelen en het recht op een billijke beloning

Artikel 33 van de Grondwet vervolgens handelt over de bevoegdheidsverdeling

Deze artikelen worden door de minimalistische invulling van het BVR over de rechtspositieregeling uitgehold Zeker in samenhang met het tegelijkertijd ingediende ontwerp van ontslagdecreet voor statutaire ambtenaren moet toch bekeken worden of de rechtsgelijkheid van de statutaire en contractuele personeelsleden van de lokale besturen gegarandeerd is, of er geen sprake is van discriminatie en of Vlaanderen geen foutieve invulling geeft aan de bevoegdheid

- Schending van sectorale akkoorden doorheen de jaren werden verschillende sectorale akkoorden afgesloten De bepalingen die hierin worden opgenomen betreffen een overeenkomst tussen werkgevers en werknemers

Concreet betekent dit dat de beperking van de eindejaarstoelage tot 110% niet in overeenstemming is met het **sectoraal akkoord 2021** (artikel 36, derde lid moet dus geschrapt worden)

In artikel 40 dienen ook de afspraken uit het **sectoraal akkoord 2020** te worden toegevoegd *“Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per vte Dat bedrag wordt toegekend via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur-of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques.”*

Het **sectoraal akkoord 2002** bevat eveneens een passage over valorisatie van beroepservaring in overheidsdienst Wat ons betreft moet dit dus ook toegepast worden We kunnen het erover eens zijn dat besturen zelf de keuze hebben of ze de schaalancienniteit al dan niet valoriseren

“Naar aanleiding van de jurisprudentie van het hof van justitie van de Europese Gemeenschappen en de vaststelling van overtredingen door België heeft de Europese Commissie op 28 februari 2000 (nu aangepast door verordening 492/2011, maar met dezelfde bewoordingen) een met redenen omkleed advies gericht aan het koninkrijk België Uit het gemotiveerd advies blijkt dat de non-discriminatie waarvan sprake in boven geciteerd artikel 7,1 niet alleen slaat op de salariering, maar ook op de erkenning van de beroepservaring in diverse vormen van ancienniteit (dienst-, niveau-, graadancienniteit) Alle Belgische overheden, dus ook alle lokale overheden, moeten aan deze dwingende rechtsnorm voldoen Het belangrijkste gevolg van de implementatie van de Europese verordening is niet zozeer het opheffen van een eventuele discriminatie van onderdanen van een EU-lidstaat, die wellicht op een zeer beperkt aantal gevallen slaat, maar het ongedaan maken van de tussenschotten die de mobiliteit tussen overheidsdiensten als zodanig belemmert In die zin is deze verordening ingrijpend. Bij de aanpassing van de plaatselijke statuten aan het Europees recht werd rekening gehouden met de regels die de Belgische en de Vlaamse overheid hierover hebben vastgesteld Het organiseren van een veralgemeende mobiliteit wordt immers nog ingewikkelder als er geen oog is voor coherentie en samenhang tussen overheden ” (Zie Verordening 492/2011)

Het sectoraal akkoord 1999-2001 regelt bovendien het behoud van schaal en schaalancienniteit voor de overstap naar dezelfde of een soortgelijke graad. De besturen hebben wel de beslissingsbevoegdheid over de gelijkheid van graden.

De bepalingen uit deze sectorale akkoorden moeten integraal gegarandeerd blijven. Voor ACOD LRB is dit essentieel. Meer nog door uitvoering te geven aan dit ontwerp van BVR over de rechtspositieregeling zal er geen sprake meer zijn van één sector. Elk bestuur zal een eigen invulling kunnen geven aan salarissen, functionele loopbanen, verloven, toelagen en vergoedingen, en sociale voordelen.

- De schending van het syndicaal statuut de hierboven uiteengezette opbouw van het dossier voldoet ons inziens niet aan de verplichting tot onderhandelen. Dit is wat ACOD LRB betreft een schending van artikel 23 van de Grondwet, waarin duidelijk het recht op overleg en collectief onderhandelen ingeschreven staat. Als we in dit protocol spreken over onderhandelingen, dan bedoelen we de onderhandelingen zoals ze in dit dossier zijn gevoerd in de schoot in Comité C1, en niet over onderhandelingen zoals bedoeld in de omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

ACOD LRB stelt ook gevaren vast die verbonden zijn aan de uitvoering van dit besluit.

Eerst en vooral wordt de rol van de gemeenteraad steeds kleiner. De uitbreiding van de delegatiemogelijkheden naar het college van burgemeester en schepenen, en eventueel verder naar andere organen of personeelsleden (zoals dit reeds voorzien werd in het decreet over het lokaal bestuur, maar nu nog nauwelijks beperkt zal worden door het rechtspositiebesluit), zal een democratische controle steeds moeilijker maken. Hierover worden geen garanties opgenomen. Terwijl het toezicht steeds verder wordt afgebouwd kunnen beslissingen worden doorgedrukt zonder publiek debat in de gemeenteraad. Dit zal vaak leiden tot rechtsonzekerheid, want onwettige beslissingen zullen pas na klacht kunnen onderzocht worden op hun wettigheid of de toetsing met het algemeen belang doorstaan. Dit holt eveneens het syndicaal statuut uit. Als onderhandelingen in een lokaal bestuur eventueel afgesloten worden met een protocol van niet akkoord zal het doordrukken van de beslissing niet meer noodzakelijk zijn in een openbare zitting van de gemeenteraad. Voor ACOD LRB is de gemeenteraad, en enkel de gemeenteraad, de emanatie van de plaatselijke bevolking. Maar op deze manier zullen de gemeenteraadsleden hun recht op democratische controle niet meer ten volle kunnen uitoefenen.

De afbouw van de statutaire tewerkstelling baart ons evenzeer zorgen. Onder het mom van flexibiliteit en lokale autonomie wordt de onafhankelijkheid van de ambtenaar te grabbel gegooid. Die bescherming ten aanzien van politieke willekeur werd gedurende meer dan een eeuw algemeen beschouwd als een grondslag van de werking van openbare besturen. Deze piste wordt verlaten. Ongeoorloofde politieke tussenkomsten zullen steeds moeilijker kunnen afgehouden worden door onze lokale ambtenaren. De instroom, doorstroom, het salaris, de voordelen allerhande kunnen per lokaal bestuur op een andere manier worden ingevuld. Het voorstel tot ontslagdecreet doet de rest. Ook statutairen zullen volgens dit voorstel van ontslagdecreet in de toekomst

ontslagen kunnen worden op basis van de arbeidsovereenkomstenwet Organisatorische redenen of "niet geschikt profiel" zijn mogelijke redenen tot ontslag Beroep wordt overgelaten aan de arbeidsrechtbanken of -hoven Zaken als onafhankelijkheid, algemeen belang en democratische controle worden ook hier aan de kant geschoven

Tot slot wil ACOD LRB nog wijzen op de gevolgen van de voorstellen tot rechtspositieregeling Hierin worden onder meer de salarisschalen (of de doorloop in de functionele loopbanen) volledig losgelaten Een bestuur kan zelf salarisschalen samenstellen en daaraan nog extra's koppelen in de vorm van cafetariaplannen of andere toelagen en vergoedingen Het zal de besturen in een onverbidelijke concurrentiestrijd storten om de beste krachten binnen te rijden De rijkere, grotere besturen zullen op die manier deze personeelsleden aan zich binden, terwijl de kleinere besturen met minder middelen aan hun lot worden overgelaten Ook hier is er weer geen sprake van begrippen als algemeen belang of onafhankelijkheid van de dienstverlening

Artikelsgewijze bespreking en commentaar:

Ongetwijfeld is deze opsomming van bezwaren en opmerkingen niet volledig Gelet op de korte tijdspanne waarover we beschikken, trachten we toch een zo volledig mogelijk overzicht te geven Ter informatie we ontvingen de teksten (besluit + nota) op 19/10/2022, en onze opmerkingen werden verwacht op 24/10/2022

Artikel 1

Door de gewijzigde definities van de raad en van de aanstellende overheid worden de delegatiemogelijkheden (zoals voorzien in het decreet over het lokaal bestuur) in de praktijk aanzienlijk verruimd dit vermindert de democratische controle Zelfs de vaststelling van de rechtspositieregeling kan volgens deze definitie toevertrouwd worden aan een ander orgaan Waar op dit ogenblik een eventueel protocol van niet-akkoord door de vakorganisaties mee besproken moest worden in de raad, zal dat in de toekomst niet meer noodzakelijk zijn De vraag moet gesteld worden of dit voldoet aan de democratische vereisten Zelfs als voormelde delegatie vooraf werd vastgesteld door de raad, is het niet ondenkbaar dat gemeenteraadsleden op dat ogenblik de draagwijdte van dergelijke beslissing kunnen inschatten

Bovendien verdwijnt de definitie van personeelsformatie Er wordt niets in de plaats gesteld waardoor raadsleden geen duidelijk overzicht meer zullen hebben van de personeelsproblematiek

Art. 2.

Dit artikel voorziet een mogelijke vrijgeleide voor enerzijds kabinet- en fractiepersoneel en anderzijds jobstudenten, art 60, §7, doelgroepmedewerkers, verenigingswerkers Deze laatste categorie wordt zelfs volledig uitgesloten Alleen arbeidsrechtelijke minimumbepalingen en de loonbeschermingswet beschermen deze personeelsleden

Aan de ene kant is er geen maximum, aan de andere kant spreekt men enkel van een minimumloon en kan men alle andere voordelen niet toekennen Een maximum- en minimumkader is noodzakelijk

Art. 4.

De 5 niveaus blijven behouden (ook E), maar andere attesten kunnen toegelaten worden EVC of beroepsopleiding Dit moet vooraf vastgesteld worden Bij bekendmaking moet ook vermeld worden of eventuele ervaring meegerekend wordt

Dit alles is niet onschuldig in combinatie met de nieuwe salarisschalen (art 25) Het zal leiden tot problemen met betrekking tot concurrentie, opbod, fusie, mobiliteit Het is niet duidelijk voor ACOD LRB hoe men de personeelskost in de toekomst zal berekenen?

Besturen kunnen met dit besluit zelf vorm geven aan het stelsel van graden en rangen, weliswaar binnen de minimale vereiste dat een bestuur de graden hiërarchisch moet rangschikken in basisgraden en hogere graden

Er wordt aan het bestuur de mogelijkheid geboden om zelf de graden en doorstroming binnen het niveau vast te stellen (de indeling in Cv en Cx bijvoorbeeld is volledig weggevallen) Het sectoraal akkoord van 18 juni 1993 zorgde nochtans voor de beperking van het aantal graden per niveau Deze wijziging houdt dan ook het risico in dat er onderlinge concurrentie ontstaat (opbod) en dat bij toekomstige fusies ongelijkheden op de werkvloer ontstaan Om die reden is het aangewezen om de minimale en maximale salarisschalen te behouden Ook in de private sector zijn op voorhand minimale en maximale loonbarema's vastgelegd via cao's De mogelijkheid die nu geboden wordt aan de lokale en regionale besturen zorgt ervoor dat we in de toekomst niet meer kunnen spreken over één sector Dit is voor ACOD LRB onaanvaardbaar en niet in overeenstemming met het algemeen belang en met het belang van de lokale besturen

Art. 5-12: Instroom

Enkel wat noodzakelijk is richting "gelijke toegang" wordt behouden op het vlak van instroom diplomaveristen, externe bekendmaking, voorafgaande vaststelling van selectieprocedure, betekening van het selectieresultaat Er wordt niet meer opgesomd op welke manieren personeel kan binnenkomen in een bestuur Dat wordt overgelaten aan de aanstellende overheid

Er moet ook geen hiërarchie meer aangegeven worden bij instroom bvb eerst bevordering, dan aanwerving

En om het volledig te maken er moet geen selectietechniek toegepast worden, er moeten geen externe deskundigen in een jury zetelen, Dit alles kan leiden tot politieke willekeur Een kader is noodzakelijk om de onafhankelijkheid van de ambtenaar te garanderen

De lokale autonomie speelt dus volledig De raad moet één en ander wel vaststellen in hun rechtspositieregeling, maar een globaal minimumkader voor de gehele sector wordt niet opgelegd In de nota aan de Vlaamse Regering wordt wel een kader geboden waaraan minimaal moet voldaan worden Dit betreft echter een minimalistische verduidelijking die beter dwingend in het besluit werd opgenomen

Er wordt dus een verre gaande autonomie opgenomen voor de raad en de aanstellende overheid bij de selectieprocedure Er worden geen bepalingen meer opgenomen mbt de selectiecriteria, de selectietechnieken, de selectiecommissie Er is evenmin een capaciteitstest opgenomen, bij afwijking van de diploma's Het gevaar van willekeur wordt heel groot op deze manier

Een minimumkader is hier noodzakelijk om de besturen op een goede manier te laten omgaan met de vrijheidsgraden Het lijkt me logisch dat er toch minstens één selectietechniek wordt toegepast, en dat de samenstelling van de

selectiecommissies wordt bevolkt door deskundigen (met uitzonderingen)
Bovendien wordt toch best bepaald dat selecties voor gelijkaardige functies op een zelfde manier gebeuren. Wie zal hier de controle op uitoefenen?

