



MEMORANDUM

**STOP DE DODELIJKE BESPARINGEN
OP DE RUG VAN
DE OPENBARE DIENST**



Overzicht

■	Inleiding	3
■	Respect voor de sociale dialoog	4
■	Gender	5
■	Duurzame ontwikkeling en mobiliteit	5-6
■	Het openbaar ambt is per definitie de uitoefening van het openbaar gezag	6-7
■	Herwaardering van de loopbaan	7
■	Overheidspensioen	7-8
■	Behoud van de statutaire betrekking	8-9
■	Artificiële intelligentie en werken voor de overheid: een onderhandeld pact is nodig	9-10
■	1. Federaal	11-12
	Geen afbraak van de federale instellingen	
	Selecties en bevorderingen	
	Evaluatie	
	Telewerken	
	Hospitalisatieverzekering	
	Financiën	
	De “vergeten” federale ambtenaren	
	Justitie	
■	2. Veiligheid, een belangrijke overheidstaak	13-15
	Defensie	
	Politie	
	Hulpverleningszones	
■	3. Overheidsbedrijven	16-18
	Proximus	
	Bpost	
	NMBS	
■	4. Regionaal	18-24
	Gewesten, provincies	
	Brussel	
	Wallonië	
	Vlaanderen	
■	5. Gemeenschappen	25-26
	Onderwijs en Enseignement	
	Franse Gemeenschap	

Inleiding

“ Het VSOA vraagt dat de openbare diensten modern, performant en onpartijdig zijn en laagdrempelig blijven voor alle burgers.

De openbare sector is al jarenlang het slachtoffer van besparingsmaatregelen. Maatregelen die hun doel, namelijk het verminderen van de overheidsuitgaven, volledig voorbijschieten. Dergelijke besparingen kunnen zelfs dodelijk zijn, zo leert helaas de ervaring van de fatale vergissing bij de magistratuur in oktober 2023, bij de terreuraanslag in Brussel gericht tegen Zweedse voetbalsupporters.

Het VSOA is voor een volwassen sociaal overleg, een dialoog, niet voor de confrontatie. Om het sociaal overleg kracht bij te zetten, vraagt het VSOA dat de akkoorden die voortvloeien uit de onderhandelingen tussen de sociale partners in de publieke sector ten volle gerespecteerd en uitgevoerd worden.

Als we performante, toegankelijke en onpartijdige diensten willen, moeten we zorgen voor aantrekkelijke jobs en een competitieve verloning. Hoe kunnen we fiscale fraude bestrijden en op een correcte manier belastingen heffen, terwijl we steeds meer besparen op personeel en middelen? Personeel en middelen die we goed kunnen gebruiken voor controles, inning en invordering. De hele openbare sector moet geherfinancierd worden opdat hij zijn rol kan vervullen die hem is toebedeeld en om de overgang mogelijk te maken naar de maatschappij van de toekomst. De Coronacrisis leerde bovendien wat essentiële diensten precies zijn, inderdaad: de overheidsdiensten! We roepen de nieuwe regering dan ook op haar waardevolle personeelsleden uit de gehele publieke sector te waarderen en te investeren in de openbare dienst.

Het VSOA vraagt bovendien dat er rekening gehouden wordt met de gendergelijkheid bij alle beslissingen, zeker als die beleids- en/of werkingsgerelateerd zijn. Het is immers niet normaal dat voornamelijk het vrouwelijk personeel getroffen wordt door de verschillende hervormingen.

De openbare diensten worden, net zoals de hele samenleving, geconfronteerd met de moeilijke overgang naar de digitalisering en de bijzonder snelle intrede op alle niveaus van kunstmatige intelligentie. Daarvoor zal tussen dit en 2030 minstens één miljard euro opzij moeten worden gezet. De experts van de AI4Belgium Coalition (een gezamenlijk project van de federale en gewestelijke overheden) stellen dat België noch de draagkracht, noch de nodige middelen heeft, om de overgang naar artificiële intelligentie te maken. Om hier een mouw aan te passen is een nieuw onderwijspact nodig, gericht op digitale en menselijke vaardigheden voor jongeren, en permanente bijscholing voor volwassenen en alle personeelsleden van de openbare sector die daarmee te maken krijgen. Ook de bescherming van de persoonlijke levenssfeer verdient daarbij de nodige aandacht. Het VSOA wil onderhandelingen op het hoogste niveau over een AI-kader bij de overheid.

Daarom vraagt het VSOA opnieuw te investeren in het onderwijs, in bijscholingen voor leerkrachten, met de klemtoon op permanente vorming voor alle personeelsleden bij de openbare diensten.

Het VSOA eist ook een menswaardig pensioen voor iedereen. We pleiten voor de versteviging van de eerste pensienpijler, in plaats van de stelselmatige afbouw van de overheidspensioenen, die we helaas tijdens de voorbije legislaturen hebben moeten ondergaan. We vragen voor het contractueel overheidsperoneel dat daar op dit moment nog geen recht op heeft, een volwaardig aanvullend pensioen (tweede pijler).

Let op, ‘beste Regering in spe’, het is vijf voor twaalf. Straks zijn er geen mensen meer die voor de overheid willen werken!

Respect voor de sociale dialoog

“ Het VSOA wil de sociale dialoog bij de openbare diensten kracht bijzetten en vraagt dat de akkoorden die voortvloeien uit de onderhandelingen tussen de sociale partners in de publieke sector ten volle gerespecteerd en uitgevoerd worden.

Net zoals de ACLVB pleit het VSOA voor een efficiënte en respectvolle sociale dialoog, wat de inzet van alle betrokken partijen vraagt.

Het VSOA vraagt om in de komende legislatuur 2024-2029 eindelijk werk te maken van een Intersectoraal Akkoord (ISA)! Het is immers al meer dan vijftien jaar geleden dat een ISA ondertekend werd. De sociale partners hebben steeds en tijdig hun eisencahier ingediend, in gezamenlijk front: het is helaas de regering die in gebreke blijft om een intersectoraal akkoord te sluiten. Dat is een droevige vaststelling. We durven hopen dat dat nu anders wordt.

Sinds 1998 bedraagt de vakbondspremie van het overheidspersoneel 90 euro. Alleen al met het indexeringsmechanisme had deze premie 126 euro moeten bedragen! Maar een indexering is niet aan de orde, zelfs niet in tijden van hoge inflatie zoals we nu helaas meemaken. In de private sector bedraagt de premie tot 145 euro. Het VSOA vraagt een gefaseerde verhoging van de syndicale premie naar 120 euro, en vervolgens 145, zodat deze gelijkgeschakeld is met de private sector. Herhaaldelijk schreven we de eerste minister aan in 2021, 2022 en 2023, zonder antwoord. Ook de Commissie voor Syndicale Premies hebben we deze vraag voorgelegd, ook zonder resultaat helaas.

De overheid legt ons bovendien grote ontwikkelingskosten op om onze databanken in staat te stellen de QR-codes te scannen op de aanvragen voor een syndicale premie. De administraties bleken niet in staat om deze QR-code op een uniforme wijze aan te brengen, waardoor het een chaos werd, die zich vertaalt in nog meer ontwikkelingskosten. De tussenkomst van de overheid is beperkt, sedert jaar en dag, tot 3 euro per premie terwijl dit een veelvoud kost. Het VSOA vraagt dan ook de verhoging van deze tussenkomst tot 7 euro per premie, omwille van de indexering en de meerkosten van de informaticaontwikkeling en de toekomstige wellicht volledige digitalisering van de behandeling van de syndicale premie.

Het Koninklijk Besluit van 24.03.2003 'betreffende de toekenning van een toelage aan de representatieve vakorganisaties' vermeldt in zijn artikel 3 dat een bedrag wordt toegekend van 175.000 euro aan vzw het Centrum voor Kadervorming, vanaf 2004, voor opleidingen, te indexeren conform artikel 4. Dit artikel wordt niet uitgevoerd! Het bedrag hiervoor werd steeds lager, in 2023 ontving de vzw nog slechts 136.680 euro. Het VSOA wordt ernstig benadeeld ten opzichte van de andere vakbonden, die een bedrag ontvangen van 642.000 euro! Het VSOA wil dat deze discriminatie ophoudt, en vraagt dezelfde vormings- en opleidingsfondsen te ontvangen als zijn concullega's.

Gender

“ Voor het VSOA is het essentieel om representatief te zijn voor alle genders in de verschillende sectoren van de openbare dienst.

Het VSOA vraagt de regering daarom hieraan aandacht te besteden en elke vorm van genderdiscriminatie te bestrijden.

Het is noodzakelijk om mechanismen te bevorderen die mensen van elk gender in staat stellen om deel te nemen aan collectieve onderhandelingen en om in een vroeg stadium geraadpleegd te worden over hun sociale eisen in de sector waarin ze werken.

