

ons kenmerk
uw kenmerk:

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

contactpersoon
Marijke Delange
Stafmedewerker personeel lokale
besturen
T +32 2 211 55.34
Marijke.delange@vvsg.be

Arenbergstraat 7
1000 Brussel

datum: 23/06/2022

Adviesvraag voorontwerp van decreet

Mijnheer de minister,

We danken u voor uw mail van 2 juni 2022 waarbij de Vlaamse regering de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw om advies vraagt over het voorontwerp van decreet tot wijziging van het Provinciedecreet van 9 december 2005 en het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur, wat betreft de beëindiging van de hoedanigheid van het statutaire personeelslid, evenals 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.

De VVSG wenst hierover het volgende te zeggen:

- a) In de VVSG-visie moeten lokale besturen in eerste instantie zelf hun personeels- en organisatiebeleid vorm kunnen geven en wijzigingen aanbrengen als dit nodig is. De lokale besturen zijn immers zelf autonome werkgevers die in de eerste plaats zelf verantwoordelijk zijn voor hun personeelsbeleid. In enkele concrete dossiers streeft de VVSG daarom naar een afbouw van de gedetailleerde personeelsregels en naar meer mogelijkheden voor de besturen om een modern en professioneel personeelsbeleid te voeren. Het rechtspositiebesluit voor het personeel van de lokale besturen wordt daarbij herleid tot een afdwingbaar kaderbesluit met enkele grote principes over bezoldiging, toelagen en vergoedingen, ontslag, verloven en externe mobiliteit. Daarentegen horen HRM-instrumenten, HRM-procedures (werving en selectie, loopbaanmogelijkheden, evaluatie, vormingsbeleid...) en zaken over de interne arbeidsorganisatie niet thuis in het uitvoeringsbesluit, maar wel in een rechtspositievoorbeeld
- b) Globaal komen de ontwerp teksten tegemoet aan wat de VVSG gevraagd heeft als kader voor het personeelsbeleid van de lokale besturen in Vlaanderen. Het ontwerpbesluit is op behoorlijk wat plaatsen drastisch afgeslankt. Het ontwerpbesluit bevat geen nieuwe dwingende bepalingen, tenzij een toeslag voor verzorgenden in de gezinszorg, maar dat gebeurde in uitvoering van het VIA6-akkoord van 30 maart 2022. De afstemming van de ontslagregeling van het statutair personeel op die van het contractueel personeel, met daarbij een bevoegdheidstoewijzing aan de arbeidsgerechten, komt tegemoet aan wat de sector vraagt.


We beoordelen deze ontwerpteksten daarom als positief.

- c) Toch wenst de VVSG enkele belangrijke kanttekeningen te plaatsen:
1. Er is volgens ons nog meer nood aan differentiatie tussen de verschillende personeelscategorieën, zonder de eenheid van personeelsbeleid uit het oog te verliezen. We denken daarbij bijvoorbeeld – maar niet uitsluitend – aan personeelsleden in de zorg.
 2. Wat werving en selectie (zowel bij aanwerving als bij doorstroming) betreft zien we een sterke vereenvoudiging van de bepalingen evenals meer mogelijkheden voor interne mobiliteit binnen de ‘groep gemeente’ (gemeente, AGB, OCMW, verzelfstandigde welzijnsvereniging). Dat is een goede zaak. Maar het is problematisch dat de mogelijkheden om mensen aan te trekken nauwelijks versoepeld zijn. De *sense of urgency* over de krapte op de arbeidsmarkt ontbreekt volgens ons: het moet (zoals nu al kan) mogelijk blijven dat gemotiveerde kandidaten die nog niet geschikt zijn, door het bestuur op de werkvloer of met een opleiding tijdens de proeftijd of tijdens de inlooptijd, ingewerkt worden. Ook technieken van *open hiring* (waar Mechelen overigens het voortouw in genomen heeft) moeten bij lokale besturen nog breder ingezet kunnen worden.
 3. We betreuren het dat het HR-instrument van feedback en opvolging van het personeelslid verward wordt met het juridische instrument van evaluatie. Evaluatie zou moeten beperkt blijven tot die situaties waarin een juridisch onderbouwd dossier, met respect voor de rechten van de verdediging, nodig is, bijv. in het kader van een mogelijk ontslag. We vragen om de ontwerptekst op dit punt te herschrijven.
We zien in de ontwerpteksten echter dat voor de salarisontwikkeling in geldelijke trappen, het personeelslid minstens ‘naar verwachting’ moet presteren: dat zou de evaluatie opnieuw verplicht maken. Er is geen enkele werkgever in België die een verplichte evaluatie moet uitvoeren om zijn personeelslid een volgende salaristrap te geven. De lokaleoverheidssector prijst zichzelf hiermee uit de markt. De voorwaarde dat een personeelslid minstens naar verwachting moet presteren, staat ook haaks op de bepaling, verderop in de tekst, dat een personeelslid dat afwezig is, (wel) automatisch naar een volgende salaristrap gaat. Dat demotiveert wie wel aan de slag is.
 4. We lezen ook dat de evolutie van begin- naar eindschaal over maximum 27 salaristrappen gespreid wordt. Willen we echter mensen langer aan het werk houden, dan moeten lokale besturen dat ook kunnen vertalen in hun salarisschalen. We vergelijken ook met de IFIC-salarisschalen die nu in de publieke en private ouderenzorg werden ingevoerd: deze salarisschalen zijn gespreid over 35 trappen. Het valt moeilijk te verantwoorden waarom een bestuur voor personeel dat geen IFIC-verloning valt, beperkt wordt tot maximum 27 salaristrappen.
In het algemeen valt het op dat aan lokale besturen zeer veel autonomie in het verloningsbeleid gegeven wordt. Dat laat toe om de salarisschalen lokaal op te trekken, om bijv. het belang van anciënniteit in de geldelijke loopbaanevoluitie te milderen, of om nieuwe functionele loopbanen te creëren, al willen de meeste besturen niet tegen elkaar uitgespeeld worden, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt. Sommige besturen zijn ervoor beducht dat ze tegen elkaar op moeten bieden om schaarse profielen (bijv. een omgevingsambtenaar) aan te trekken. Deze bekommernis willen we zeker meegeven. (Deze opmerking heeft geen betrekking op de zorgsector, aangezien daar de IFIC-salarisschalen voor de publieke en private zorgsectoren uitgerold worden en die een gezamenlijk loonkader inhouden waardoor de onderlinge concurrentie getemperd wordt).

