

VLAAMSE
GEMEENSCHAPSCOMMISSIE

DE RAAD

ZITTING 2012-2013

Nr. 13

INTEGRAAL VERSLAG
Vergadering van vrijdag 7 juni 2013

Ochtendvergadering

INTERPELLATIE (R.v.O., art. 62)
van de heer Jef Van Damme tot de heer Bruno De Lille, collegelid bevoegd voor
Cultuur, Jeugd en Sport, betreffende het personeelsplan

De heer Jef Van Damme.- Het personeelsplandebat is iets minder sexy, maar daarom niet minder belangrijk.

Ik citeer: “Een sterke administratie vergt een kwaliteitsvol, hedendaags en gedragen personeelsbeleid. Belangrijk daarbij is dat de verdere uitvoering van het personeelsplan wordt gerealiseerd.”

Dat citaat komt uit uw mond en dateert van 2010, 3 jaar geleden. In de beleidsverklaring specificeerde u concrete acties in de uitvoering van dat personeelsplan: het finaliseren en implementeren van het beleid op het gebied van loopbaanmogelijkheden, het organiseren van aanwervings- en bevorderingsexamens, het starten met de uitwerking van een persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van het competentie management, het aanpassen van het personeelsstatuut, het opstellen van een arbeidsreglement, en het wegwerken van de verschillen tussen contractuele en statutaire personeelsleden.

In 2011 herhaalde u uw belofte uit 2010. U beloofde dat het personeelsplan zou worden gekoppeld aan de opening van het nieuwe administratiehuis en aan een nieuw dynamisch personeelsbeleid. In 2012 herhaalde u die beloftes opnieuw in uw beleidsnota. Op dit moment, in 2013, blijft het nog altijd bij woorden. In de loop van deze legislatuur lieten 50 onderdirecteurs verstaan dat ze niet genoeg bij het beleid werden betrokken. Verschillende acties van de vakbonden, de laatste keer in december, trachten u aan te zetten om minder te besparen op personeel en om het personeelsplan uit te voeren.

De stand van zaken vandaag, 3 jaar na uw aankondiging dat u het nieuwe personeelsplan zou realiseren, is dat er nog altijd niets is. Dat zorgt voor een ongelooflijke ongerustheid bij het personeel. Het personeel van de gemeenschapscentra ziet haar tijdelijk contract keer op keer verlengd. Het krijgt keer op keer te horen dat er naar een oplossing wordt gezocht. Intussen zijn sommigen volgens mijn informatie al toe aan een 4^{de}, 5^{de} en zelfs 6^{de} verlenging.

De geruchten gaan intussen dat er ontslagen zitten aan te komen. Er zouden 30 tot 40 jobs op de tocht staan. Het personeel van Ceria/Coovi kreeg vorige week blijkbaar te horen dat er 13 tijdelijke werknemers zouden worden ontslagen. Verder zijn er nog de besparingen van 1,4 miljoen euro die u in de begroting van 2013 hebt doorgevoerd. Volgens u was dat echter geen besparing. In dat geval moet iemand mij eens uitleggen wat een besparing dan wel is. Dat alles komt bovenop het uitblijven van een personeelsplan en duidelijkheid over de toekomst van de VGC-administratie.

Als u een slagkrachtige administratie als motor van de VGC wil, dan bent u slecht bezig. U kondigt al 3 jaar lang plannen aan en maakt beloftes. We zijn op minder dan een jaar van het einde van de legislatuur. Sta mij toe dat ik het op deze manier formuleer: op het vlak van het personeelsbeleid hebt u er nog niets van gebakken.

Het ergste is dat de VGC schernt met het feit dat het moet besparen en dat het crisis is voor iedereen. Die mantra gebruikt u ook in uw communicatie ten aanzien van de verenigingen. De VGC gebruikt die mantra trouwens voortdurend om haar beleid te verdedigen, namelijk dat men moet besparen, dus ook op het personeel. Intussen stijgt het budget van de VGC meer

dan de inflatie. De overheadkosten stijgen. Men heeft 5% meer middelen om te investeren in het eigen apparaat. We hebben die berekening tijdens de begrotingsbespreking gemaakt. Toch blijkt dat geld er niet voor te kunnen zorgen dat het personeel wordt gerustgesteld, dat het tevreden is en zich bij de VGC betrokken voelt. Het geld is er wel degelijk, maar het gaat naar communicatie, consultants en dure projecten die niet tot een efficiëntere en gerustere administratie leiden. Het stroomt niet naar het middenveld en de vele Brusselse verenigingen. U jaagt hen enkel schrik aan met de boodschap dat het crisis is en dat iedereen moet besparen.