Voor alle duidelijkheid: ACOD LRB heeft begrip voor de vraag vanuit de werkgevers om versoepelingen toe te laten voor de instroom van personeel, zeker wat betreft knelpuntberoepen en moeilijk in te vullen betrekkingen. Hiervoor hadden we zelf een voorstel opgemaakt om tegemoet te komen aan de bekommernissen van de werkgevers. Hieronder kan u het voorstel vanuit ACOD LRB nalezen.

“Artikel 6

De honorering van een opleiding op de werkvloer is aanvaardbaar voor betrekkingen zonder diplomavooraarden en/of specifieke aanwervingsvoorwaarden (brevet, rijbewijs ...). Bij andere betrekkingen moet men voldoen aan de gestelde diplomavooraarden vooraleer men op het gelijke niveau wordt geplaatst. Misschien is het in dat geval mogelijk om een aparte betrekking te creëren (op een lager niveau) tot men voldoet aan de gestelde voorwaarden en mits gunstige evaluatie.

Objectivering van instroom (artikel 9 en 10)

Wij beseffen dat – los van een opname in het BVR RPR of de lokale RPR – de besturen gebonden zijn door hogere regelgeving en de beginselen van behoorlijk bestuur. Zaken zoals het DLB, het syndicaal statuut, het gelijkheidsbeginsel, de gelijke toegang tot het openbaar ambt ... gelden dus hoe dan ook. Bij schending is de genomen beslissing aanvechtbaar. Dit zouden we heel expliciet in de nota bij het BVR RPR laten opnemen. Flexibiliteit is geen vrijgeleide voor ongefundeerde beslissingen.

De volgende punten lijken ons noodzakelijk om in de formele procedure uit te schrijven:

- *Opnemen dat er sowieso externe deskundigen in de selectiecommissie moeten*
- *Vanaf een bepaald niveau zijn er hoe dan ook twee selectietechnieken nodig*
- *Een gelijkaardige procedure voor gelijkaardige functies*

Wij behouden sowieso het prerogatief om bij selecties aanwezig te zijn. Bovendien blijven de mogelijkheden van een kandidaat om de examenverslagen op te vragen en/of naar toezicht te stappen in het kader van het resultaat bestaan.

Voor echte knelpuntberoepen of moeilijk in te vullen vacatures kan er dan afgeweken worden (de aanstellende overheid kan afwijken van de hierboven gestelde voorwaarden als het een knelpuntberoep betreft of een moeilijk in te vullen vacature). De aanstellende overheid bepaalt dit voorafgaandelijk en gemotiveerd. Eventueel ook na akkoord van minstens twee vakorganisaties (ik beseef het: dit werd niet gemaakt alhoewel dit i k v IFIC op federaal vlak ook van toepassing is).

Tijdens het overleg werd meermaals het probleem van de gelijke toegang aangehaald, voornamelijk dan op het vlak van de externe bekendmaking. De afwijkingen voor knelpuntberoepen zouden hier voor problemen kunnen zorgen. Misschien kan het volgende een oplossing bieden: er wordt een permanente vacature voor een knelpuntberoep gelanceerd (dus zonder specifieke einddatum) waarbij de voorwaarden vermeld worden. De kandidaten kunnen zich vrij komen aanbieden en kunnen aangesteld worden na bijvoorbeeld een gesprek waarbij het voldoen aan de voorwaarden wordt vastgesteld en waarbij getoetst wordt naar de geschiktheid op basis van de vastgestelde functiecriteria. Wij menen dat hierdoor alleszins tegemoetgekomen wordt aan de problematiek van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Dit voorstel houdt niet alleen rekening met de huidige situatie van een krappe arbeidsmarkt, maar is ook bruikbaar in de toekomst als de omstandigheden wijzigen. Bovendien biedt het een transparant en werkbaar kader met garanties ten aanzien van onafhankelijkheid.

Tot slot nog vermelden dat artikel 12 de afwijkingen bepaalt ten aanzien van het gestelde over de bekendmaking en de selectie. Ondanks de grote vrijheid voor de besturen en de focus die enkel ligt op het hoogstnoodzakelijke (opgelegd door de grondwet), wil men dergelijke afwijkingen ook nog opnemen. Dit lijkt niet noodzakelijk, want het heeft ook gevolgen voor de personeelsleden die op die manier instromen. Het leidt tot problemen met doorstroom, terwijl besturen vacatures met de vastgestelde tekst ook al snel kunnen invullen.

Art. 13-15. Opvolging, feedback en evaluatie

Ook hier is geen minimumkader meer. De raad bepaalt de wijze en de procedure, en ook de beroepsprocedure. Alleen beginselen van behoorlijk bestuur spelen nog. Van een planningsgesprek is geen sprake meer. Ook de tweede evaluator is een belangrijk gegeven ter bestrijding van willekeur en een garantie ten aanzien van een onafhankelijke, transparante en objectieve evaluatie. Zelfs de beroepsprocedure zal door de raad vastgesteld worden.

Voor een formele evaluatieprocedure is voor ACOD LRB een minimumkader nodig.

ACOD LRB heeft het er moeilijk mee dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen evaluatie enerzijds en opvolging en feedback anderzijds. Hierover werd in consensus met de werkgevers een amendement ingediend. De consensustekst kan u hieronder lezen.

“Artikel 13 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het vorige ontwerpartikel 13

“In dit artikel wordt onder de opvolging en de feedback verstaan: de communicatie over het functioneren van het personeelslid met het oog op de professionele ontwikkeling, de groei en het welbevinden van het personeelslid op de werkvloer en het verbeteren van de organisatie

De algemeen directeur en de provinciegriffier bepalen, binnen de algemene regels die raad in de rechtspositieregeling vaststelt, de wijze van opvolging en feedback, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017, en artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005

Aan de opvolging en de feedback, vermeld in het eerste lid, kunnen geen geldelijke gevolgen of loopbaangevolgen voor het personeelslid worden gekoppeld.”

Artikel 14 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van het huidige artikel 14

“In dit artikel wordt onder de eventuele evaluatie verstaan de formele procedure over het functioneren van het personeelslid in de organisatie

De raad bepaalt de procedure voor de eventuele evaluatie, vermeld in artikel 194, eerste lid, van het decreet van 22 december 2017 en in artikel 111, eerste lid, van het Provinciedecreet van 9 december 2005

In de procedure, vermeld in het eerste lid, wordt minstens het volgende geregeld
1° de gevallen waarin een procedure wordt opgestart,
2° de te volgen procedurestappen,

3° de gevolgen,
4° het verbetertraject dat minimaal 6 maand bedraagt,
5° dat de evaluatie door ten minste één leidinggevende die bij voorkeur de rechtstreekse leidinggevende van het personeelslid is, gebeurt,
6° dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht,
7° dat van het evaluatiegesprek een verslag wordt opgemaakt, dat het eindresultaat bevat
In afwijking van punt 5°, kan het personeelslid vragen dat een tweede evaluator aan de evaluatie wordt toegevoegd
De raad werkt een beroepsprocedure uit voor het personeelslid dat bezwaar indient tegen de eventuele evaluatie met ongunstige of negatieve gevolgen. Het personeelslid wordt in elk geval vooraf gehoord ”

In de nota VR, bij punt 1° (de gevallen waarin een procedure wordt opgestart) ter illustratie opnemen de gevallen waarin de opvolging en feedback niet het gewenste resultaat oplevert (bv knipperlichttraject).

In nota VR, bij punt 6° (dat de evaluator bij de opstart van de evaluatieprocedure duidelijk maakt op welke punten en binnen welke redelijke termijn hij een bijsturing van het personeelslid verwacht) een verduidelijking opnemen dat een evaluatie veronderstelt dat er een functiebeschrijving is vastgesteld waaruit de evaluatiecriteria worden afgeleid.

In nota VR toevoegen dat verbetertrajecten lokaal uit te werken zijn ”

Art. 16. Vorming

ACOD LRB vindt dat het recht op vorming gegarandeerd moet worden. Levenslang leren is essentieel in de lokale dienstverlening. Ook hiervoor is een minimumkader wenselijk.

Art. 17. Interne mobiliteit

ACOD LRB vindt de regeling rond interne mobiliteit een brug te ver. Bij overgang van een statutaire betrekking naar een contractuele zou men het statuut verliezen. Ook omgekeerd wordt een contractueel personeelslid dat via interne bevordering overschakelt naar een statutaire betrekking statutair. Dit lijkt problematisch ten aanzien van de gelijke toegang tot het openbaar ambt. ACOD LRB wenst alleszins het behoud, bij overgang, van de aard van het dienstverband en de inschaling in de vergelijkbare salarisschaal. (Deze opmerking geldt eveneens ten aanzien van artikel 18 en 19)

Voor de personeelsleden die ingestroomd zijn via een afwijkende procedure, werd in consensus met de werkgevers een bijkomende tekst opgemaakt. “In afwijking van artikel 17, §3, 3°, en artikel 19, §3, kunnen personeelsleden die op het ogenblik van de uitvoering van dit besluit gedurende ten minste 5 jaar werkzaam zijn in het bestuur, in aanmerking worden genomen voor interne mobiliteit en bevordering ” (Zie ook artikel 19)

Art. 18. Externe mobiliteit

Ook hier is het behoud en overname van rechten niet meer verplicht. Een bestuur kan ervoor kiezen om dat niet te doen. De opmerking van artikel 17 geldt ook voor dit artikel.