Het VSOA nodigt de regering bovendien uit om een inclusief taalgebruik aan te nemen, dat gender respecteert en dat al in veel overheidsdiensten wordt gebruikt.

Onze vakorganisatie benadrukt het essentiële karakter van gendergelijkheid. Immers, iedereen moet dezelfde persoonlijke en professionele kansen hebben.

Het VSOA verwacht van de komende regering dat ze alles in het werk stelt om gendergelijkheid te bevorderen door middel van processen die

- het glazen plafond bestrijden,
- mensen met de zwaarste jobs met weinig carrièrevooruitzichten ook perspectief bieden,
- een evenwicht tussen werk en privéleven bereiken,
- een waardig pensioen nastreven,
- discriminatie bestrijden.

Tot slot moet het welzijn op het werk gerespecteerd worden voor alle ambtenaren en contractuelen, ongeacht hun gender.

Duurzame ontwikkeling en mobiliteit

“ Mobiliteit is een bron van stress, vervuiling en een financiële meerkost. Het VSOA pleit daarom voor het ontwikkelen van een duurzaam mobiliteitsbeleid.

Dat beleid mag niet stoppen aan het eind van de legislatuur, maar moet de basis vormen voor echte vooruitgang, met een positieve impact zowel op de mobiliteit als op het welzijn van de werknemers.

De mobiliteit verbeteren draagt bij aan een beter leefmilieu.

Duurzame ontwikkeling en mobiliteit

“ Het VSOA heeft met andere woorden aandacht voor het milieu. Op een dode planeet zijn er immers geen jobs!

Bij het nemen van sociale maatregelen moet ook rekening gehouden worden met de klimaatverandering. We vragen ook extra middelen om de energie-efficiëntie van de gebouwen te verbeteren.

Het openbaar ambt is per definitie de uitoefening van het openbaar gezag

“ De Coronacrisis zorgde voor een boost in de perceptie bij de burgers: als de nood het hoogst is, zijn de overheidsdiensten de redder van de samenleving. Toch blijft het negatief beeld van de openbare dienst, hardnekkig. Daar moeten we dringend verandering in brengen.

Het statuut en de statutaire benoeming zijn onlosmakelijk verbonden met de rechtsstaat en de uitoefening van het openbaar gezag. Daar mag niet aan geraakt worden!

Jaar na jaar, na ettelijke hervormingen, hebben de verantwoordelijke ministers de fundamenten van het openbaar ambt ondergraven.

Het VSOA merkt op dat de laatste loonsverhogingen dateren van de Copernicushervormingen, meer dan 20 jaar geleden. Het VSOA vraagt een opwaardering van de weddeschalen binnen het huidige loopbaanmodel. Maaltijdcheques alleen zijn maar een schamele troost en een onvoldoende incentive.

Om getalenteerd personeel aan te trekken bij de federale overheid moet het beleid gericht zijn op een competitief loon en een aantrekkelijk statuut, permanente vorming en een tewerkstelling met uitdagingen en perspectief.

De huidige toelage voor werk in opeenvolgende ploegen is contraproductief en maakt een flexibele organisatie onmogelijk. Bovendien is het systeem demotiverend voor de medewerkers. De shifttoelage moet worden opgeheven en de reële prestaties dienen te worden vergoed conform de toelage voor onregelmatige prestaties.

We wijzen erop dat het openbaar ambt het instrument bij uitstek is om de openbare diensten voor iedereen toegankelijk te maken.

Het VSOA eist al jaren performante en toegankelijke openbare diensten. Dat kan alleen als deze de middelen krijgen die ze nodig hebben voor hun werking.

De overheid interpreteert ‘performant’ eerder boekhoudkundig als ‘bron van besparingen’. Voor het VSOA betekent performant daarentegen ‘aangepast aan de noden van de samenleving’. De openbare diensten moeten het nodige personeel en de nodige middelen krijgen om hun publieke en sociale functie op een goede manier te kunnen vervullen. Stop de blinde lineaire besparingslogica op de personeelsenvelopes!

Het openbaar ambt is per definitie de uitoefening van het openbaar gezag

“ Om getalenteerd personeel aan te trekken en te behouden zal het beleid moeten gericht zijn op een competitief loon en een aantrekkelijk statuut.

Een globale herfinanciering dringt zich op, die op de ‘klant’ gericht is en niet enkel op het resultaat.

Het openbaar ambt heeft dringend nieuw talent nodig. Investeren in gekwalificeerd personeel en opleidingen op maat is van het allergrootste belang.

Herwaardering van de loopbaan

“ Het VSOA wil een beleid dat het negatief imago van het overheidspersoneel opkrikt. Om dat te bereiken moeten we investeren in het personeel en het ook blijven ondersteunen.

We staan voor de uitdaging om het openbaar ambt weer aantrekkelijk te maken, zodat we vacante betrekkingen kunnen invullen.

Dat kan door het ontwikkelen van een aantrekkelijke en gevarieerde loopbaan, en door opleidingen die de kwaliteit van onze diensten verhogen.

Het aanbieden van permanente vorming verbetert de werking en maakt het mogelijk om gekwalificeerd personeel te vinden.

Opleiding is een investering, geen kost!

Overheidspensioen

“ De hervorming van de pensioenen in de publieke sector was chaotisch.

De verhoging van de pensioenleeftijd van 65 naar 67 jaar was in geen enkel politiek programma opgenomen.

Recente peilingen tonen aan dat deze beslissing niet gedragen wordt door de meerderheid van de Belgen. Integendeel, de meerderheid wil de pensioenleeftijd terug naar 65 jaar brengen.

Het VSOA wil de financiering van de toekomstige pensioenen niet enkel laten rusten op de inkomsten uit arbeid.

Overheidspensioenen

“ Het VSOA wil een sterke en volwaardig gefinancierde eerste pensioenpijler. Het VSOA wil nu een halt toeroepen aan de stelselmatige afbraak van de overheidspensioenen, die gedurende het laatste decennium door verschillende regeringen werd doorgevoerd. Het pensioen van een ambtenaar is een uitgestelde wedde en daar mag niet aan geraakt worden. Een ambtenarenpensioen kent geen tweede pijler!

Een volledige loopbaan (45 jaar) moet recht geven op een pensioen gelijk aan 75% van het laatste loon.

Werknemers moeten de vrije keuze hebben om al dan niet pas op 67 jaar op pensioen te gaan.

De minimumbijdrage voor het aanvullend pensioen voor het contractueel personeel moet in alle sectoren minstens 3% zijn.

De poging tot harmonisering van de pensioenen, en de preferentiële tantièmes in het bijzonder, heeft niets concreet opgeleverd. Deze regels zijn nog steeds van toepassing. Niettemin, de preferentiële tantièmes werden stapsgewijs afgebouwd tot 0,5% in 2022 door de graduele verlaging van de verhogingscoëfficiënt. Gelukkig blijven de speciale statuten (spoor en defensie) hiervan gespaard.

Het stelsel van de zware beroepen stond niet eens opgenomen in het vorige Regeerakkoord! VSOA vraagt een oplossing voor de zware beroepen en een menswaardig eindeloopbaanbeleid.

Behoud van de statutaire betrekking

“ Het VSOA blijft voorstander van statutaire tewerkstelling. De privatisering van de openbare diensten is gevaarlijk en zeker geen oplossing, zoals blijkt uit de studie van het VSOA over de contractualisering van het openbaar ambt.

Het VSOA is voor het behoud van de statutaire tewerkstelling: het is de hoeder van de rechtsstaat. De regel moet statutaire tewerkstelling blijven omdat het statuut

- en het algemeen belang hand in hand gaan,
- borg staat voor de onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij een correcte uitvoering van de wetgeving (= legaliteitsbeginsel) en tegelijk politieke inmenging, belangenvermenging en willekeur tegengaat,
- maakt dat een ambtenaar eenzijdig zonder zijn instemming wordt ingezet volgens de veranderlijke vereisten van de openbare dienst, voor het algemeen belang,
- zorgt dat het openbaar ambt op continue en competente wijze wordt uitgevoerd,
- voortvloeit uit de aard en de opdrachten van de werkgever.

Een contractuele aanwerving kan aan de eisen van de openbare dienst niet voldoen: de arbeidsovereenkomst staat boven het algemeen belang.

Behoud van de statutaire betrekking

“ Het VSOA wil een echt en menselijk personeelsbeleid. Het VSOA verdedigt de mogelijkheid om federale contractuele personeelsleden met 10 jaar ervaring te benoemen op basis van een positieve evaluatie. Dan hebben zij eindelijk ook zicht op een volwaardige carrière.

Het VSOA vraagt een volwaardige eindejaarstoelage voor alle personeelsleden.