5. We waarderen het sterk dat een bestuur de ruimte gaat krijgen om de voorafgaandelijke relevante beroepservaring uit de publieke of uit de private sector, te valoriseren voor het salaris. In dezelfde zin appreciëren we het dat een bestuur meer ruimte krijgt om een beleid te voeren inzake niet-gewerkte periodes als gelijkgestelde periodes voor de opbouw van het salaris, van toelagen en vergoedingen, of van verloven en afwezigheden.
6. We vinden het jammer dat de arbeidsongeschiktheidsregeling van het statutair personeel niet wordt afgestemd op de contractuele regeling. Het systeem van 21 ziektekredietdagen per gewerkt jaar voor een statutair personeelslid is ongeveer te vergelijken met een maand gewaarborgd loon voor het contractueel personeelslid; het meest opvallende verschil is dat het ziektekrediet overdraagbaar is en de maand gewaarborgd loon niet. De ziekte-uitkering, na uitputting van het gewaarborgd loon van het contractueel personeelslid, ten laste van het ziekenfonds, gebaseerd op een percentage van het geplafonneerd loon, is te vergelijken met een wachtgeld, na uitputting van het ziektekrediet van het statutair personeelslid, ten laste van het bestuur, gebaseerd op een percentage van het al dan niet geplafonneerd salaris. Zeker voor de lokale besturen, waar 67% contractueel aangesteld is, zou dat een belangrijke administratieve vereenvoudiging hebben kunnen betekenen. We vragen daarom of de Vlaamse regering niet wil heroverwegen om de arbeidsongeschiktheidsregeling van het statutair lokaleoverheidspersoneel af te stemmen op dat van de contractanten.
7. We juichen het toe dat enkele belangrijke drempels voor de deeltijdse werkhervatting na arbeidsongeschiktheid weggewerkt worden, maar we denken dat hier en daar kan bijgeschaafd worden om tot een doeltreffender systeem te komen.
8. We zijn bijzonder blij dat de ontwerptekst van het Rechtspositiebesluit aan de besturen de mogelijkheid geeft om redelijke aanpassingen door te voeren voor personen met een beperking, zelfs als dat een afwijking van de lokale rechtspositieregeling inhoudt. Dat geeft ruimte voor maatwerk.
9. Inzake verloven en afwezigheden vragen we meer lokale beleidsruimte waarbij de aard van de dienstverlening bepalend moet zijn én binnen grenzen die gelden voor de private (social profit-)sector.
 - i. Meer in het bijzonder vragen we om meer lokale autonomie inzake vakantie- en feestdagen.
 - ii. We vragen tevens om de vele vormen van onbetaald verlof te beperken, omdat ze de dienstverlening in het gedrang brengen en te veel dubbel op zijn (bijv. het nieuwe onbetaald verlof om dwingende redenen is dubbel op met het bestaande onbetaald verlof als gunst en met het bestaande onbetaald verlof als recht).
 - iii. We vragen ook om – op een later tijdstip - de discussie te voeren over de VAP-dagen (vrijstelling van arbeidsprestaties), de ADV-dagen (dagen arbeidsduurvermindering) en de landingsbanen, waarbij de publieke en de private social profitvoorzieningen een gelijk speelveld moeten hebben.
10. We lezen in de ontwerpteksten dat er sprake is van een vervolgtraject in de vorm van concrete voorbeeldbepalingen, goede praktijkvoorbeelden, rechtspositievoorbeelden en dergelijke meer. De VVSG is graag bereid hieraan mee te werken.

11. We hebben nog enkele meer tekstuele opmerkingen gebundeld in een technische nota die we in bijlage toevoegen (zie MDL d2254bis). We hopen deze opmerkingen tijdens de onderhandelingen op het Vlaamse onderhandelingscomité C1 meer in detail te kunnen bespreken.

Met vriendelijke groet,



Wim Dries
Voorzitter VVSG



Kris Snijkers
Algemeen directeur VVSG