Art. 19. Bevordering

Er wordt geen terugvalpositie meer voorzien bij bevordering Ook hier geldt de opmerking onder artikel 17

Onderafdeling 4 Mandaatstelsel

Art. 20-22. Mandaatstelsel

ACOD LRB pleit voor een minimumkader met betrekking tot het mandaatstelsel Er zou zeker een maximale termijn moeten vastgesteld worden Samen met de werkgevers kwamen we tot een consensus om volgende aanpassing door te voeren

“Art 22 – Mandaatfuncties – nieuwe tekst

“Art 22 De raad stelt ten minste de regels vast voor

1° de duurtijd van het mandaat,

2° de verlenging van het mandaat, de verlenging kan enkel mits gunstige evaluatie,

3° de beëindiging van het mandaat;

4° de terugvalpositie van de mandaathouder ”

Onderafdeling 5 Herplaatsing

Art. 25-31. Verloning

De salarisschalen worden losgelaten We zullen in de toekomst dus niet meer kunnen spreken van één sector Elk lokaal bestuur kan de verloning op eigen wijze invullen, en er wordt ook niet vermeld op welke wijze een verschillende benadering geevalueerd wordt Dit is niet aanvaardbaar voor ACOD LRB Het raakt rechtstreeks aan de mogelijke onafhankelijkheid van een personeelslid in de lokale besturen Bovendien willen we wijzen op artikel 23 van de Grondwet De toekenning van salarisschalen kan volledig willekeurig worden ingevuld waardoor het recht op een billijke verloning zoals beschreven in artikel 23 niet gegarandeerd wordt

De mobiliteit tussen besturen zal hierdoor zeker niet vergemakkelijkt worden Nochtans is dit één van de doelstellingen van dit besluit Er moet toch een uitgewerkte schaal bestaan waarmee men kan vergelijken Ook in de privésector zijn er duidelijke loonafspraken De mogelijkheden die de besturen nu zullen krijgen, zullen de concurrentie tussen de besturen aanwakkeren Dit komt niet ten goede van het algemeen belang en van de lokale dienstverlening Bovendien is het niet duidelijk met welk personeelsinstrument een lokaal bestuur moet werken Het overzicht zal heel complex worden

Het wegvallen van de automatische relevantie van overheidservaring is onaanvaardbaar voor ACOD LRB Dit werd ook afgesproken in een sectoraal akkoord (zie hierboven) Dat de ancienniteit enkel verworven blijft voor het eigen bestuur zal evenmin de mobiliteit tussen besturen vereenvoudigen Bovendien mag elk bestuur zelf beslissen of periodes van onbetaald verlof al dan niet in rekening worden genomen

Tot slot de uitbetaling van de salarissen (of toch het tijdstip waarop men wordt uitbetaald) valt onder de autonomie van de besturen Een dergelijke beslissing wordt best vastgelegd voor iedereen uit de sector

ACOD LRB pleit dus duidelijk voor uitgewerkte salarisschalen voor de hele sector Bovendien is het opmerkelijk dat de lokale besturen geen autonomie krijgen over de spreiding van de salaristrappen

Deze worden immers vastgelegd op 27 trappen, terwijl de besturen voorstander waren van een uitbreiding van deze trappen

In consensus met de werkgevers werd een nieuwe tekst voorgesteld voor de artikelen 25 en 26 Deze luidt als volgt

*“Artikel 25 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel
“De raad stelt het salaris van het personeel vast in de salarisschalen die in bijlage bij dit besluit zijn gevoegd*

In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende salarisschalen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en die bestaan uit

1° een minimumsalaris,

2° de salaristrappen, die gespreid worden over maximum 35 trappen,

3° een maximumsalaris

Het minimumsalaris, vermeld in het tweede lid, 1°, mag niet lager zijn dan het minimumsalaris, vermeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 3 juli 2005 tot bepaling van de minimale rechten in de zin van artikel 9bis, § 5, van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel

Het maximumsalaris, vermeld in het tweede lid, 3°, mag niet hoger zijn dan de salarisschaal van de algemeen directeur, vermeld in artikel 29, §1, eerste lid, of de salarisschaal van de provinciegriffier, vermeld in artikel 29, §2, binnen respectievelijk de gemeentelijke of provinciale organisatie.”

In nota VR wordt bij de afwijkmogelijkheid als voorbeeld van een objectieve weging verwezen naar de mogelijkheid om de IFIC-salarisschalen volgens de functieclassificatie ter uitvoering van het Zesde Vlaams Intersectoraal akkoord van 30 maart 2021 voor de social/non-profitsectoren toe te passen op niet-IFIC-personeel, op voorwaarde dat deze functies als sectorale referentiefunctie zijn toegewezen, in dit stelsel geïmplementeerd zijn en het bijbehorende barema geactiveerd is

+ in periodiek overleg met weddecentrales-ABB op te volgen Verplichtingen rond loonbrieven te bekijken met de sociaal secretariaten (recht op geschrift met individuele weddevaststelling)

Artikel 26 nieuw tekstvoorstel ter vervanging van huidig ontwerpartikel

“De raad stelt de functionele loopbaan van het personeel vast in de functionele loopbanen die bij dit besluit zijn gevoegd en die bestaan uit de toekenning van opeenvolgende salarisschalen die met dezelfde graad verbonden zijn

Bij elke aanstelling in een graad krijgt het personeelslid de eerste salarisschaal van de functionele loopbaan van die graad, tenzij anders is bepaald

In afwijking van het eerste lid, kan de raad afwijkende functionele loopbanen vaststellen na een objectieve weging van de functie, en zonder dat er een functionele loopbaan wordt vastgesteld die nadeliger is dan de functionele loopbaan die vastgesteld wordt conform het eerste lid ”

Art. 32. Theoretisch budget

Voor ACOD LRB mag een cafetariaplan zoals hier opgemaakt zeker geen gevolgen hebben voor de sociale zekerheid. Bovendien is bij de regeling rond de fietsmobiliteit duidelijk gebleken dat het een complexe oefening is, waarbij de voordelen voor werkgevers en werknemers vaak tenietgedaan worden door administratieve rompslomp. De voordelen worden niet limitatief opgesomd. Dit is ook een voorbeeld waardoor de concurrentie tussen de besturen zal aangewakkerd worden.

ACOD LRB benadrukt dat een dergelijk cafetariaplan enkel kan als het een vrije keuze van de personeelsleden betreft, en als de werkgever verplicht is om vooraf alle mogelijke gevolgen op korte en lange termijn (pensioen, ziekte, werkloosheid) aan het personeelslid mee te delen. Bovendien moet er een afgebakende opsomming gegeven worden van de mogelijke voordelen.

Art. 33-37. Verplichte toelagen

Een bestuur beslist zelf welke toelagen mee in aanmerking worden genomen voor het vakantiegeld of de eindejaarstoelage. De verbinding aan de diensten van de Vlaamse overheid is een merkwaardige kronkel, want als de diensten van de Vlaamse overheid deze toelage schrappen, verdwijnt ze ook voor de lokale personeelsleden.

Dat het bedrag van de eindejaarstoelage nooit meer mag bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris, is in strijd met ons sectoraal akkoord (zie hierboven).

Art. 38-43. Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

De facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen wordt losgelaten, zowel wat betreft de toekenning als wat betreft het bedrag. De grens wordt bepaald door de fiscale of sociaalrechtelijke bepalingen. Besturen moeten dit zelf natrekken. Bovendien is het niet verplicht om een waarnemingstoelage toe te kennen, wordt de hoogte van de gevarentoelage niet bepaald, zijn er geen vastgestelde bedragen voor carpooling. Dit alles kan aanleiding geven tot willekeur.

Het gegeven in artikel 38 dat ook andere toelagen kunnen worden toegekend, behalve taalkennis, lijkt sterk op een ongelijke behandeling in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Ook de regeling voor dienstreizen wordt gekoppeld aan de regeling die van toepassing is voor de diensten van de Vlaamse overheid. Dit is geen garantie tot behoud van deze vergoeding.

In artikel 40 moet de afspraak uit het sectoraal akkoord worden opgenomen (zie hierboven).

"Elk personeelslid krijgt vanaf 1 januari 2020 een recurrente koopkrachtverhoging van 200 euro per vte. Dat bedrag wordt toegekend via een verhoging van de werkgeversbijdrage in de maaltijdcheques, via de invoering of verhoging van een ecocheque, via de invoering van cultuur- of sportcheques, via de invoering van lokale handelaarsbonnen (cadeaucheques of geschenkcheques), of door een combinatie van die cheques."

Art. 47-51. Verloven en afwezigheden

Voor de aanvraag, de toekenning en de opzegging wordt een ruime autonomie toegekend aan het bestuur (hoofd personeel). Dit kan leiden tot willekeur.

Art. 52-54. Jaarlijkse vakantiedagen

ACOD LRB is er voorstander van om de 4 dagen te behouden die niet tegenstelbaar zijn aan het dienstbelang

In consensus met de werkgevers werd een bijkomende bepaling toegevoegd

“De raad stelt een regeling vast voor de gevallen dat het personeelslid zijn dagen jaarlijkse vakantie niet heeft kunnen opnemen voor het einde van het vakantiejaar wegens overmacht, voor de datum dat het uit dienst treedt, definitief zijn functie neerlegt of bij overlijden ” (nog eens legistiek na te kijken en eventueel bij te stellen) ”

Art. 55. Feestdagen

Momenteel hebben de personeelsleden van de gemeenten en de provincies en sommige OCMW-personeelsleden recht op 3 extra feestdagen (zie artikel 179, §1 BVR RPR 7 december 2007) Op basis van artikel 55 wordt dit recht tenietgedaan doordat de raad de lijst kan aanvullen met maximaal drie extra feestdagen Men kan er dus voor kiezen om geen extra feestdagen meer toe te kennen In de nota aan de regering staat in de toelichting bij de artikelen, onder artikel 55 het volgende “Als het aantal feestdagen verminderd wordt, zullen de verworven rechten in een overgangsregeling moeten worden opgenomen voor de indienstzijnde personeelsleden ” In de overgangsbepalingen staat hierover echter niets expliciet ingeschreven Ook het eerste lid van artikel 77 zorgt volgens ons niet voor de juridische grondslag hiervoor

In dit artikel worden best de drie bijkomende feestdagen als recht voor iedereen opgenomen Hierover werd eveneens een consensus bereikt met de werkgevers

Art. 56-61. Gezinsverloven

Algemeen willen we de inconsequente houding aankaarten van de uitbetaling aan 82% van het begrensde brutosalaris (in de artikelen 60, 61 en 67 spreken van 82%) en aan 80% van het begrensde jaarsalaris (artikel 68) Hier wordt een verschillende behandeling gehanteerd Deze brengt een nieuwe vorm van ongelijkheid in werking en moet dus aangepast worden

Tijdens het pleegzorgverlof en gedurende een gedeelte van de pleegvoogdij hebben de statutaire personeelsleden recht op 82% van hun salaris In de nota aan de regering staat in de toelichting bij de artikelen onder artikel 60 dat de keuze voor een recht op 82% van het brutosalaris gebaseerd is op artikel 7 van het KB van 27 oktober 2008 betreffende de afwezigheid van het werk met het oog op het verstrekken van pleegzorgen Dat artikel verwijst naar een uitkering voor de personeelsleden die onder de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 vallen (de contractuele personeelsleden) Een uitkering aan 82% van het brutosalaris is echter niet hetzelfde als een brutosalaris van 82% De Raad van State heeft hierover in een eerder advies, over het geboorteverlof, (advies 69 597/3 van 14 juli 2021) onder andere het volgende geschreven “De vermindering van de wedde tot 82% van het brutosalaris waarin de ontworpen regeling vanaf de elfde dag van het geboorteverlof voorziet voor ambtenaren stemt ogenschijnlijk overeen met de regeling voor contractuele personeelsleden, die een uitkering ontvangen die wordt vastgesteld op 82% van het gederfde loon

Er moet evenwel rekening worden gehouden met het gegeven dat die uitkering voor contractuele personeelsleden vanuit een fiscaalrechtelijk en sociaalrechtelijk

standpunt verschillend wordt behandeld. Zo worden, bijvoorbeeld, overeenkomstig artikel 147 van het Wetboek van inkomstenbelastingen 1992 op vervangingsinkomsten belastingverminderingen verleend die niet gelden voor de (verminderde) wedde van ambtenaren

Gelet op de doelstelling van de stellers van het ontwerp om ambtenaren en contractuele personeelsleden op voet van gelijkheid te behandelen, zal moeten worden nagegaan of, gelet op het voorgaande, het percentage van 82% van het brutosalaris van de ambtenaren in kwestie niet zal moeten worden bijgesteld om ervoor te zorgen dat ambtenaren daadwerkelijk dezelfde weddevermindering ondergaan als contractuele personeelsleden. Omwille van de fiscaalrechtelijke en sociaalrechtelijke behandeling kan het dus niet anders dan dat het percentage van 82% bijgesteld dient te worden, richting 100% (volledig salaris)

Art. 62-65. Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

De verlaging tot 37,5% van het salaris voor de prestaties die niet worden geleverd is onaanvaardbaar voor ACOD LRB. Ons voorstel op dit vlak betrof het volgende

“Aanpassing artikel 63, §2

“§2. De afwezigheid van het statutaire personeelslid tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid wordt beschouwd als re-integratieverlof

Het statutaire personeelslid krijgt tijdens een periode van deeltijdse prestaties wegens arbeidsongeschiktheid het volledige salaris voor de effectief geleverde prestaties

De periode van afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven wordt op vraag van het personeelslid.