Het VSOA vraagt het behoud van de maaltijdcheques samen met de bedrijfsrestaurants in eigen beheer. In Vlaanderen blijkt dat dubbele systeem immers goed te werken. Op die manier worden telewerkers niet bestraft. Om concurrentieel te zijn dient de waarde van de maaltijdcheques evenwaardig te zijn aan wat gangbaar is in de private sectoren.

Het VSOA vraagt een taalpremie voor kennis van een andere taal dan een van de drie nationale talen. In vele gevallen is het nodig om een andere taal dan één van de drie landstalen te kennen, zoals het Engels. Zonder die kennis is het onmogelijk om efficiënt te blijven werken.

Artificiële intelligentie (AI) en werken voor de overheid: een onderhandeld kaderpact is nodig

“ AI is niet meer weg te denken uit de samenleving. Regelgeving om de veiligheid en grondrechten te waarborgen is broodnodig om risico's te vermijden. De EU bereikte in december 2023 een politiek akkoord over de Artificial Intelligence Verordening. Dat is het eerste uitgebreide rechtskader voor AI in de wereld. Risico's worden daarin omschreven en in drie categorieën ondergebracht. De uitrol, ontwikkeling en toepassing van betrouwbare AI in de EU zal worden bevorderd door deze verordening. Maar de Verordening moet eerst nog door het Europees parlement en de Raad formeel worden goedgekeurd. De meeste bepalingen treden pas in werking twee jaar na publicatie. Tijdens deze overgangsperiode lanceert de EU een AI-pact om de Verordening al vrijwillig toe te passen.

Er bestaan daarnaast tal van richtsnoeren en gedragscodes hoe om te gaan met AI, waaronder de eerste wereldwijde Unesco-aanbeveling van 23.11.2021 over de ethiek van kunstmatige intelligentie, tussen alle 193 lidstaten waaronder België. Begin februari 2024 organiseerde Unesco trouwens een 'global forum on the ethics of AI' in Slovenië.

AI heeft een eindeloos toepassingspotentieel in alle domeinen van de samenleving: medische sector; autonoom rijdende voertuigen; huishoudrobots; zorgrobots; gezelschapsrobots; in de landbouw en irrigatie, chatbots, automatische beoordeling van criteria in HR, bankwereld; intelligent contracteren (autonoom afsluiten van contracten door AI-systemen en autonoom digitaal onderhandelen); gedigitaliseerde rechtspraak. In de cultuursector en bij de overheid zal ook niets meer blijven zoals het was.

Artificiële intelligentie (AI) en werken voor de overheid: een onderhandeld kaderpact is nodig

“ Nieuwe instellingen zagen het licht, zoals het ‘Future of Life Institut’ (FLI): een non-profitorganisatie die ijvert voor de vermindering van wereldwijde catastrofale en existentiële risico’s voor de mensheid, die samenhangen met geavanceerde kunstmatige intelligentie, biotechnologie en nucleaire wapens. Dit FLI waarschuwt voor Artificial General Intelligence, een zelflerende AI die mensen overtreft en een eigen leven gaat leiden. In maart 2023 publiceerde FLI een open brief, onderschreven door o.a. Elon Musk en Steve Wozniak, die oproept om het onderzoek naar geavanceerde AI tijdelijk op pauze te zetten. FLI is bezorgd over de impact van deze ontwikkelingen op onze samenleving, impact die men onvoldoende heeft ingeschat en zeker onvoldoende gereguleerd.

De impact van AI op de werkvloer bij de overheid kan niet worden onderschat. Het VSOA vraagt dan ook een ernstig uitgedacht overheidsbeleid over ‘hoe om te gaan met AI’, in nauw overleg met de sociale partners op het hoogste niveau, het Comité A.

Meer concreet en zoals onze zusterorganisatie ACLVB, roept het VSOA op om een regelgevend AI-kader te ontwerpen voor werken voor de overheid, met minstens volgende elementen:

- Verplichte onderhandeling met de representatieve overheidsvakbonden over
 - duidelijke informatie aan de representatieve overheidsvakbonden over de werking van het algoritmische systeem (verwerkte gegevens, gegevensverzameling, bewaartermijn, enz.),
 - het doel van de invoering van AI,
 - de gevolgen voor de arbeidsomstandigheden, werkgelegenheidsstructuur, mogelijk bedreigde beroepen/functies,
 - het recht op toegang tot de verzamelde gegevens;
- Bij de invoering van AI moet de opleiding van personeelsleden samen met de representatieve vakorganisaties bekeken worden zodat werknemers niet overweldigd worden maar zich deze technologie mettertijd eigen kunnen maken;
- Naleving van de beginselen van transparantie, finaliteit, proportionaliteit en dataminimalisatie bij de invoering van AI;
- Verbod om/op:
 - AI in te voeren indien dit een risico van discriminatie, vooringenomenheid of niet-naleving van fundamentele beginselen inhoudt;
 - het verzamelen van bepaalde gevoelige gegevens (privégesprekken, emotionele of psychologische toestand van werknemers, gegevens die een risico vormen voor de menselijke waardigheid of de grondrechten, enz.);
 - misbruik te maken van bewakingssystemen, zowel op de werkplek als voor telewerkers;
 - AI te gebruiken bij het beslissingsproces. AI mag enkel gehanteerd als advies/leidraad bij wervings-, promotie- of ontslagprocedures.

Het omkaderen van AI moet bijdragen aan kwaliteitsvolle jobs, een betere opleiding van personeelsleden, het voorkomen van nieuwe discriminatie bij aanwerving, het verminderen van het aantal arbeidsongeschikten en het verkleinen van de digitale kloof.

1. Federaal

Geen afbraak van de federale instellingen

Het VSOA vraagt de harmonisering van het statuut van de verschillende instellingen, opgenomen in de nieuwe juridische entiteit SCIENSO, met dat van het personeel van het federaal openbaar ambt.

Het VSOA ziet in de hervorming van de Regie van Gebouwen in een NV van publiek recht geen toegevoegde waarde, wel integendeel: het leidt tot de privatisering van federale openbare dienstverlening.

Selecties en bevorderingen

Tijdens de afgelopen jaren werd op gefragmenteerde wijze een aantal bepalingen ingevoerd die als gevolg hebben dat externe statutaire aanwervingsprocedures in concurrentie treden met interne bevorderingsprocedures. Met het oog op een stabiel openbaar ambt vraagt het VSOA dat de verschillende procedures op elkaar zouden afgestemd worden.

Evaluatie

Het VSOA vraagt een herziening van het evaluatiesysteem naar een meer motiverend en ondersteunend instrument dat gericht is op begeleiding en ontwikkeling van de personeelsleden.

De evaluatie dient ook strikt te worden gescheiden van het tuchtregime.

Telewerken

Het VSOA vraagt een verhoogde flexibiliteit voor het telewerk. VSOA wil dat er werk wordt gemaakt van moderne gedecentraliseerde federale satellietkantoren, waar alle federale diensten zouden kunnen gebruik van maken.

Het VSOA wil een aanzienlijke herwaardering van de telewerkvergoeding. De vaste en extra kosten door telewerken lopen aanzienlijk hoger op dan de huidige vergoeding, waardoor telewerken financieel nadelig is.

Hospitalisatieverzekering

Het VSOA vraagt een harmonisering zodat de hospitalisatieverzekering bij alle federale diensten volledig wordt gedragen door de federale dienst.

1. Federaal

Financiën

Het omvangrijk pakket van taken dat het personeel van de FOD Financiën vervult, is uitermate belangrijk voor het goed functioneren van onze economie en ons land. De FOD Financiën draagt als dienstverlener voor de publieke sector belangrijke verantwoordelijkheden. De politiek moet tot het besef komen dat de FOD Financiën één van de belangrijke overheidsdiensten is die er voor zorgt en er over waakt dat er inkomsten in de schatkist terechtkomen. Er werd echter dermate gesneden in de personeelsbudgetten dat het effect riskeert meer dan omgekeerd evenredig voelbaar te zijn aan de inkomstzijde.

De “vergeten” federale ambtenaren

Het VSOA vertegenwoordigt ook de ambtenaren die over het hoofd gezien zijn in het KB van 13 juli 2017.

Voor het personeel van de federale wetenschappelijke instellingen (FWI), de erfgoedbewakers en de klimatologen van het KMI pleiten we voor een verhoging van de vergoedingen en een volledig herziene berekening van de toelagen voor onregelmatige prestaties, weze het avond- of weekendwerk.

Specifieke werkomstandigheden vergen een nieuwe berekening, zonder daarbij het verschil uit het oog te verliezen met prestaties 24 uur op 24 en 7 dagen op 7.

Het VSOA vraagt om de preventieadviseurs een apart statuut toe te kennen zodat zij ook de mogelijkheid hebben om bevorderd te worden of hen minstens een premie toe te kennen die overeenstemt met het door hen bereikte niveau.