- Ofwel aangerekend op het ziektekrediet,

- Ofwel wordt het salaris voor de effectief geleverde prestaties, vermeerderd met 37,5% van het salaris dat verschuldigd zou zijn voor de prestaties die niet worden geleverd, met dien verstande dat het salaris van het statutaire personeelslid dat deeltijds herneemt nooit minder kan zijn dan het wachtgeld dat het zou krijgen als het in disponibiteit wegens arbeidsongeschiktheid zou worden gesteld overeenkomstig paragraaf 3 ”

In consensus met de werkgevers werd volgend tekstvoorstel opgemaakt

“Artikel 63 §2

Nieuw derde lid “In afwijking van het tweede lid wordt, op vraag van het personeelslid, de afwezigheid wegens ziekte of ongeval privéleven aangerekend op het ziektekrediet met behoud van het volledige salaris ”

+ in artikel 63 §2 woordje “re-integratieverlof” vervangen door “verlof voor gedeeltelijke werkhervatting” ”

Art. 66. Onbezoldigd verlof

ACOD LRB pleit in dit geval voor een invoering van een heuse eindeloopbaanregeling

“Nieuw artikel in het kader van eindeloopbaan

Hiervoor wordt een bijkomend artikel 7/1 in het BVR van 26 juli 2016 tot toekenning van onderbrekingsuitkeringen voor zorgkrediet:

“Aan de personeelsleden van artikel 2, 9° wordt een onderbrekingsuitkering toegekend als het zijn arbeidsprestaties onderbreekt in het kader van het eindeloopbaanstelsel zoals opgenomen in het BVR van

Artikel 8

Het personeelslid ontvangt een onderbrekingsuitkering voor de onderbreking van zijn arbeidsprestaties, met al dan niet opeenvolgende periodes, gedurende een van de volgende termijnen

- 1° 18 maanden in geval van volledige onderbreking van de arbeidsprestaties,*
- 2° 36 maanden bij onderbreking tot de helft van een normale voltijdse arbeidsregeling,*
- 3° 90 maanden bij onderbreking van de voltijdse arbeidsprestaties met een vijfde*

Deze termijnen worden niet in mindering gebracht bij het opnemen van het eindeloopbaanstelsel zoals vernoemd in artikel 7/1”

Artikel 66, §1 wordt vervolgens aangepast als volgt:

§1. Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand—Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, ~~verworven ze een bijkomend recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken in periodes van minimaal een maand.~~

Personeelsleden hebben het recht om tijdens de loopbaan gedurende zestig maanden de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie Dat deeltijdse onbezoldigde verlof kan alleen genomen worden in periodes van minimaal drie maanden. ~~Zodra personeelsleden 55 jaar zijn, hebben ze daarna het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie-~~

Een nieuwe afdeling 6/1: het eindeloopbaanstelsel

“Van zodra het personeelslid 55 jaar is, heeft het recht op een eindeloopbaanstelsel dat het volgende omvat

- Het personeelslid heeft het recht om twaalf maanden voltijds de loopbaan te onderbreken*
- Het personeelslid heeft het recht om de prestaties te verminderen tot 80% of tot 50% van een voltijdse functie”*

Dit voorstel werd eveneens aanvaard door de werkgevers en werd opgenomen in de consensustekst

Art. 67. Andere verloven en afwezigheden

Inzake het omstandigheidsverlof wordt gekozen om enkel een ondergrens vast te leggen geent op de arbeidsovereenkomstenwet Hierdoor verminderen potentieel het aantal dagen omstandigheidsverlof voor o a huwelijk en overlijden Het is vreemd vast te stellen dat dezelfde Vlaamse Regering hierdoor enigszins terugkomt op haar besluit van 28 januari 2022 waarin ze bijvoorbeeld een omstandigheidsverlof had ingeschreven van 4 werkdagen bij het overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden, wat nu gereduceerd zou worden naar 3 dagen Dit is zowel voor de besturen als hun personeelsleden enorm verwarrend om nog te volgen en zorgt voor rechtsonzekerheid In nog geen jaar tijd past men het aantal dagen omstandigheidsverlof aan naar boven om dan terug te laten dalen naar beneden

In consensus met de werkgevers werd afgesproken om de huidige situatie met betrekking tot het omstandigheidsverlof te behouden

“Aanpassing artikel 67: behoud huidige regeling

“Het personeelslid krijgt omstandigheidsverlof naar aanleiding van de volgende gebeurtenissen

<i>1° huwelijk van het personeelslid of het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door het personeelslid, vermeld in artikel 1475 tot en met 1479 van het Burgerlijk Wetboek, met uitzondering van het afleggen van een verklaring van samenwoning van bloed- of aanverwanten</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>2° bevalling van de echtgenote of samenwonende partner, of ter gelegenheid van de geboorte van een kind dat wettelijk afstamt van de werknemer</i>	
<i>- voor een geboorte vanaf 1 januari 2021</i>	<i>15 werkdagen</i>
<i>- voor een geboorte vanaf 1 januari 2023</i>	<i>20 werkdagen</i>
<i>3° overlijden van de samenwonende of huwelijkspartner, van een kind van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner, of van een pleegkind in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden</i>	<i>10 werkdagen</i>
<i>3° /1 overlijden van de vader, moeder, stiefvader, stiefmoeder, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>3° /2 overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden</i>	<i>4 werkdagen</i>
<i>3° /3 overlijden van een pleegkind in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.</i>	<i>1 werkdag</i>
<i>4° huwelijk van een kind van het personeelslid, van de samenwonende of huwelijkspartner.</i>	<i>2 werkdagen</i>
<i>5° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in om het even welke graad, die onder hetzelfde dak woont als het personeelslid of de samenwonende partner</i>	<i>2 werkdagen</i>
<i>6° overlijden van een bloed- of aanverwant van het personeelslid of de samenwonende partner in de tweede graad, een overgrootouder of een achterkleinkind, niet onder hetzelfde dak wonend als het personeelslid of de samenwonende partner</i>	<i>1 werkdag</i>

7° huwelijk van een bloed- of aanverwant a) in de eerste graad, die geen kind is, b) in de tweede graad, van het personeelslid, de samenwonende of huwelijkspartner.	de dag van het huwelijk
8° priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van de werknemer, van de samenwonende of huwelijkspartner, of van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van de werknemer.	de dag van de rooms-katholieke plechtigheid of een daarmee overeenstemmende plechtigheid bij een andere erkende eredienst
9° plechtige communie van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner, deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan het feest van de vrijzinnige jeugd, deelneming van een kind van de werknemer of van de samenwonende of huwelijkspartner aan een plechtigheid in het kader van een erkende eredienst die overeenstemt met de rooms-katholieke plechtige communie	de dag van de plechtigheid, of, als dat een zondag, feestdag of inactiviteitsdag is, de eerstvolgende werkdag
10° gehoord worden door de vrederechter in het kader van de organisatie van de voogdij over een minderjarige:	de nodige tijd, maximaal één dag
11° deelneming aan een assisenjury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank	de nodige tijd

In het eerste lid wordt verstaan onder 1° langdurige pleegzorg: de pleegzorg, vermeld in artikel 183/2, § 1, eerste lid, waarbij het kind is ingeschreven als deel uitmakend van het gezin van het personeelslid in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar het personeelslid zijn verblijfplaats heeft, 2° kortdurende pleegzorg alle vormen van pleegzorg die niet voldoen aan de voorwaarden van langdurige pleegzorg, vermeld in punt 1°

De raad bepaalt de nadere algemene regels voor het indienen van de aanvragen en het toekennen van het verlof met dien verstande dat het personeelslid het omstandigheidsverlof, vermeld in het eerste lid, 3°, op de volgende wijze opneemt 1° de eerste drie dagen tijdens de periode die begint te lopen op de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis, 2° de zeven resterende dagen tijdens het jaar dat volgt op de dag van het overlijden **(deze paragraaf mag geschrapt worden, zie artikel 50)**

Het omstandigheidsverlof wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit en is in alle gevallen bezoldigd, met uitzondering van het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°. De volgende beloningsregeling geldt voor het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2° .
1° als de geboorte vanaf 1 januari 2021 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de vijf resterende dagen recht op een brutosalaris van 82%. Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26 230 euro tegen 100%;

2° als de geboorte vanaf 1 januari 2023 plaatsvindt, heeft het statutaire personeelslid gedurende de eerste tien dagen recht op een doorbetaling van het salaris en gedurende de tien resterende dagen recht op een brutosalaris van 82% Om het salaris te bepalen, wordt het brutosalaris op jaarbasis begrensd op 26.230 euro tegen 100%

Voor het contractuele personeelslid wordt het omstandigheidsverlof voor een gebeurtenis als vermeld in het eerste lid, 2°, toegekend conform de regeling, vermeld in artikel 30, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten

Voor het personeelslid dat conform artikel 218 dienstvrijstelling heeft gekregen voor de gebeurtenis, vermeld in het eerste lid, 2°, worden die dagen dienstvrijstelling verminderd met het aantal dagen, vermeld in het eerste lid, 2° ”

Art. 68.

Waarom wordt hier het percentage van 80% gehanteerd, terwijl in artikel 60, 61 en 67 het percentage op 82% wordt gezet? Zie ook de opmerking onder artikel 59-61 Er is nergens een deugdelijke motivering te vinden waarom er verschillende percentages gehanteerd worden Alle percentages zouden aangepast moeten worden richting 100% (volledig salaris)

Om al deze redenen tekent ACOD LRB een protocol van niet-akkoord ten aanzien van de niet correct uitgevoerde onderhandelingen

ACV OD

ACV Openbare Diensten is bijzonder ontgoocheld over het verloop van de besprekingen over het besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen Dit besluit zou het kader moeten vormen van de gemeenschappelijke arbeidsvoorwaarden voor de personeelsleden van de 300 lokale besturen en de vijf provincies De Vlaamse voogdij overheid heeft er - onder het motto 'verdeel en heers'? - blijkbaar voor gekozen om de sector LRB te herleiden tot een kmo-landschap waar nauwelijks nog algemene regels gelden

De Vlaamse regering heeft meteen ook het sociaal overleg in Comité C1 helemaal overboord gegooid Eerst was er de heimelijke agendering en principiële goedkeuring op de Vlaamse regering van 20 mei van zowel de BVR/RPR als het ontslagdecreet, daarna bleek al vrij snel dat de Vlaamse regering de onderhandelingen over deze twee belangrijke dossiers tot een formaliteit wil herleiden Van meet af aan hebben de sociale partners aangegeven dat het onmogelijk is om ernstig werk te maken van een behoorlijk onderhandeld kaderbesluit Rechtspositieregeling binnen het opgelegde tijds kader Ook dit is een bewijs van de intenties van deze Vlaamse regering

De onderhandelingen zijn formeel opgestart en ook éézijdig beëindigd zonder dat er tussendoor één enkele onderhandeling in Comité C1 is gevoerd Dit is niet enkel in strijd met de Omzendbrief BA 97/10, maar laat vermoeden dat deze Vlaamse regering er enkel op uit is politiek ideologisch het regeerakkoord af te vinken en hierbij geen oog heeft voor het 'algemeen belang' Dit vermoeden wordt versterkt

door het niet nakomen van de belofte om een eventuele consensustekst¹ van de sociale partners in dit dossier te honoreren. De definitieve teksten waarvan de Vlaamse regering op vrijdag 14/10/2022 éézijdig de 'onderhandelingen' heeft afgesloten zijn pas per mail van 19/10/2022 bezorgd. Dit alles is dan ook in strijd met art. 27 van het KB van 28 september 1984.

Aangezien er enkel besprekingen gevoerd zijn in 'voorvergaderingen' en niet in het formele onderhandelingscomité C1, is het afsluiten van de onderhandelingen met een protocol eigenlijk zonder voorwerp.

Het mag duidelijk zijn dat ACV Openbare Diensten niet akkoord gaat met het procedureverloop noch met de inhoud van het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen.

Hoewel het dus onduidelijk is wat onze inbreng kan betekenen, hierbij toch nogmaals een aantal opmerkingen en bedenkingen van ACV Openbare Diensten.

Algemene beoordeling

Een kaderbesluit geeft enerzijds uiteraard mogelijkheden om de rechtspositieregeling van het personeel af te stemmen op de lokale situatie. Anderzijds organiseert de Vlaamse Regering met dit besluit de concurrentie onder de lokale besturen. Niemand zal kunnen vermijden dat personeelsleden rondkijken waar de beste 'voorwaarden' worden gegeven en op deze wijze hun loopbaan bij elkaar 'hoppen'. Dit zal ongetwijfeld uitmonden in een opbod van voorwaarden tussen lokale besturen die dicht bij elkaar aanleunen. Daarenboven zal deze werkwijze er ook voor zorgen dat er een aantrekkingseffect wordt gecreeerd voor personeelsleden naar de centrumsteden toe. Centrumsteden die omwille van hun schaalvoordeel ongetwijfeld betere voorwaarden zullen kunnen aanbieden dan de kleinere gemeenten. Hierdoor wordt 'the war for talent' niet enkel iets uit de boekjes maar een werkelijkheid binnen de lokale sector.

In de nota aan de Vlaamse Regering worden de meest in het oog springende vernieuwingen in het ontwerp in het licht geplaatst. Van sommigen van die maatregelen kan de vraag gesteld worden wie hiervan gebruik zal maken.

Zo menen wij dat volgende 'vernieuwingen' geen vraag zijn van de lokale besturen²

- zelf vormgeven aan het stelsel van graden en rangen
- personeelsvorming volledig overlaten aan de lokale autonomie
- de uitbouw van loonhuis beperken tót minima en maxima
- Lokaal beslissen welke vormen van onbetaald verlof al dan niet laten meetellen voor de berekening van de geldelijke ancienniteit

Over een aantal vernieuwingen kan de vraag gesteld worden of het echt nodig was om deze aan de lokale autonomie te onderhandelen aangezien hierdoor zeker de concurrentie onder de lokale besturen wordt georganiseerd.

¹ Bijlage 2 Consensustekst BVR/RPR 12/10/2022 sociale partners, bijlage 3 verslag 'voorvergadering' Comité C1 14/10/2022

² Bevraging ACV Openbare Diensten autonomie personeelsbeleid bij Algemeen Directeurs

- De keuze van het lokaal bestuur om het tijdstip van betaling van het salaris zelf te bepalen
- De ruimte te laten voor het lokaal bestuur om voor de personeelsleden uit artikel 186 §2 het aantal verlofdagen te kunnen bepalen tussen 26 en 35 én het al dan niet toekennen van 3 betaalde feestdagen
- De modaliteiten rond het omstandigheidsverlof zelf te kunnen bepalen

Daarnaast wordt ook aangekondigd dat het loopbaansparen wordt ingevoerd maar in de teksten zelf vinden we hier niets van terug

Kortom, een tekst die veel 'belooft' maar waar weinig lokale besturen zitten op te wachten. Op zich niet vreemd want ook in de privé hebben de werkgevers liever een goeie sector-CAO, aangevuld met ondernemings-cao's. Wij kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat de Vlaamse Overheid te veel inzet op de ondernemings-cao's

Artikelsgewijze beoordeling

Artikel 1

Punt 6°, 18°, 19° en 21° In de nota aan de Vlaamse Regering wordt toegelicht dat dit besluit vertrekt van de maximale gelijkstelling tussen contractuele en statutaire personeelsleden. Dat dit een uitgangspunt is van de Vlaamse Regering is een feit maar het is geen uitgangspunt dat door het ACV Openbare Diensten wordt onderschreven. Door de maximale gelijkstelling contractuele en statutaire personeelsleden als norm te stellen en in de praktijk te vertalen door de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statutairen maximaal op de contractuele aanstelling af te stemmen organiseert de Vlaamse Overheid voor de lokale besturen de doodsteek van de statutaire aanstelling. Er wordt immers geen woord meer gerept over het hoe en het waarom van de statutaire aanstelling. Aangezien statutair werven nog steeds mogelijk en zelfs aangewezen is, dienen de betreffende bepalingen opgenomen te worden in het BVR/RPR. Dit onderwerp wordt behandeld alsof dit "een fout uit het verleden" betreft. Nochtans zijn er valabele argumenten om een onderscheid te maken tussen een tewerkstelling voor een private werkgever én een tewerkstelling voor de overheid. ACV Openbare Diensten is het dan ook niet eens met de zienswijze die in de nota aan de Vlaamse Regering wordt gehanteerd.

Artikel 2

In dit artikel werd o.a. bepaald dat het personeel uit de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn waarvan de werking gebaseerd is op federale of gewestelijke financiering op basis van het DLB onder dit Besluit valt maar dat eventuele afwijkingen kunnen worden vastgesteld binnen de grenzen. De afwijkingen voor deze groep zijn ondertussen zo talrijk en ingrijpend dat de vraag kan worden gesteld of de Vlaamse Regering niet moet overwegen om voor deze groep een afzonderlijk Besluit te nemen.

Dezelfde redenering kan ook worden opgebouwd voor de welzijnsverenigingen aangezien in heel wat gevallen er in de praktijk geen band meer is met de loon- en arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van het openbaar centrum voor maatschappelijk welzijn dat de gemeente bedient en waar de zetel van de welzijnsvereniging gevestigd is.

Artikel 3

HOOFDSTUK 2 Loopbaan

Afdeling 1 Graden

Artikel 4

Niettegenstaande in de nota van de Vlaamse Regering wel wordt aangestipt dat een lokaal bestuur de mogelijkheid heeft om het E-niveau af te schaffen hadden wij liever gezien dat het E-niveau zou worden gereserveerd voor functies die een heel beperkte algemene en specifieke kennis vereisen maar wel een significante rol spelen in de

integratie van bepaalde personeelsleden in de reguliere arbeidsmarkt (of iets dergelijks)

De recente toevoeging dat de Vlaamse minister bevoegd voor binnenlands bestuur de diploma's kan bepalen die in aanmerking komen voor de toegang tot de functie van maatschappelijk werker, kan hopelijk soelaas bieden voor deze knelpuntfunctie

Afdeling 2 Instroom

Artikel 5

Artikel 6

Artikel 7

Bij dit artikel wordt terecht de mogelijkheid gegeven aan het lokaal bestuur om een personeelslid dat in een deeltijdse functie aan het werk is nadat het geslaagd is voor de selectieproeven voor die functie vrij te stellen van nieuwe selectieproeven als de wekelijks prestatie binnen die functie uitgebreid wordt

Helaas maakt de Vlaamse Regering geen gebruik van de mogelijkheid om ook voor de deeltijdse werknemers, in dienst van de overheid, het rechtte voorzien om bij voorrang een uitbreiding van uren te vragen (zie Voorrang voor deeltijdse werknemers om een andere betrekking bij hun werkgever te verkrijgen - Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid Arbeid en Sociaal Overleg (belgie be))

Dit betekent dat contractuelen of statutairen deeltijds in dienst van een lokaal bestuur momenteel nog steeds niet het recht hebben om bij voorrang een voltijdse betrekking op te eisen Dit is onaanvaardbaar Temeer omdat bepaalde besturen er bewust voor kiezen om personeelsleden enkel deeltijds aan te werven zodat van hen meer flexibiliteit kan worden verwacht

Artikel 8

Artikel 9

Wij vragen een geldigheidstermijn voor de eventuele werfreserve vastte leggen

Artikel 10

Artikel 11

Artikel 12

Afdeling 3 Opvolging, feedback, evaluatie en vorming tijdens de loopbaan

Onderafdeling 1 Opvolging, feedback en evaluatie

Artikel 13

Voor de formele evaluatieprocedure dient een procedure (met timing) opgenomen te worden in het BVR/RPR. Belangrijk vinden wij dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen enerzijds opvolging en feedback en anderzijds de formele evaluatieprocedure die minstens een doorloop/remedieringstermijn kent van 12 maanden. Zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

Artikel 14

Voor de beroepsprocedure zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

Artikel 15

Onderafdeling 2 Vorming

Artikel 16

Wat betreft de 'vorming' maakt de Vlaamse Regering er zich heel gemakkelijk van af. Enkel het weerkerend leidmotief wordt hier naar voren gebracht: 'de raad bepaalt'.

Dit staat in schril contrast met de bepalingen van de CAO, in uitvoering van de wet op het werkbaar en wendbaar werk die bepalen dat iedere werknemer uit de privésector recht heeft op 5 dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent, hetzij op sectoraal, hetzij op individueel niveau. Waarom de Vlaamse Regering ook niet voor de personeelsleden van de lokale sector dergelijke dwingende bepaling heeft voorzien is een raadsel. In de huidige stand van zaken kan een personeelslid zijn recht op vorming niet afdwingen, laat staan een deftige tussenkomst in de kosten hiervoor ontvangen.

Afdeling 4 Doorstroom

Onderafdeling 1 Interne mobiliteit

Artikel 17

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt toegelicht dat een beweging van interne mobiliteit geen enkele garantie biedt aan het personeelslid om zijn statuut te behouden. Voor de Vlaamse Regering is het perfect normaal dat een statutair aangesteld personeelslid dat in het kader van interne mobiliteit aangeduid wordt om een contractuele functie in te vullen, ook zijn statutaire aanstelling zal verliezen. Omgekeerd geldt dezelfde redenering, maar geef toe dat deze eerder uitzonderlijk zal zijn. Door deze redenering vol te houden kiest de Vlaamse Regering ervoor om de statutaire personeelsleden te laten zitten op hun functie in plaats van hen te stimuleren om hun loopbaan verder uit te bouwen. De definitie van 'hetzelfde werkingsgebied' moeten we gaan zoeken in de 'Nota aan de Vlaamse regering'?

Onderafdeling 2 Externe mobiliteit

Artikel 18

Onderafdeling 3 Bevordering

Artikel 19

Ook hier wordt de mogelijkheid om de statutaire aanstelling bij een bevordering naar een contractuele functie mee te nemen, niet voorzien. Uit voorgaande commentaar gaan wij ervan uit dat dit zelfs zou verboden zijn. Het spreekt voor zich dat dit een ontoelaatbare beperking is van de loopbaanmogelijkheden van een statutair personeelslid.