Justitie

De personeelsleden van de entiteiten EPI (Penitentiaire Inrichtingen), RO (Rechterlijke Orde), VSSE (Veiligheid van de Staat) zijn nog voorbeelden van “vergeten ambtenaren”.

Het VSOA vraagt dan ook

- een volledige herfinanciering van Justitie en een herziening van de cumulumogelijkheden voor het personeel van de griffies en het parket, om het gerechtelijk wetboek in overeenstemming te brengen met het KB over hun statuut,
- het wegwerken van het verschil in de uitvoering en de toepassing van de beslissingen genomen op het niveau van het Comité B,
- het invoeren van een automatisme zodat deze beslissingen ook onmiddellijk van toepassing zijn op het personeel van de rechterlijke orde.

2. Veiligheid, een belangrijke overheidstaak

Defensie

De militairen zijn geen gewone ambtenaren. Ze kennen andere rechten en plichten, die niet gelijk zijn aan die van de rest van het Belgische volk, zowel in de private als in de publieke sector.

In 2022 vond de eerste fase van de loonaanpassing plaats, gespreid over drie jaar. Daar mag het echter niet bij blijven en we zullen om de twee jaar er op toezien dat er geen loondelta ontstaat ten opzichte van de eerder vergeleken beroepen.

Net zoals dit werd gedaan voor de wedden, vragen wij als organisatie die het personeel vertegenwoordigt, een benchmarking uit te voeren over de toelagen en vergoedingen toegekend in de andere overheidsdiensten.

Ook vraagt VSOA-Defensie te zorgen voor een update en een billijke afstemming zoals voorzien in de definitieve verbintenis tussen Defensie en de sociale partners in juni 2020.

Bij wijze van voorbeeld pleiten we voor een afstemming van de toekenning van de toelage voor telewerk en van de regeling voor werken op afstand.

Gelet op het beleid dat de uitvoerende macht overweegt op het gebied van vervoer, moet worden toegezien op een multimodale benadering van de vervoermiddelen. Deze benadering moet volledig zijn en rekening houden met alle kosten en elementen die maken dat het defensiepersoneel zich vaker over langere afstanden moet verplaatsen dan de gemiddelde Belg. Ter herinnering: voor de doorsnee Belg bedraagt de gemiddelde dagelijkse verplaatsing 20 kilometer, maar voor een medewerker van Defensie 53 kilometer.

Momenteel worden er inspanningen geleverd om de toelage voor tweetaligheid, Frans en Nederlands, opnieuw te evalueren. Sommige personeelsleden worden echter aangeworven voor en/of gevraagd om het Engels of zelfs andere talen te gebruiken in hun dagelijks werk omwille van hun functie. Daarom moet meertaligheid in de wetgeving worden opgenomen, voor zover het kennisniveau van die taal geen vereiste was bij de aanwerving.

Het is ook belangrijk dat de 3de landstaal eindelijk op zijn juiste waarde geschat wordt binnen Defensie en dat er op dezelfde manier rekening mee wordt gehouden als met de twee andere landstalen.

Tot slot pleit het VSOA, wat het burgerpersoneel bij Defensie betreft, ervoor:

- dat de verschillen tussen burger en militair, onder meer op het niveau van vergoedingen en toelagen onder dezelfde werkgever worden beperkt tot de specificiteit van hun statuut. Meer in het algemeen, de toekenning van de 13de maand en de herwaardering van de weddeschalen om de achterstand met de particuliere sector weg te werken;
- dat de staf van Defensie meer rekening houdt met de rol van het burgerpersoneel. De in te vullen functies moeten aantrekkelijker en over het hele land verspreid worden. Het is daarom essentieel om niet-operationele functies in kaart te brengen om deze functies binnen Defensie te openen en nieuwe medewerkers te blijven werven;
- dat er specifiek aandacht wordt besteed aan de opvang, de interne communicatie en het welzijn van het burgerpersoneel dat in een militaire omgeving werkt. De ondersteuning van het personeel in het kader van een 'Rosetta'-aanwerving en van contractuelen moet worden geoptimaliseerd. Wie aan de verwachtingen voldoet, moet immers opleidingen en informatiesessies kunnen volgen om de slaagkansen voor de wettelijke examens te optimaliseren.

De volledige visie van VSOA-Defensie is beschikbaar op de nieuwe website https://www.vsoa-defensie.be/nL_BE/a-propos/vision

2. Veiligheid, een belangrijke overheidstaak

Politie

Het VSOA vraagt de dringende uitvoering van de:

- doorvoering en toepassing van de initieel reëel voorziene begroting. Onmiddellijke stopzetting van de 'IDP'-financiering. Creatieve en adequate herziening van de 'KUL'-norm en een verhoging van de budgetten om een volledige herfinanciering mogelijk te maken;
- herwaardering van de job van politiemann en -vrouw. De politionele dienstverlening voor de bevolking is werkelijk in gevaar door het gebrek aan personeel dat nu een hoogtepunt kent dat moeilijk te nivelleren zal zijn. Een eerste oplossing met onmiddellijke gevolgen is een baremieke herwaardering in de continuïteit van de twee gesloten sectorale akkoorden: de eerste was een baremieke correctie; en de tweede een baremieke herwaardering (waarvan de impact werd verminderd door de fasering die door de politiek werd beslist);
- vereenvoudiging en versnelling van de bestaande aanwervingsprocedures om minstens 1600 jaarlijkse voorziene vacatures in te vullen;
- toepassing van het Bologna-akkoord inzake de erkenning van diploma's, zowel voor de sociale promotie als op een ander niveau, zoals het Hoger Beroepsonderwijs (HBO5).

Het fenomeen van het overtal aan officieren moet worden aangepakt. Een herziening van de eenheid van gezagsstructuur dringt zich op. De sociale promotie voor het betreffende kader moet essentieel blijven en de externe aanwervingen moeten tot 10 % beperkt worden. De huidige structuur is te log en voorziet teveel leidinggevenden ten koste van het 'blauw op straat'. Het staat bovendien een efficiënte gezagsstructuur in de weg. De 1/3/9-regeling (in de praktijk zelfs nog erger), is niet meer van deze tijd. Meer eenheid van gezag is noodzakelijk. Voldoende interne promotie moet worden mogelijk gemaakt, door o.m. voorrang te verlenen aan interne sociale promotie en enkel of zoveel mogelijk de externe aanwerving van hogere kaders te beperken tot de echt gespecialiseerde profielen.

Er is dringend nood aan de oprichting van een provinciale reserve.

De communicatie- en informatiedienst van het arrondissement (SICAD) moet grondig herzien worden.

Hoe de orde handhaven en het respect van de bevolking krijgen, als geweld tegen politie als normaal wordt beschouwd, niet meer is dan een fait divers?

Het VSOA benadrukt dat er een zware straf moet staan op geweld tegen de politie. We vragen daarbij de onvoorwaardelijke steun van de politiek verantwoordelijken.

De sancties op geweld tegen politieagenten moeten herzien worden. Dat kadert overigens in het proces van het welzijn op het werk en psychologische bijstand. Een ambtenaar die zich goed voelt zal immers beter kunnen werken.

Wat de pensioenen betreft, wil het VSOA het behoud van de verworven rechten, van de tantièmes en coëfficiënten en vooral de herinstelling van de NAVAP (non-activiteit voorafgaand aan het pensioen).

Hulpverleningszones

Het VSOA is tegen de regionalisering van hulpverleningszones die op stapel lijkt te staan.

Het VSOA herinnert eraan dat na de ramp in Ghislenghien op 7 september 2004 een parlementaire onderzoekscommissie werd opgericht. Deze commissie stelde een aantal verbeteringen voor met het oog op de hervorming van de Civiele Bescherming, die al lang door Belgische politici werd overwogen, maar nooit werd uitgevoerd.

De commissie stelde volgende basisprincipes voor om de hervorming door te voeren, maar deze werden niet in praktijk gebracht:

- een uniforme werkwijze, waarbij alle brandweerkorpsen op dezelfde manier, efficiënt en veilig optreden;
- nauwere samenwerking en een efficiëntere taakverdeling tussen hulpverleningszones onderling en tussen zones en Civiele Beschermingseenheden;
- innovatie en zoeken naar de beste middelen, opleiding, procedures en voorschriften, evenals de mogelijkheid om beste praktijken uit te wisselen. Vandaar de oprichting in 2007 van het Kenniscentrum voor Civiele Bescherming;
- schaalvoordelen, die leiden tot een efficiëntere toewijzing van middelen.

Helaas stellen we dus vast dat dit niet gebeurt!

Worden de budgetten voor Civiele Bescherming goed gebruikt? NEE!