Onderafdeling 4 Mandaatstelsel

Artikel 20

De bedoeling van een mandaat is om een personeelslid voor een vooraf bepaalde periode tijdelijke te belasten met een zwaardere opdracht.

Essentieel bij deze constructie is de tijdelijkheid van de opdracht. Indien de opdracht niet in tijd beperkt zou zijn, dan kan de functie perfect via interne/externe mobiliteit of bevordering worden ingevuld.

In de BVR wordt echter geenszins een beperking aan de tijdsduur vastgelegd. De raad kan de duur bepalen maar dit kan evengoed 3 jaar zijn of 30 jaar. Als dus al de noodzaak er zou zijn om een functie bij mandaat in te vullen, dan moet de duur hiervan in elk geval worden beperkt tot 6 jaar.

Artikel 21

Artikel 22

Een evaluatie bij verlenging van het mandaat is essentieel, 'eventuele evaluatie' is onvoldoende!

Onderafdeling 5 Herplaatsing

Artikel 23

Wij missen een procedure die de juridische verankering voorziet voor eventuele herplaatsing van contractuele personeelsleden.

In de tekst worden nog 3 mogelijkheden voorzien voor herplaatsing:

- Medische redenen
- Ongunstige evaluatie na bevordering
- Zelf hierom verzocht

De mogelijke herplaatsing omwille van de afschaffing van de betrekking van het statutaire personeelslid is hierbij niet meer voorzien. In de nieuwe tekst BVR vinden we ook niets meer terug over de mogelijkheid tot het invoeren van beschikbaarheid wegens ambtsopheffing. Betekent dit dat het lokaal bestuur hiervan geen gebruik meer kan maken als de uitzonderingen op de opheffingsbepalingen vervallen en zich zal moeten wenden tot de constructie van ontslag?

Artikel 24

Hoofdstuk 3 Verloning

Afdeling 1. Salaris en salarisschalen

Artikel 25

De Vlaamse Regering bepaalt enkel en alleen nog het minimumsalaris en het maximumsalaris. De raad bepaalt de salaristrappen, gespreid over maximaal 27 trappen.

Het is ons onduidelijk of de raad ook kan beslissen om een bepaalde salarisschaal hoger te laten starten dan het minimumsalaris. Net zomin het niet duidelijk is of de raad ook zou kunnen beslissen om een bepaalde salarisschaal vroeger te laten stoppen dan bij het maximumsalaris. We hebben hoe dan ook wel begrepen dat het aantal trappen maximaal 27 bedraagt maar evengoed minder kan zijn. Dit is onbegrijpelijk als er verwacht wordt dat iedereen langer blijft werken?

ACV Openbare Diensten ziet de meerwaarde van deze bepaling niet in. Het maakt het loonhuis onnodig vrij gecompliceerd en het verhindert de mobiliteit binnen de lokale besturen aangezien voor dezelfde functies telkens andere bepalingen kunnen van toepassing zijn.

Daarenboven wordt aan het mechanisme van de ancienniteit gesleuteld door te stellen dat in bepaalde omstandigheden een trap kan worden overgeslagen, of, integendeel, iemand op een bepaalde trap kan blijven steken. Dit is dan telkens afhankelijk van het presteren boven verwachting of onder verwachting. De Vlaamse Regering laat na om toe te lichten hoe dergelijke 'beoordeling' zal worden georganiseerd. Wij gaan ervan uit dat hiervoor een vooraf afgesproken instrument zal moeten worden gebruikt. Dit neigt erg naar een evaluatie. Maar wie beslist wanneer iemand in aanmerking komt voor een sprong of het blijven staan op de huidige trap? Indien hiervoor geen periodiek systeem wordt ontworpen zal het al dan niet in aanmerking komen enkel en alleen afhankelijk zijn van de leidinggevende. Met andere woorden om een objectief criterium te voorzien zal het lokaal bestuur opnieuw moeten teruggrijpen naar een jaarlijks instrument. En wij dachten dat de lokale besturen juist af wilden van dergelijk jaarlijks terugkerend systeem.

Daarenboven kan deze vorm van beloning of sanctionering niet los gezien worden van de mogelijkheid tot het invoeren van een functioneringstoelage of managementtoelage. Ook deze toelagen hebben de bedoeling om wie goed functioneert extra te belonen. Dit lijkt ons in elk geval wel dubbelop.

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt bij artikel 25 ook verwezen naar 'de verwachting' dat de lokale besturen 'een instrument ontwikkelen om de personeelskost en -evolutie te monitoren'. Dit als alternatief voor de niet meer verplichte 'personeelsformatie'. Heel op het einde van de toelichting wordt toch nog even verwezen naar de vaststelling dat 'de personeelsformatie' overlegmaterie is in het kader van het syndicaal statuut. Wij willen het BVR/RPR de verplichting opgenomen zien dat de besturen een alternatief instrument moeten uitwerken³.

³ Vervangend instrument 'personeelsformatie'

In protocol nr 2015/3 (voorontwerp decreet van 26 juni 2015 tot wijziging van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005, het Provinciedecreet van 9 december 2005 en

Graag hadden wij gezien dat de lokale besturen erop gewezen worden dat ook een alternatief instrument, zoals een personeelsbehoefteplan of een wijziging van een eerder goedgekeurd plan, aan de syndicale organisaties voorafgaandelijk moet worden voorgelegd

Wij menen ook dat provinciebesturen belemmerd worden in de loonvorming doordat de provinciegriffier geplafonneerd wordt op een lager salaris dan de vergelijkbare Algemeen directeur Het plafond van de provinciegriffier vormt meteen ook het absolute plafond voor alle lonen in het provinciebestuur

Artikel 26

Het vastleggen van de functionele loopbanen wordt volledig overgelaten aan de Raad, weliswaar moeten de salarisschalen zich situeren binnen eenzelfde graad Dit heeft vooral veel mogelijkheden binnen de basisgraad op A-niveau waardoor de Vlaamse Regering zelf het sein geeft aan de lokale besturen om 'the war on talent' nu definitief te starten met verschillende creatieve loopbanen voor eenzelfde functie Wij menen dat dit geen goed signaal is

Artikel 27

Ook hier blijft de Vlaamse Regering steken op haar fetisjisme voor de lokale autonomie Het is volledig niet duidelijk waarom het meerekenen van bepaalde afwezigheden bij het ene lokale bestuur anders zou moeten zijn dan bij het andere Meer bepaald bv periode van arbeidsongeschiktheid Ook hier zagen wij liever 'eenduidigheid' Het in rekening brengen van ancienniteiten is immers typisch een onderwerp dat sectoraal een oplossing moet krijgen en niet afhankelijk is van een lokale situatie Wij blijven voorstander van het integraal honoreren van ervaring in de openbare diensten

Artikel 28

Artikel 29 §2

Zie onze opmerking bij Art 25 Wij menen ook dat provinciebesturen belemmerd worden in de loonvorming doordat de provinciegriffier geplafonneerd wordt op een lager salaris dan de vergelijkbare Algemeen directeur Het plafond van de provinciegriffier vormt meteen ook het absolute plafond voor alle lonen in het provinciebestuur

het decreet van 19 december 2008 betreffende de organisatie van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn) heeft ACV Openbare Diensten volgende opmerking laten noteren *Artikel 9: De opheffing van de notie "personeelsformatie" (schrappen punt 2° in artikel 87, §4, en de opheffing van artikel 103 van het Gemeentedecreet) vinden wij geen goede zaak Een instrument schrappen vooraleer een volwaardig alternatief te installeren is geen daad van goed bestuur De vermelding in de memorie bij artikel 103 'dat de besturen voortaan zelf een eigen instrument moeten creëren voor een adéquate weergave van hun personeelsbehoefte' en de toevoeging 'dat een personeelsplan als toegepast in de Diensten van de Vlaamse Overheid, een voorbeeld van zo'n eigen instrument kan zijn', is een verbetering maar ondervangt de schrapping van de notie 'personeelsformatie' maar ten dele*

Artikel 30

Artikel 31

De relevantie van de mogelijkheid om als raad zelf te kunnen bepalen wanneer het salaris wordt betaald (voor of na vervallen termijn) ontgaat ons volledig. Ook dit lijkt ons niet marktafhankelijk en kan best voor de hele sector worden beslist. Dergelijke lokale frivoliteiten zorgen er juist voor dat de mobiliteit binnen de lokale sector heel hard beperkt wordt.

Afdeling 2 Theoretisch budget

Artikel 32

De uitbreiding van de voordelen die kunnen worden aangewend voor het theoretisch budget met voordelen die 'maatschappelijk verantwoord' zijn is geen echte meerwaarde. Wat is trouwens de definitie van 'maatschappelijk verantwoord' (wij vonden 'rekening houdend met mens, milieu en maatschappij'?)

Afdeling 3 Toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Onderafdeling 1 Verplichte toelagen

Artikel 33

Artikel 34

Wat is er verkeerd aan het feit dat de Vlaamse Regering zelf een keuze zou maken wat betreft de vakantierechten? Ook dit is alweer een lokale frivoliteit die de mobiliteit voor de contractuelen onder lokale besturen sterk zal belemmeren. De arbitraire en soms wisselende keuze voor 'de regeling openbaar' dan wel 'privé' voor contractanten kan volgens ons niet verder blijven bestaan.

Positief is wel dat de raad kan beslissen om bepaalde toelagen mee te nemen in de berekeningsbasis voor het vakantiegeld waardoor contractuelen bij de keuze voor de regeling 'openbaar' geen verlies zullen lijden.

Artikel 35

Artikel 36

In de nota wordt enkel gemeld dat er geen wijziging zou zijn wat betreft de berekeningswijze van de eindejaarspremie. Dit is natuurlijk niet correct gezien nu wordt opgenomen dat het bedrag van de eindejaarspremie nooit meer mag bedragen dan 110% van een twaalfde van het jaarsalaris. Naar aanleiding van de VIA-akkoorden en het sectoraal akkoord 2021 werd echter juist de beperking tot 100% geschrapt. Enkele maanden later is de Vlaamse Regering van plan om een nieuwe beperking in te voeren. Het spreekt voor zich dat wij hiermee niet kunnen akkoord gaan.

Artikel 37

Onderafdeling 2 Facultatieve toelagen, vergoedingen en sociale voordelen

Wij menen dat het opportuun is om alle voordelen uit de Sectorale Akkoorden op te

nemen in het BVR/RPR

Ook de vroegere begrafenisvergoeding heeft deze wijziging niet overleefd?

Artikel 38

Bij de opsomming van de toelagen 1° - 6° wordt voor geen enkel toelage het minimale bedrag voorzien (tenzij bij 1° waarbij je kan veronderstellen dat als het een veelvoud moet zijn van het uursalaris dit betekent dat dit minimaal 2 maal het uursalaris moet bedragen) niettegenstaande de nota wel bepaalt dat het de intentie is van de Vlaamse Regering om minima vast te leggen. Voor de waarnemingstoelage wordt enkel het maximum vastgelegd, voor de gevarentoelage wordt geen minimum vastgelegd, voor de permanentietoelage wordt geen minimum vastgelegd, voor de mandaattoelage mag de raad vrij bepalen en voor de toelage voor opdrachthouderschap is het percentage ook vrij te bepalen.

Maar ook voor 7°, 9° en 10° wordt geen enkel minimum vastgelegd. Het komt vreemd over dat in de nota wordt gesteld dat er enkel minima worden vastgelegd terwijl dit in de teksten voor het BVR niet het geval is.

Onderaan artikel 38 worden dan plots nog enkele definities toegelicht. Staan deze niet beter bij de rest van de definities?