Worden de schaalvoordelen die leiden tot een efficiëntere toewijzing van budgetten geïmplementeerd? NEE!

Wordt er een nauwere samenwerking en taakverdeling tussen de hulpverleningszones en Civiele Beschermingseenheden geïmplementeerd? NEE!

Artikel 67 van de wet van 15 mei 2007 bepaalt dat de hulpverleningszones gefinancierd worden door allerlei dotaties, nl. van de gemeenten in de zone ; federale dotaties; eventuele provinciale dotaties; betalingen voor missies toegestaan door de Koning; diverse bronnen.

We stellen vast dat dit het resultaat is van de historische fout van de financiering in de vorm van een dotatie.

Waarom is dit fout?: het gebruik van dotaties kan niet kan worden gecontroleerd, in tegenstelling tot het toekennen en ontvangen van subsidies. Op het gebruik van het budget voor de verschillende interventiezones, zijn er dan ook geen controles door neutrale instanties.

Alleen de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp, die niet dezelfde federale financiering krijgt als de andere zones, wordt gecontroleerd door het Rekenhof. De Brusselse Gewestelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp ontvangt dan ook een specifieke subsidie.

De subsidie is een bijdrage voor een specifiek doel, terwijl de dotatie bijdraagt aan de algemene financiering en het gebruik ervan hoeft niet te worden gerechtvaardigd. Dit betekent dat de federale overheid tientallen miljoenen euro's toekent aan hulpverleningszones, die zouden moeten worden gebruikt om de opleiding te verbeteren, uitrusting of materiaal aan te kopen, brandweerkazernes te bouwen of te renoveren, mensen aan te werven, enzovoort, maar niemand controleert de exacte bestemming van deze toekenningen. De federale overheid tekent een blanco cheque uit voor meer dan €170.000.000 per jaar bovenop de andere dotaties die de zones ontvangen, zonder te kunnen controleren hoe dit geld wordt gebruikt!

Dit is een verspilling van overheidsgeld!

Het VSOA vraagt dan ook een financiering onder de vorm van subsidies aan de hulpverleningszones en civiele bescherming met controle door het Rekenhof.

Het VSOA vraagt de daadwerkelijke toepassing van de basisprincipes vooropgesteld door de parlementaire onderzoekscommissie om de hervorming door te voeren van hulpverlening en civiele bescherming.

3. Overheidsbedrijven

Moderne overheidsbedrijven staan voor een kwalitatieve publieke dienstverlening. Hoewel dat vaak onderschat wordt, blijven de overheidsbedrijven bakens in de economische ontwikkeling van ons land. Maar overheidsbedrijven zijn er voor de burger en voor het algemeen belang. Dit betekent dat ze niet zomaar op één lijn met privébedrijven kunnen geplaatst worden. Overheidsbedrijven privatiseren is volgens het VSOA niet de juiste weg.

Proximus

Het VSOA steunt het personeel van Proximus en verdedigt de algemene belangen van de openbare dienst op basis van volgende eisen:

- een grotere sociale verantwoordelijkheid van het beleid, zowel ten opzichte van de hele bevolking als ten opzichte van het personeel;
- een striktere controle op het beheer van een NV van publiek recht, om te vermijden dat het personeel het slachtoffer is bij problemen;
- het werk mag niet uitbesteed worden onder het voorwendsel dat dit goedkoper zou zijn;
- de digitalisering mag geen excuus zijn voor herstructureringen, maar moet leiden tot verdere ontwikkeling, het moet een 'boost' zijn voor de werkgelegenheid en de permanente vorming;
- de correcte toepassing van de wet van 21 maart 1991 inzake de hervorming van sommige overheidsbedrijven, die het concurrentievermogen, een kwalitatieve dienstverlening en interessante jobs verzekert;
- het management moet zorgen voor een duurzame werking: het moet waken over de kwaliteit van de verleende dienst, het welzijn van de werknemers, het concurrentievermogen en het beheer van de winst. Er moeten regels zijn om ongebreidelde winstmaximalisatie tegen te gaan, met sancties bij de niet-naleving ervan;
- de overheid moet meerderheidsaandeelhouder blijven, om kwalitatieve jobs in België te blijven verzekeren, en de kwaliteit van de dienst te kunnen waarborgen aan een correcte prijs;
- de overheid mag niet meewerken aan de delokalisering van jobs naar het buitenland.

Bpost

Het VSOA blijft zich verzetten tegen de privatisering van Bpost. De huidige dienstverlening aan de burger, enerzijds door de dagelijks langskomende postbode en anderzijds het fijn netwerk van postkantoren, is een niet te onderschatten troef en opdracht.

Bpost is en blijft een belangrijke werkgever, met in België meer dan 26.000 eigen werknemers in loondienst. De evolutie in de pakjesmarkt heeft bij de concurrenten van Bpost al geresulteerd in onwettelijke en onaanvaardbare situaties, van zwartwerk over illegale tewerkstelling tot kinderarbeid. Het VSOA is er ook van overtuigd dat zowel de Federale staat als de deelstaten hierdoor belangrijke inkomsten verliezen. Dit is nefast voor de welvaart en de vooruitgang van ons land.

Last mile

Bpost is bovendien nu al klaar voor de toekomst. De investeringen in een groener wagenpark en de samenwerking met heel wat lokale besturen bewijzen het verhaal van de 'Last Mile'. Meer dan ooit is dit één van de oplossingen voor de mobiliteit en leefbaarheid in onze steden en gemeenten. Een nationale uniforme werkwijze, over de gemeentegrenzen heen, zou een grote meerwaarde zijn.

Overheidsbedrijf

Bpost zorgt jaarlijks voor inkomsten voor de hoofdaandeelhouder, de Belgische staat. Verdere privatisering zou deze vaste inkomsten op de helling zetten ten voordele van een éénmalige opbrengst. Het VSOA is dan ook gekant tegen elke privatisering.

NMBS

Openbare dienst- en Performantiecontract

Meer dan bevredigend zijn de ondertekening van:

- een nieuw contract van openbare dienst van tien jaar tussen de regering en de NMBS met rechtstreekse toewijzing aan de NMBS;
- een nieuw Performantiecontract tussen de regering en Infrabel met een duurtijd van tien jaar.

Met het ondertekenen van contracten op tien jaar volgt de regering een visie op lange termijn en ze toont aan dat ze haar ambitie voor het uitvoeren van een duurzame manier om goederen en personen te vervoeren ernstig neemt.

Het werk is echter pas aan zijn begin. Nu moeten de uitgesproken ambities daadwerkelijk uitgevoerd worden. De massale aanwerving moet in de komende jaren de absolute voorrang krijgen. Zonder bijkomend personeel is het niet realistisch dat een kwaliteitsvolle dienstverlening kan aangeboden worden.

Een sociaal akkoord dat goede werkvoorwaarden, een goed evenwicht tussen beroeps- en privéleven en een aantrekkelijk loon waarborgt, werd gesloten. Dat is essentieel om het personeel aan boord te houden en om de ambities voor het spoor van de regering en van de directie in de komende jaren uit te werken.

Rekening houdend met de tussen Infrabel, de NMBS en de Staat gesloten beheerscontracten, met de inspanningen die op de eerste twee jaar worden gefocust, wil VSOA - Spoor een driejaarlijks akkoord sluiten waarbij meer perspectieven aan het personeel worden geboden.

Alleen een gemotiveerd personeel zal in staat zijn om de in die contracten aangekondigde ambities waar te maken. De motivatie is tegenwoordig laag door de malaise die binnen de Belgische spoorwegen heerst. De werkdruk te wijten aan de stijging in de afwezigheidsgraad, het personeelstekort, de uitrusting, enz., hebben een negatieve impact op die motivatie.

De verhogingen in de productiviteit in de periode 2015-2019, het uitblijven van een sociaal akkoord in de daaropvolgende jaren en de gevolgen van de tijdens de Coronaperiode ingevoerde eerstelijnsmaatregelen mogen bovendien niet onderschat worden.

Het VSOA acht het dan ook onmisbaar dat positieve en waarderende maatregelen aan heel het personeel worden geboden, waarbij enerzijds de huidige situatie kan gestabiliseerd worden, en anderzijds, de toekomst van de Belgische spoorwegen in een sociaal en operationeel ambitieus kader kan bekeken worden.

Het VSOA legt ook de nadruk op de onzekere sociaaleconomische context die, omwille van het in vraag stellen van het indexsysteem, van het pensioenstelsel of van de eindeloopbanen..., het welzijn van ons personeel aantast.