De functieverzwarende (en de daarbij horen toelage) kan worden toegekend voor een periode van maximaal 5 jaar en nog te verlengen met 1 jaar. Deze periode is wat ons betreft veel te lang en zet de deur open tot willekeur. Het betreft immers een 'tijdelijke bevordering' die aan geen enkele procedure is onderworpen en waarbij de aanstellende overheid autonoom kan beslissen aan wie deze functieverzwarende (met bijhorende toelage) wordt toegekend.

De raad kan verder nog andere toelagen toekennen maar deze mogen geen betrekking hebben op de taalkennis. Nochtans kan het gebruik van een tweede taal de kwaliteit van de dienstverlening sterk verbeteren. Niettegenstaande het gebruik van een andere taal door de Vlaamse Overheid niet kan worden opgelegd, lijkt het ons wel fair om wie dit vrijwillig opneemt hiervoor ook een vergoeding te geven.

Artikel 39

Artikel 40

De Vlaamse Overheid houdt eraan vast om enkel de kosten voor de trein in functie van woon-werkverkeer te vergoeden. Graag hadden we dit verruimd gezien naar alle middelen van openbaar vervoer. Zie ook de bereikte consensus hierover bij alle sociale partners.

Daarnaast wordt een fietsvergoeding voorzien, weliswaar nog steeds voor minimaal 0,15 euro per kilometer. In de praktijk wordt het maximaal vrijgestelde bedrag doorgaans toegepast. Wij zien dan ook geen enkele reden om dit bedrag gewoon niet voor ieder lokaal bestuur vast te leggen.

Tenslotte is er geen sprake van het vergoeden van woon-werkverkeer met privé-vervoer. Nochtans is dit bij de private werkgevers wel het geval. Personeelsleden die de mogelijkheid niet hebben om de verplaatsing met de fiets te doen omwille van de

afstand of omwille van de start- en eindtijden van de tewerkstelling zijn terecht vragende partij om wel beroep te doen op dergelijke vergoeding. Wij verwijzen in dit verband naar de mogelijke voor de personeelsleden van de Vlaamse Overheid om een vergoeding te krijgen bij een tewerkstelling op moeilijk bereikbare werkplaatsen (Met ie privévoertuig naar het werk I Vlaanderen be). Hierin wordt 'een moeilijk bereikbare werkplaats' als volgt bepaald omdat de werkplaats te ver ligt van een halte van het openbaar vervoer, door de gebrekkige uurregeling van het openbaar vervoer of door het werkrooster, opgelegd door de werkgever. Wij wensen deze mogelijkheid ook te voorzien voor de lokale besturen. Zie ook hier de consensus tussen alle sociale partners.

Artikel 41

Artikel 42

Artikel 43

Onderafdeling 3. Onregelmatige prestaties

Artikel 44

Wij stellen vast dat de Vlaamse regering de personeelsleden van niveau A niet langer wil uitsluiten, iets wat de sociale partners al langer vragen. Maar net zoals de huidige uitsluiting absoluut is, laat de Vlaamse regering nu alles open? Wij zouden opteren om de uitsluiting wel nog van toepassing te maken voor de hogere graden van niveau A. Zie ook het consensusvoorstel van alle sociale partners.

Artikel 45

De vermenging met de bepalingen voor het zorgpersoneel zorgt voor een vrij ingewikkelde tekst. Wij verwijzen naar onze eerdere opmerkingen om voor de zorg een afzonderlijke BVR of onderdeel binnen de BVR te voorzien.

Artikel 46

Hoofdstuk 4 Verloven en afwezigheden

Afdeling 1 Algemene bepalingen

Artikel 47

In het BVR wordt een lijst opgenomen van afwezigheden waarop de personeelsleden toch 'in dienstactiviteit' zijn. Deze worden enerzijds wettelijk bepaald. Anderzijds laat de Vlaamse Overheid in punt 11° de mogelijkheid open om bij arbeidsongeschiktheid de meerekenbare periode ook nog te beperken tot 12 maanden. Waarom kiest men er hier niet voor om dit voor iedereen op dezelfde wijze te organiseren?

Artikel 48

Artikel 49

Artikel 50

Artikel 51

Afdeling 2. Jaarlijkse vakantiedagen

Artikel 52

Hiermee kan het lokaal bestuur aan de personeelsleden die door het vorige BVR hun verlofdagen verplicht zagen verminderen tot 26 dagen opnieuw evenveel dagen toekennen als de rest van het personeel. Dit is op zijn minst een goeie zaak alhoewel een volledige gelijkschakeling wellicht nog beter was geweest. Wij missen ook de vier dagen verlof 'niet tegenstelbaar aan het dienstbelang'? Quid EU-richtlijn 203/88EG recht op minstens 20 dagen verlof?

Artikel 53

De afwijking in het 2e lid (en verwijzing art 17 §2) zorgt voor verwarring en dient verduidelijkt te worden.

Artikel 54

Wij zijn tevreden over de afstemming van het besluit met de Europese wetgeving die stelt dat wie ziek is tijdens zijn verlof recht heeft om deze verlofdagen laten op te nemen.

Afdeling 3 Feestdagen

Artikel 55

Het vroegere recht op 10 feestdagen, aangevuld met 11 juli en aangevuld met 3 lokaal vast te leggen feestdagen wordt hier op de helling gezet door te stellen dat de raad KAN beslissen om 3 bijkomende feestdagen vast te leggen. Dit is een inbreuk op de verworven rechten die weliswaar kan worden opgevangen in de overgangsregeling maar die voor nog meer problemen op de werkvloer zal zorgen. Wij wensen de drie bijkomende feestdagen als recht voor iedereen te behouden. Zie ook de consensus die hier bereikt werd door alle sociale partners.

Afdeling 4 Gezinsverloven

Artikel 56

In de nota aan de Vlaamse Regering wordt gesteld dat de raad ervoor kan kiezen om voor de contractuele personeelsleden een uitkering te betalen die het verschil bijpast tussen de uitkering die het personeelslid krijgt vanuit het RIZIV en het nettoloon dat het normaal gezien zou krijgen tijdens die période. Deze mogelijkheid wordt echter niet expliciet in de tekst voorzien maar valt wellicht onder de toepassing van artikel 38 6de lid. Wij hadden graag gezien dat deze mogelijkheid wordt omgezet naar de verplichting om dit te voorzien en dit bij artikel 56 ook op te nemen.

Artikel 57

Artikel 58

Artikel 59

Artikel 60

Artikel 61

Afdeling 5 Verlof wegens arbeidsongeschiktheid

Artikel 62

Artikel 63

Mogelijkheid voor een lagere prestatiebreuk dan 50% is nu voorzien en de mogelijkheid om dit toe te passen voor onbepaalde duur. Wij zijn hierover verheugd.

Anderzijds wordt voor het gedeelte dat het statutaire personeelslid niet werkt omwille van de arbeidsongeschiktheid een vergoeding voorzien van 37,5% van het normaal te ontvangen salaris. Wij menen dat, zolang een statutair personeelslid nog ziekte dagen heeft, het deze ook moet inzetten voor deze periode van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Van zodra het ziektekrediet is uitgeput kan de overheid de niet gewerkte uren vergoeden aan 37,5%. Door de voorgestelde werkwijze zal immers een statutair personeelslid dat nog over ziekte dagen beschikt op geen enkele wijze gemotiveerd worden om het werk deeltijds te hervatten. De vaststelling zal immers zijn dat wie het werk deeltijds hervat in het kader van een progressieve tewerkstelling een lager loon zal ontvangen dan wie verder arbeidsongeschikt thuisblijft.

Positief is wel dat de raad kan beslissen om het wachtgeld op te trekken tot 100% indien een aandoening wordt beschouwd als 'ernstig en langdurig'.

Artikel 64

Artikel 65

Afdeling 6 Onbezoldigd verlof

Artikel 66

Afdeling 7 Andere verloven en afwezigheden

Helaas ontbreekt bij 'andere verloven en afwezigheden' ook maar een aanzet om iets te voorzien als eindloopbaanregeling. Waar in de privésector het nog steeds mogelijk is - zelfs met aanmoedigingspremie vanuit de Vlaamse overheid - om naar het einde van de loopbaan toe wat minder te moeten werken en wat minder te verdienen blijft voor de lokale sector enkel en alleen het onbetaald verlof. Een modern HR-beleid moet volgens ons toch ook minstens in een eindloopbaanregeling voorzien. Zie ook de consensus hierover bij alle sociale partners.

Artikel 67

In de nota wordt bij de 4de alinea vermeld dat 'de op proef aangestelde statutaire personeelsleden,' niet in aanmerking komen voor een verlof voor opdracht. Nochtans werd eerder reeds aangegeven in de nota dat werd afgezien van de proeftijd voorafgaand aan een statutaire aanstelling (art. 12 4de alinea). Dit is op z'n minst verwarrend.

In §3 wordt voor het omstandigheidsverlof verwezen naar de wet op de arbeidsovereenkomsten. Dit is in de praktijk echter een afbouw van het huidig besluit dat onder andere bij een huwelijk voorzorg in 4 dagen omstandigheidsverlof. Wij vragen het behoud van de huidige regeling.

Artikel 68

Hoofdstuk 5 Slotbepalingen

Afdeling 7 Opheffingsbepalingen

Artikel 69

Afdeling 2 Overgangsbepalingen

Onderafdeling 1 Algemene bepalingen

Artikel 70

Onderafdeling 2 Geldelijke waarborgen

Artikel 71

Artikel 72

Artikel 73

Artikel 74

Onderafdeling 3 Diverse lopende procedures en lopende période

Artikel 75

Artikel 76

Artikel 77

Artikel 78

Artikel 79

Onderafdeling 4 Specifieke bepalingen

Artikel 80

Artikel 81

Artikel 82

Conclusie

Dit Besluit van de Vlaamse Regering is een bijkomende stap in de stapsgewijze uitroeiing van de statutaire aanstellingen bij de lokale besturen. De gelijkstelling tussen contractuelen en statutairen wordt door de Vlaamse Overheid voornamelijk ingevuld door de loon- en arbeidsvoorwaarden van de statutairen af te stemmen op de contractuelen. Hierdoor wordt de stap naar een volledige contractualisering vrij klein.

Wij hadden graag gezien dat de Vlaamse Overheid de statutaire aanstelling toch nog naar waarde kon schatten aangezien het werken voor de lokale overheid iets anders is dan het werken voor een private werkgever. Door meer en meer met contractuelen te gaan werken worden de statutairen stilaan beschouwd als 'paria's' en is de Vlaamse Regering hard bezig om de eliminatie van de statutaire aanstelling van binnenuit te organiseren.

Daarnaast wordt 'de lokale autonomie' zo stilaan een fetisj waardoor de indruk

ontstaat dat niets nog centraal moet of mag geregeld worden. Nochtans zorgt het centraal regelen van een aantal zaken voor een zekere rust op het werkveld en wordt vermeden dat bepaalde lokale besturen die het zich kunnen permitteren vrij ver gaan om toch maar voldoende personeel te kunnen aanwerven. De vrijheidsgraad van het lokale bestuur zorgt er daarenboven ook voor dat het overgrote deel van de rechtspositieregeling lokaal zal moeten onderhandeld worden. Onrechtstreeks betekent dit dat hierdoor ook de zijdelingse doorstroom sterk zal beperkt worden waardoor nog weinig vernieuwing van het personeelsbestand zal plaats vinden.

Door zo in te zetten op de lokale autonomie dwingt de Vlaamse Overheid de vakorganisaties ook de rol en de taak op van toezichhoudende overheid. Daar waar in een normale situatie de overheid zelf moet toezien dat hun lokale besturen de wet op een correcte wijze toepassen zal dit in de toekomst de verantwoordelijkheid van de vakorganisaties worden. Zij zullen immers steeds betrokken worden bij de maatregelen die een lokaal bestuur wenst te nemen en zij zullen telkens moeten

afwegen of deze maatregelen binnen de BVR passen maar ook binnen andere dwingende wetgeving.

In de concrete maatregelen zitten onmiskenbaar een aantal goeie ideeën maar het complété uitkleden van de RPR was hiervoor niet nodig. Vooral het luik van de salarisschalen en de functionele loopbaan lijkt ons een brug te ver én geen vraag vanuit de werkvloer zelf. Door mogelijkheden te creëren voor een eigen invulling organiseert de Vlaamse Overheid de concurrentie onder de lokale besturen. Dit was niet de vraag en was zeker ook niet nodig. Dat de lokale overheid op het vlak van toelagen en vergoedingen heel wat meer ruimte krijgen lijkt ons dan wel weer een goeie zaak. ACV Openbare Diensten heeft ondertussen ook begrepen dat enkel dit de concrete vraag was van op de werkvloer.

Wij hopen dan ook dat de Vlaamse regering het sociaal overleg respecteert en alsnog de bereikte consensus van 14/10/2022 tussen alle sociale partners honoreert.

VSOA

De Vlaamse regering wenst, tegen alle regels in, de ongelijkheden tussen contractuelen en statutairen weg te werken zoals voorzien in het regeerakkoord. Normaliter gebeuren dergelijke wijzigingen na onderhandelingen op comité C1. Onderhandelen betekent niet éézijdig zijn wil doordrukken. De strategie van de Vlaamse regering, om deze wijzigingen door te voeren, was het in leven roepen van twee praatbarakken.

Een eerste fase dateert al van vorig jaar tussen Vlaamse regering, de sociale partners en Mondea. Vandaag stellen wij vast dat deze bezigheidstherapie geen enkele meerwaarde heeft in dit dossier behalve dat de belastingbetaler een forse rekening heeft betaald. Wat hiervan de meerwaarde was is voor ons tot op heden onbekend.

De Vlaamse regering vroeg de sociale partners hun opmerkingen te bezorgen aangaande de ontwerp tekst RPR, wat ook is gebeurd. Geen enkele opmerking, behalve een paar punten en komma's, werd door de Vlaamse regering aanvaard. Gelet op de problemen binnen comité C1 werd er afgesproken om een compromisvoorstel tussen de sociale partners uit te werken. VVSG, VVP, ACODIrb,

ACVod en VSOAlrb hebben een compromisvoorstel uitgewerkt dd 05 oktober 2022 en aan de Vlaamse regering overgemaakt. Op 14 oktober 2022 heeft de Vlaamse regering tijdens het vooroverleg beslist dat ze geen beslissing neemt. Nog volgens de Vlaamse regering werd het dossier beëindigd en dit zonder het standpunt van de Vlaamse regering. Ofwel is er een gebrek aan kennis in de toepassing van het syndicaal statuut Wet 1974 en de uitvoeringsbesluiten van 1984, ofwel heeft de Vlaamse regering de regelgeving omzeild om eenzijdig een tekst in elkaar te knutselen om toch maar het personeel aan de politieke willekeur over te laten. Dit is een regering onwaardig.

Sinds 2019, dringen wij aan, via meerdere mails, om duidelijkheid te scheppen over de bevoegdheid van de Fod waso m b t het statutair personeel. Herhaaldelijk hebben wij de aandacht gevestigd, tijdens het informeel overleg, indien de Fod waso op zijn standpunt blijft, er een andere RPR dient te worden ontwikkeld met de nodige rechtszekerheid voor het statutair personeel. Sinds twee jaar poogt de Vlaamse regering een afspraak te maken met de Fod waso. Volgens de voorzitter van comité C1 "is er nog geen gaatje gevonden in de agenda's om samen te zitten met de Fod waso". Blijkbaar ligt de Vlaamse regering niet wakker dat het statutaire personeel aan de politieke willekeur wordt bloot gesteld. Hierdoor kiest de Vlaamse regering voor nieuwe ongelijkheid tussen het statutair en contractueel personeel. Dit is trouwens strijdig met het regeerakkoord.

Wat de opmerkingen op de teksten betreft willen wij wat volgt brengen.

Onze artikelsgewijze opmerkingen **beperkt zich enkel tot het aanbrengen van het merendeel van onze breekpunten**. Deze punten werden tijdens het informeel overleg gebracht, doch genegeerd.

Onderafdeling 3 bevordering

- Een statutair personeelslid dient steeds, ook bij bevordering, zijn rechten als statutair personeelslid te blijven behouden. Anders wordt betrokkene zwaar getroffen in zijn professionele loopbaan, bij bevordering, met als gevolg een ernstig financieel verlies bij pensionering.
- **Art 20 §2** wanneer de Vlaamse regering opteert voor een gelijke behandeling dient een statutair personeelslid dat kandideert voor een mandaatfunctie, ongeacht of het een statutair of contractueel mandaat is, zijn statuut te behouden. Een mandaat is van tijdelijke duur. Een statutair personeelslid verbieden om deel te nemen aan een mandaatfunctie is betrokkene, rechtstreeks, financieel treffen in zijn statutaire loopbaan binnen het bestuur. Dan hebben we het nog niet over de schade die betrokkene wordt aangedaan m b t zijn pensioen als hij zijn statuut moet opgeven. **Voor de duur van het mandaat behoudt betrokkene zijn statuut.**
- **Art 27 §2** zolang men in dienst is, zelfs in dispo bouwt het statutair personeelslid verder zijn meerekenbare periode op. Conform het ontwerp RPR kan het bestuur beslissen om een statutair personeelslid dat meer dan 12 maanden ziekteverlof heeft opgebouwd, van deze dagen, geen gebruik meer te kunnen maken. **Deze regering pleegt, opnieuw, een ernstige inbreuk op de opgebouwde rechten van het statutair personeel.**
- **Theoretisch budget art 32** gelet op de fiscale evolutie en het beleid van federaal minister van financiën wordt dit artikel zonder voorwerp en dient dit geschrapt te worden. **Personeel betalen in centen moet de norm worden en blijven.**

- **Art 35 §1** schrappen van punt 11 ziekteverlof voor de berekening van vakantiegeld
- **Art 36** hierover werd een protocol afgesloten om een einde te stellen aan die 105% Wij gaan er van uit dat de Vlaamse regering het protocol aangaande de schrapping van de 105% respecteert? **Dit artikel moet worden aangepast zoals protocollair werd afgesproken.**
- **Art 37** idem van art 35 §1 schrappen van punt 11 voor de berekening van de eindejaarstoelage
- **Art 38** het woord facultatief is ongepast Blijkbaar heeft de ontwerper van deze tekst geen kennis van de problemen rond het facultatief karakter binnen de lokale besturen

Het woord facultatief schrappen.

Verstoringstoelage: om de ongelijkheden weg te werken, zoals in het regeerakkoord werd afgesproken, mag het betrokken personeelslid in zijn sociaal en familiaal leven bij het ene bestuur veelvuldig probleemloos worden gestoord zonder meer, terwijl in een ander bestuur er compensatie van 4u wordt voorzien **Wij eisen dat iedereen op een gelijke manier wordt behandeld om de ongelijkheden weg te werken.**

Zowel statutairen onderling als contractuelen onderling en statutairen en contractuelen worden nog ongelijker behandeld. Dit geldt eveneens voor alle onderstaande toelagen.

Toelage waarnemen hogere functie: de Vlaamse regering biedt de besturen de mogelijkheid om personeelsleden die een hoger functie waarnemen daarvoor niet te verlonen Loon naar werk is dit niet de regel? Van een geluk dat we nog niet hebben moeten lezen "Vlaamse regering schaft alle vergoedingen af om ongelijkheden weg te werken"

Gevarentoelage in het ene bestuur wel een toelage en in het ander bestuur geen toelage Betekent dit dat werken met asbest, chloor of andere gevaarlijke producten in het ene bestuur gezond is en in het andere bestuur ongezond? Wij eisen dat er op dit vlak voor iedereen een gelijke behandeling komt

De enige conclusie die wij uit het ontwerp kunnen trekken is dat de Vlaamse regering toelaat, gelet op het facultatief karakter, dat besturen mogen beslissen hoe ze omgaan met de gezondheid van hun personeelsleden. Dit is voor ons uitgesloten. Wij willen bindende afspraken.

Permanentietoelage ofwel heeft een bestuur personeel met permanentie nodig en dan betalen ze de permanentietoelage ofwel hebben ze geen permanentie en bij noodgevallen betalen ze een verstoringstoelage van 4u Wel met dien verstande dat het personeel, wat de verstoringstoelage betreft, niet beschikbaar moet zijn Een permanentietoelage kan uiteraard ook seizoensgebonden zijn

Telewerk kostendekkende vergoeding In het ene bestuur wel in het andere niet? Welke is de motivering en verantwoording van de Vlaamse regering dat het ene personeelslid wel een vergoeding krijgt en het andere personeelslid in een ander bestuur op eigen kosten zijn verwarming, elektriciteit, gas en internetverbinding zelf dient te bekostigen in het belang van de werkgever om

zijn job te kunnen uitoefenen? Het was toch de bedoeling om ongelijke situaties weg te werken?

Ofwel heeft een bestuur nood aan bepaalde exceptionele diensten, taken of flexibiliteit en dan wordt, uit respect voor het personeel, hiervoor een correcte en voorziene vergoeding/verloning toegekend.

Algemeen

Het personeel heeft het recht of kan gebruik maken van, om diverse soorten van onderbrekingen op te nemen, onbezoldigd verlof, opvang van een kind e a
Door het verloop van personeel zijn er op diverse plaatsen acute tekorten van werknemers waardoor het personeel zich praktisch niet meer kan beroepen op voorziene onderbrekingen. Bij om het even welke aanvraag roepen de besturen 3 of 6 maanden uitstel in wegens gebrek aan personeel. Een structurele oplossing is een noodzaak.

Art 67 §3 de verwijzing naar de wet van 3 juli 1978 e a is niet van toepassing. Dit artikel is dan ook zonder voorwerp.

Art 68 derde lid is de zoveelste illustratie wat de bedoeling is van de Vlaamse regering. Voor statutair personeel spreken wij van ontstentenis van betrekking waar de regel voorziet dat er 100% wedde wordt uitbetaald.

Gelet op de houding van de Vlaamse regering om eenzijdig regels te willen wijzigen die betrekking hebben op statutair en contractueel personeel,
Gelet dat er in de schoot van Comité C1 een loopje werd genomen met de toepasbare regels i k v het syndicaal statuut
Gelet dat het personeel, gelet op de autonomie van de lokale besturen, het personeel blootgesteld aan politieke willekeur
Gelet dat de Vlaamse regering de echte en normale onderhandelingen miskent

VSOA lrb sluit een protocol af van **niet akkoord**.

Brussel, 26 oktober 2022

De voorzitter stelt vast dat de vertegenwoordigers van de representatieve vakorganisaties het protocol niet ondertekend hebben binnen de termijn zoals die is afgesproken in de vergadering van het comité C1 van 5 oktober 2022.

Voor de overheid,

Voor de representatieve vakorganisaties,

Bart Somers,
Voorzitter, Vlaams minister van Binnenlands
Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en
Gelijke Kansen

Willy Van Den Berge,
Federaal secretaris van de Algemene
Centrale van de Openbare Diensten

Hilde Crevits, (afwezig)
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn,
Volksgezondheid en Gezin

Christoph Vandebulcke,
Nationaal secretaris van het Algemeen
Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

Jan Jambon,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Christel Demerlier,
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij
Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en
Regionale Besturen