Het VSOA onderstreept (hoewel de cijfers van de tewerkstelling in de ondernemingsplannen zijn ingesloten) dat:

- er nood is aan stabilisering van de tewerkstelling, omdat het niveau van de tewerkstelling over de laatste jaren onvoldoende is om kwaliteitsvolle diensten te verlenen;
- de door de regering in het kader van het akkoord over arbeid genomen maatregelen ook bij het Comité A zullen neergelegd worden. De verplichting voor elke bediende om vier dagen opleiding te volgen in 2023 en vijf dagen in 2024 zal het debat binnen de Belgisch spoorwegen volgen en zal dus ongetwijfeld een impact hebben op de nodige quota;
- de aanwervingsperspectieven per entiteit correct moeten ingeschat worden;
- het opleidingsaspect niet wordt verwaarloosd in de interne promotieprocedures om het personeel promotiekansen te geven.

3. Overheidsbedrijven

Het VSOA vraagt:

- dat het behoud van de statutaire tewerkstelling een prioriteit blijft;
- een massale aanwerving op het juiste niveau;
- een volledige herziening van de loonschalen, aangezien op dat punt sinds 2008 niets is veranderd;
- de opwaardering van de specifieke vaardigheden waarbij de outsourcing van die functies kan vermeden worden;
- de fusie van Infrabel en de NMBS.

4. Regionaal

Gewesten, provincies en lokale overheden

De bevolking moet correct geïnformeerd worden over het belang van de openbare sector. Het openbaar ambt is toe aan een beter imago.

Het VSOA wil concrete maatregelen: de herziening van de organogrammen en de invulling van het kader bij alle administraties, de herziening van de startbarema's voor de aantrekking van nieuwe werkrachten en de algemene toepassing van de omzendbrief van april 2013 over de herziening van de barema's van de betrokken administraties.

Het VSOA wil een betere verdeling van de APE-subsidies (Aide à la Promotion de l'Emploi). Er moet over gevaakt worden dat de regels nageleefd worden voor de preventieadviseurs bij de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW).

Overuren moeten geregistreerd worden en de opname ervan een recht, zodat de inplanning ervan kan gebeuren door wie overuren presteerde, natuurlijk telkens rekening houdend met het belang van de dienst. Het aantal overuren moeten beperkt blijven om plaats te kunnen maken voor nieuwe aanwervingen.

Het VSOA staat erop dat het aanvullende pensioenstelsel voor contractuelen overal op poten gezet wordt (tweede pijler) en dat administraties aangemoedigd worden om hun personeel statutair te benoemen.

De sector van de gezondheidszorg is bijzonder en het VSOA vraagt daarom:

- een eerlijke verdeling van de APE-subsidies tussen de publieke en private ziekenhuizen;
- dat voor de pensioenleeftijd rekening gehouden wordt met de zwaarte van het beroep van het verzorgend personeel, met behoud van de eindloopbaanregeling zoals die nu is op 45, 50 en 55 jaar (met aanpassing bij verlenging van de loopbaan), en o.a. het opnieuw invoeren van de halftijdse loopbaanonderbreking met behoud van de aanvullende RVA-premie zoals bij de federale overheid;
- de stopzetting van de privatisering van de publieke sector. De privatisering van rusthuizen zorgt ervoor dat de kwaliteit van de dienstverlening achteruitgaat. Het principe van winst te maken door te besparen kan niet ten goede komen van een kwaliteitsvolle dienstverlening in de zorgsector.

4. Regionaal

- de lonen bij de lokale en regionale besturen zijn al meer dan 30 jaar niet meer gestegen, met als gevolg niet alleen een lager salaris, maar ook een lager pensioen. Dat terwijl de ambtenaar gedurende zijn volledige loopbaan opgezaaid wordt met een te groot takenpakket. De lokale ambtenaar wordt simpelweg over het hoofd gezien. De lokale besturen in Vlaanderen beschikken nu over een verregerende autonomie om hierover zelf te kunnen beslissen.

Het VSOA benadrukt de essentie van het naleven van het syndicale statuut en het belang van sociale dialoog, zowel op lokaal niveau als binnen Comité C1.

Brussel

Herziening van de barema's

De loonbarema's in Brussel verschillen sterk van die in Vlaanderen en Wallonië. Ze verschillen zelfs naargelang de administratie of de instelling van openbaar nut van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest waarin men werkt. Deze verschillende verloning is onaanvaardbaar voor het VSOA. Bovendien zijn de barema's niet concurrentieel vergeleken met andere entiteiten, dit geldt a fortiori voor andere aantrekkelijke werkomstandigheden (mobiliteit, promotiemogelijkheden...).

Het VSOA benadrukt dat het loon aantrekkelijker moet worden, omdat mensen anders gewoon zullen "verhuizen" om een hoger loon te krijgen. Dat rijmt al helemaal niet met het per definitie duurdere leven in de hoofdstad.

We spreken op het lokaal vlak over een salarisverschil van 18 % tot 39 % naargelang het niveau.

De afschaffing van niveau E op lokaal niveau kan niet van de ene op de andere dag gebeuren.

Het VSOA vraagt een overname van de barema's van het Waalse Gewest.

Verlenging van de baremieke loopbaan in overeenstemming met verlenging van de loopbaan

Het VSOA pleit voor een verlenging van de baremieke loopbaan voor de salarisberekening, gelinkt aan de verhoging van de pensioenleeftijd naar 67 jaar.

In plaats van een loopbaan van 27 (niveau A) tot 31 jaar (niveau E tot B) bij de Brusselse gemeentes en OCMW's moet een volledige baremieke carrière van 45 jaar in aanmerking genomen kunnen worden.

VSOA vraagt statutaire benoemingen

De statutaire aanwerving is als principe opgenomen in het regeerakkoord 2019-2024. Hier is nooit volwaardig uitvoering aan gegeven.

Vele contractuelen wachten trouwens nog steeds op een statutarisering, een principe dat ook voorzien is in hetzelfde regeerakkoord. Vele ambtenaren vertrekken dan ook richting federale overheid waar ze wel vast benoemd kunnen worden.

Het VSOA betreurt ten zeerste dat het regeerakkoord niet werd nageleefd.

De Brusselse regering wil wel statutariseren.

4. Regionaal

Om dat te kunnen bereiken, moet de financiering van het Gewest grondig herzien worden. Er is meer geld nodig om de benoeming en dus de tewerkstelling van statutair personeel mogelijk te maken. De huidige regeling laat dat niet toe. Het budget zou op het moment van de benoeming €4000 per personeelslid moeten bedragen (€6000 voor GECO) en vervolgens €2000 per jaar (€3000 voor GECO).

Mobiliteit Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Het VSOA vraagt de invoering van een goed werkend stelsel van mobiliteit, zowel intern, intra- en extraregionaal voor de statutaire én voor de contractuele personeelsleden, met het oog op de gelijke behandeling op het vlak van wedden en andere zaken, zoals verloven, voor de contractuele personeelsleden.

In het regeerakkoord 2019-2024 wordt maximale mobiliteit als principe opgenomen, maar door de versnippering van de administraties en instellingen van openbaar nut, meestal met een verschillend statuut, wordt mobiliteit in de praktijk sterk beperkt. Dit is onaanvaardbaar voor het VSOA.

Financiering van de tweede pensioenpijler

De financiering van de tweede pensioenpijler heeft de financiën van bepaalde administraties die van plan waren de contractuele personeelsleden een meerderheid van hun personeel te laten uitmaken, onder druk gezet.

Als reactie hierop hebben sommige administraties stappen ondernomen om hun personeel geleidelijk te statutariseren wanneer het aan de voorwaarden voldeed (Selor - Werkenvoor-certificaat, anciënniteit, enz. ...).

Deze procedure heeft hen echter niet in staat gesteld om de begroting van de tweede pijler in evenwicht te brengen.

Bovendien lopen er nu andere discussies over de pensioenen van de statutaire personeelsleden.

Het VSOA vraagt dat de overheid een voorstel doet ter financiering van de tweede pijler, gelijklopend met de regeling voor de statutairen. De regeling van het aanvullend pensioen moet eengemaakt worden voor het statutaire en contractuele personeel, op basis van de regeling in de privésector.

Het VSOA vraagt de herziening van de bestaande barema's en de invoering van nieuwe barema's voor specifieke functies.

Op lokaal vlak vraagt het VSOA de gelijkschakeling van de loonschalen van de diensten van de Raden en van de gewesten, alsook het afschaffen van de 13,07 % inhouding voor het vakantiegeld en de verhoging van de eindejaarstoelage. De ontwikkeling van synergiën tussen gewestelijke en communautaire onderhandelingen (Franse Gemeenschapscommissie, CoCof) is noodzakelijk.

New Ways of Working mag niet in nadeel van ambtenaren

Het VSOA betwist elke invoering van zogenaamde 'New Ways of Working' als deze in het nadeel van de ambtenaar worden gebruikt.

Tijdens de Covid-pandemie kwam het de overheid goed uit dat ambtenaren thuis konden werken en werd dienstvrijstelling gegeven indien nodig. Nu worden aan deze nieuwe manieren van werken zoveel regels opgelegd dat ambtenaren hiervoor kunnen worden gesanctioneerd. Dat is helemaal niet de bedoeling.

Besparingen mogen ambtenaren niet benadelen

De Brusselse regering maakt regelmatig melding van de slechte budgettaire situatie.

Er worden besparingen aangekondigd in de administraties, en werkgroepen zoals Optiris worden opgericht om het deficit dicht te rijden. Het VSOA is ter zake formeel: het personeel mag niet het slachtoffer worden van de budgettaire toestand van het Gewest!

Een duidelijke hiërarchische lijn voor het Openbaar Ambt in Brussel

Tot slot eist het VSOA voor eens en voor altijd één lijn voor het Openbaar Ambt in Brussel.

Momenteel is niet enkel de minister van Openbaar Ambt bevoegd, maar zijn ook nog eens de voogdijministers van de diverse instellingen van openbaar nut bevoegd voor het personeelsbeleid van de instellingen die onder hen ressorteren.

Deze autonomie van de vele instellingen van openbaar nut maakt een eengemaakt Brussels openbaar ambt onmogelijk.

Net Brussel

Problemen door besparingen

De problemen worden veroorzaakt door de vele onophoudelijke bezuinigingen van de Brusselse gewestregering. Dit heeft een directe en negatieve impact op het vermogen van de Instelling Net Brussel om zijn opdrachten uit te voeren en op het welzijn van zijn personeel.

In het bijzonder de schoonmaakdienst is getroffen. Het aanzienlijk personeelsgebrek kan niet worden goedge maakt omdat de regering het budget voor de aanwerving van personeel heeft beperkt. Het VSOA vraagt de dringende aanwerving van ongeveer 150 extra personeelsleden om de taken van de dienst zo goed mogelijk uit te voeren.

De twee nieuwe RECYPARKS die de regering in 2024 wilde openen om de Brusselse bevolking meer toegang te geven tot afvalinzamelingscentra, zijn niet van start kunnen gaan, omdat de overheid ze weigert te financieren waardoor er geen aanwervingen mogelijk zijn.

Het VSOA vraagt daarom dat de budgetten voor Net Brussel worden verhoogd, zodat deze instelling goed kan functioneren en haar taken behoorlijk kan uitvoeren, zonder dat ze haar personeel regelmatig verlof moet weigeren of gedwongen wordt om in steeds moeilijker omstandigheden te werken.

Behoud statutaire tewerkstelling

Het VSOA roept de regering op om haar beloften na te komen, in het bijzonder met betrekking tot haar beslissing om de statutaire tewerkstelling te ondersteunen en er voorrang aan te geven, zoals uiteengezet in de Sectorovereenkomst - Protocol 2022/11 (maatregel nummer 5) van het Sector XV Onderhandelingscomité.

4. Regionaal

Wallonië

Statutarisering

Door de toepassing van artikel 119 quater § 2 (uitbreiding van artikel 119 quater) heeft een groot aantal arbeid-scontractanten een statuut gekregen onder bepaalde voorwaarden, waaronder het slagen voor een generieke 'Sel-or'/'werkenvoor.be'-test (iets minder dan 4000 personen zijn betrokken, waarvan ongeveer 50 % Service Public de Wallonie "SPW" en 50 % Unités d'Administration Publics 'UAP').

Het VSOA zal de volgende Waalse regering volgend eisenpakket voorleggen:

- een verhoging van de waarde van de maaltijdcheque tot het maximale wettelijke bedrag;
- een verhoging van de waarde van bepaalde schalen op B-niveau;
- een geleidelijke verhoging van de eindejaarsuitkering tot een bedrag dat gelijk is aan het vakantiegeld;
- kwalitatieve maatregelen die in de komende maanden moeten worden vastgesteld.

In het kader van het sectoraal akkoord 2020-2023 dat alleen door de Waalse regering en het VSOA werd onder-tekend, en dat zijn weerga niet kent, heeft het VSOA een verzoek ingediend voor een hervorming van de statutaire selectie om de aanwerving van statutair personeel te blijven verbeteren en versnellen buiten artikel 119 quater § 2 en in het bijzonder via een pooling van Selor-gecertificeerd personeel en administratieve structuren tussen SPW en de UAP's.

Jaarlijks verlof

Het VSOA vroeg en verkreeg via het protocol van akkoord van 05.02.2024 de toevoeging van een vakantiedag op de leeftijd van 65 en 66 jaar, met het oog op het uitstel van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar (in 2025) en 67 jaar (in 2030). Het VSOA zal toezien op de correcte uitvoering van dit protocol!

Tucht

Het VSOA vroeg en verkreeg via het protocol van akkoord van 05.02.2024 voor arbeidscontractanten een passende tuchtregeling die vergelijkbaar is met de regelingen die gelden voor personeelsleden die onder het Statuut vallen. Het VSOA zal toezien op de correcte uitvoering van dit protocol!

Haard- of woonplaatstoelage

Als onderdeel van de sectorale overeenkomst die met de Waalse regering is gesloten, is het VSOA erin geslaagd dat de haard- of woonplaatstoelage vanaf 1 januari 2024 in de salarisschalen wordt opgenomen.

Herziening van de loonbarema's

Het VSOA-LRB-Wallonië werkt al meer dan 2 jaar aan de modernisering van het 30 jaar oude 'Révision Générale des Barèmes' (RGB).

Dit verouderde RGB is inderdaad niet aangepast aan de realiteit van vandaag en voldoet niet aan de legitieme ver-wachtingen van lokale en regionale overheidsambtenaren, die een grote behoefte hebben aan duidelijkheid over hun carrière en hoe ze zich zullen ontwikkelen.

Al meer dan 30 jaar wordt dit RGB (Circulaire Wallonne) willekeurig toegepast door overheden. Het is hoog tijd dat hier verandering in komt.

In 2024 wordt een grote stap voorwaarts gezet: het RGB is herzien in Wallonië en de belangrijkste principes ervan zullen worden uiteengezet in een omzendbrief.

Alle werknemers van lokale en regionale besturen zullen er baat bij hebben, omdat de loopbaanontwikkeling duidelijker en begrijpelijker wordt. Er zullen meer loopbanen zijn, die het verrichte werk en de verworven kwalificaties benadrukken. Diploma's zullen niet langer de enige manier zijn voor medewerkers om vooruit te komen.

Voortdurende opleiding en het dagelijks werk zullen voor alle werknemers een belangrijke hefboom zijn om hun kennis en vaardigheden optimaal te benutten via loopbaanontwikkeling en promotie.

Dit zal ook mogelijk zijn op kortere termijnen, vooral voor lage en midden-lonen.

Het zal gemakkelijker worden om mobiliteit te verkrijgen en het beste te halen uit jaren van waardevolle ervaring.

Nieuwe loonschalen worden geïntroduceerd om vlakke loopbanen te voorkomen. Geen doodlopende wegen meer.

VSOA-LRB-Wallonië

- is zich ervan bewust dat nog niet alles perfect is, maar er is een grote stap gezet,
- blijft zich inzetten om ervoor te zorgen dat:
 - loopbanen bij lokale en regionale overheden worden verbeterd, nog lonender worden en ruimte bieden voor persoonlijke ontwikkeling door middel van opleidingen voor de toekomst;
 - deze RGB zich gunstig blijft ontwikkelen om de basis te worden van een solide lokaal en regionaal ambtenarenapparaat;
 - alle lokale overheden gelijk worden behandeld bij de ontwikkeling en uitvoering van dit nieuwe RGB,
- heeft de uitdaging aangegaan en is trots op het werk dat het voor alle werknemers in deze sector heeft verricht,
- zet zich duidelijk in voor de doelstellingen van 2024 en later en voor de uitvoering van dit besluit en de omzendbrieven in deze administraties, met als doel steeds meer rechtvaardigheid en waardering voor het personeel in onze administraties te beogen.

Vlaanderen

Voor statutaire tewerkstelling

VSOA-LRB-Vlaanderen blijft vasthouden aan het principe dat de wervingen dienen te gebeuren via statutaire procedures en zal er nooit mee akkoord gaan dat de norm voor de invulling van een vacature bij de Vlaamse overheid gebeurt door contractuele werving. Alle kerntaakfuncties dienen statutair ingevuld te worden, rekening houdende met het principe dat continuïteit en onafhankelijkheid cruciaal is binnen overheidsdiensten.

Concurrentiële verloning

VSOA-LRB-Vlaanderen dringt erop aan dat de verloning binnen alle diensten van de Vlaamse overheid concurrentieel moet zijn met het oog om werken bij de Vlaamse overheid aantrekkelijk te maken. De huidige loonschalen dienen daarvoor afgezet tegen een benchmark. Het huidige 'vernieuwde' loonhuis voldoet totaal niet aan deze voorwaarden.

4. Regionaal

Respect voor syndicaal statuut

Het vakbondsstatuut voorziet dat de overheid verplicht is tot onderhandelen of overleggen inzake personeelsaangelegenheden. Het VSOA ziet erop toe dat deze regel niet opzijgezet wordt.

Ontslagdecreet

De afgelopen jaren heeft de Vlaamse regering een beleid gevoerd dat ontegensprekelijk in strijd is met het algemeen belang en het welzijn van zowel het personeel als de burger. Het gewijzigd lokaal beleid en de verregaande lokale autonomie brengen de democratie in gevaar en zijn nefast voor de toekomst van onze leden en de burger.

Ondanks het krachtig verzet van de vakbonden heeft de Vlaamse regering ook het ontslagdecreet goedgekeurd. Dit decreet zorgt ervoor dat statutaire personeelsleden op een eenvoudige manier kunnen ontslagen worden.

VSOA-LRB-Vlaanderen heeft zich altijd verzet en heeft dan ook een verzoekschrift ingediend tot vernietiging hiervan bij het Grondwettelijk Hof.

Voor statutaire tewerkstelling

Het VSOA strijdt voor het behoud van de statutaire tewerkstelling zodat politieke willekeur geen plaats krijgt. Objectiviteit en rechtvaardigheid zijn essentieel in een omgeving waar de politiek veel macht heeft en dicht bij de burger staat. De statutaire benoeming moet terug de regel worden en de contractuele tewerkstelling de uitzondering.

Tegen privatisering

Dit ontslagdecreet geeft ook meer ruimte om over te gaan tot privatisering en het opheffen van verschillende diensten binnen de lokale en provinciale besturen. Het behoud van een openbaar systeem waarborgt daarentegen dat de gezondheidszorg en openbare dienstverlening betaalbaar en toegankelijk blijft.

Het VSOA blijft optreden tegen privatiseringen in de openbare (zorg)sector. Dit in het belang van zowel het personeel als de burger.

Een van de alternatieven voor privatisering is dan ook de herinvoering van statutaire tewerkstelling.

Dit zorgt er voor dat de sector opnieuw aantrekkelijk wordt en er een stabielere werkomgeving wordt gecreëerd. Dit is een positief gegeven dat enkel tot een win-win kan leiden.

Welzijn en “work-life-balance”

Het VSOA dringt voortdurend aan op verbetering van arbeidsomstandigheden, bevordering van een gezonde balans tussen werk en privé en vermindering van de werkdruk. Deze uitdagingen vereisen een voortdurende inzet en samenwerking op diverse niveaus.

5. Gemeenschappen

Onderwijs en Enseignement

Hoewel onderwijs onder de bevoegdheid valt van respectievelijk de Vlaamse en de Franse Gemeenschap, zijn de problemen aan weerszijden van de taalgrens gelijkaardig.

VSOA-Onderwijs en SLFP-Enseignement vragen:

- een aantrekkelijker en competitief salaris en behoud van de huidige pensioenregeling voor leerkrachten;
- de begeleiding van startende leerkrachten, om te vermijden dat ze snel het onderwijs verlaten;
- om leerkrachten het vertrouwen, de tijd en de ruimte te geven die essentieel zijn om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren;
- om leerkrachten te ondersteunen en te herwaarderen in hun professionaliteit;
- om leerkrachten te respecteren in hun kernopdracht nl. vormend onderwijs aanbieden als basisrecht van alle leerlingen;
- om leerkrachten te beschermen tegen onrealistische maatschappelijke verwachtingen;
- het aanbieden van aantrekkelijk werkbaar én leefbaar werk;
- het aantrekkelijker maken van het onderwijsberoep.

Bovendien vragen we de modernisering van de infrastructuur.

VSOA-Onderwijs vraagt maatregelen om het lerarenberoep aantrekkelijk te maken en werkbaar te houden om zo een oplossing te bieden aan het lerarentekort.

SLFP-Enseignement van zijn kant, vestigt de aandacht van de politieke leiders op het gebrek aan erkenning waaronder het onderwijzend personeel lijdt, zoals blijkt uit het nijpend personeelstekort. Ook vraagt SLFP-Enseignement het behoud van de huidige opleidingen en de aanbieding van nieuwe opleidingen, o.a. in talen en nieuwe technologieën.

Franse Gemeenschap

Het VSOA vraagt investeringen door de overheid in het ambtenarenapparaat.

Het VSOA vraagt het herstel van het imago van de ambtenaar.

Het VSOA vraagt het behoud van het statuut als de norm. Het aantal statutaire medewerkers in Sector XVII daalt. Het VSOA wil een vereenvoudigde procedure voor de invoering van een statuut voor contractuelen, zoals het geval is in het Waals Gewest, in plaats van een plan om te streven naar een statutarising van 65%. Het VSOA wil dat de hele sector XVII toegang krijgt tot het statuut.

Het VSOA wil dat de overheid alles in het werk stelt om talent te behouden, maar ook om nieuw talent aan te trekken.

Het VSOA wil een verhoging van de loonschalen zodat deze gelijk zijn aan die in het Waals Gewest.

De werkdruk is te hoog: de taken die aan sector XVII worden toevertrouwd worden steeds talrijker, terwijl het personeel niet meer de capaciteit heeft om al deze taken uit te voeren. Continue diensten zoals SPORT beschikken niet meer over de menselijke middelen om hun verantwoordelijkheden volledig uit te voeren.

5. Gemeenschappen

Het VSOA beveelt aan om in overleg met de vakbonden fundamenteel werk te verrichten op het gebied van jeugdzorg, als antwoord op de kritieke situatie waarin de sector verkeert na de verschillende crises op gezondheids- en financieel gebied.

Het is noodzakelijk om echte toezichtsnormen in te voeren in de openbare instellingen voor jeugdbescherming (IPPJ) en de dienst voor jeugdbijstand / jeugdbescherming (SAJ/ SPJ).

Het is essentieel om plaatsen te creëren voor jongeren die in gevaar verkeren.

Het VSOA wil dat er al op jonge leeftijd actie wordt ondernomen om jongeren te beschermen.

De diensten voor 'Fixatie-Liquidatie-Behandeling van Leraren' (FLT) hebben te maken met nieuwe taken en steeds nieuwe regelgeving, waardoor de sector steeds complexer wordt.

Het VSOA wil graag financiële erkenning en taken als expert.

Het is essentieel om het personeel te voorzien van krachtige computersoftware, niet van programma's uit de jaren zeventig.

Er is een schrijnend gebrek aan personeel in de afdelingen van de onderwijsadministratie, zoals het departement gelijkwaardigheid, de jury, het college van beroep, de afdeling Titels en Functies en het beheer van de werkgelegenheid, enz.

Dit heeft de administratieve overheid ertoe gebracht maatregelen voor te stellen die onaanvaardbaar zijn in het licht van het personeelsstatuut.

Dit leidt ertoe dat de overheid maatregelen voorstelt die strijdig zijn met het statuut, zoals het oproepen van vrijwilligers om de personeelsleden op de werkvloer tijdelijk te komen versterken in ruil voor vrije dagen.

Het aantal kinderopvangplaatsen bij het 'Office de la Naissance et de l'Enfance' (ONE) moet worden uitgebreid, omdat het momenteel onvoldoende is om aan de vraag van jonge ouders te voldoen. Steeds meer ouders moeten hun verlof verlengen omdat er te weinig opvang is voor hun pasgeboren kinderen.

Met het oog op de verlenging van loopbanen wil het VSOA dat de regering eindeloopbaanregelingen voorstelt die deze naam waardig zijn. We denken aan onze begeleiders en opvoeders in de IPPJ, onze werknemers in de SAJ/ SPJ en onze justitiehuisen, onze kinderverzorgsters in de Services d'Accueil Spécialisés de la Petite Enfance (SASpe), onze Partenaire Enfants-Parents (PEP), ONE en het personeel van het Centre de Prêt de Matériel (CPM) in Naninne.

Het VSOA eist dat het sociaal overleg wordt gerespecteerd en dat de regering zich houdt aan de sectorale overeenkomsten die zijn ondertekend.

Zoals vermeld in het sectoraal akkoord 2021-2022 vraagt het VSOA de regering van de Franse Gemeenschap om een tweede pijler te financieren voor de pensioenen van onze contractuelen.

Het VSOA wil de invoering van mobiliteit en re-integratie in de hele Sector XVII, voor zowel statutair als contractueel personeel.

Notities

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.



Algemeen secretariaat VSOA
Boudewijnlaan 20-21 - B-1000 Brussel

V.U.: François Fernandez-Corrales, Algemeen voorzitter VSOA