Hoever staat u met al uw projecten? Hoever staat u met uw personeelsplan? Hoever staat u met het finaliseren en implementeren van het beleid op vlak van loopbaanmogelijkheden? Hoever staat u met het starten van het persoonlijk ontwikkelingsplan in het kader van competentie management, het aanpassen van het personeelsstatuut, het opstellen van een arbeidsreglement en het wegwerken van de verschillen tussen contractuele en statutaire personeelsleden?

Ik ben eerlijk gezegd ontgoocheld dat dit thema na 4 jaar opnieuw op de agenda staat. Ik ben ontgoocheld omdat ik vaststel dat er nog geen concrete resultaten zijn. Ik hoop van harte dat u een timing of concrete realisaties kunt voorleggen en dat u ze de komende maanden kunt realiseren. De tijd dringt, niet alleen voor u want er zijn binnenkort verkiezingen, maar ook voor uw personeel.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Als ik u zo hoor, dan bevinden we ons in een catastrofale situatie en mag het een wonder zijn dat onze administratie nog werkt.

Wie aandachtiger kijkt, zal merken dat er net heel veel beweegt. Onze mensen zijn goed omkaderd en worden in vergelijking met sommige andere jobs goed begeleid in een goed statuut. Het kan natuurlijk altijd beter. Het personeelsplan is afgelopen en we willen verder. De afgelopen jaren hebben we wel goed gewerkt. Onze mensen hebben niet te klagen, zeker niet in vergelijking met andere werkplaatsen.

U blijft herhalen dat er geen crisis is, dat de VGC voortdurend meer geld krijgt en kan doen wat ze wil. Ik beschik over andere cijfers. Het College maakt alleen maar moeilijke besparingsoefeningen. U verwijt ons geregeld dat we teveel met onszelf en te weinig met de burgers bezig zijn. We kunnen niet alles doen. We kunnen niet én minder geld krijgen én meer uitgeven.

De heer Jef Van Damme.- U krijgt niet minder geld. Dat staat in de begroting.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Wat u zegt, klopt niet. U houdt geen rekening met inflatie en indexering. U moet ook kijken naar de verschillende manier waarop Vlaanderen Brussel en de gemeenten in Vlaanderen betoelaagt. Wij moeten telkens weer vechten voor ons geld, terwijl men voor de gemeenten bepaalde automatismen hanteert. Gemeenten worden met net dezelfde personeels- en werkingsproblematiek geconfronteerd.

Het is niet eerlijk dat u mij een aankondigingspolitiek verwijt. Ik begrijp dat u dat herkent, want u bent er zelf heel sterk in.

Ik geef u een voorbeeld van een concreet dossier waarmee we binnenkort 'landen'. Hoewel de huidige financiële context en het groeperen van enkele dossiers een belangrijke uitdaging

vormen, proberen we ze binnen de vooropgestelde timing af te ronden. Dat betekent dat het nieuwe personeelsplan vanaf 1 januari 2014 van start zal gaan.

Na de goedkeuring van de nota met betrekking tot de loopbaanmotiverende mogelijkheden stelde de syndicale afvaardiging voor om alle statuutwijzigingen te groeperen en nadien als een geheel te onderhandelen. Wij hebben positief op haar voorstel gereageerd. Men moet later niet klagen over het uitblijven van realisaties. Net op haar vraag hebben we alles gegroepeerd om alles tegelijk door te voeren. Dat is ook zinvol. We vallen die manier van werken niet aan, maar men moet wel consequent blijven.

Het informeel overleg met de syndicale partners werd in de periode september 2011 - januari 2012 heropgestart. Diengevolge kreeg het College van maart 2012 een nota voorgelegd. Wegens nieuwe elementen, zoals de veranderde financiële context, werd die echter verdaagd.

Het dossier van de motiverende loopbaanmogelijkheden wordt verder in het kader van het Globaal Akkoord behandeld. Dat overleg, dat namens het College door de leidend ambtenaar binnen het bijzondere overlegcomité met de 3 representatieve vakorganisaties wordt gevoerd, behandelt een breed spectrum aan personeelsgerelateerde thema's, gaande van nieuwe evaluatieprocedures tot de hervorming van het huidige statuut.

De vakbonden onderhandelen graag rechtstreeks met het College, maar wij hebben procedures afgesproken. We hebben de leidend ambtenaar geresponsabiliseerd. Hij heeft verantwoordelijkheid gekregen en moet die ook ten volle kunnen uitspelen. Als de vakbonden achter zijn rug met ons apart willen praten, dan slaan wij dat af. Wij respecteren de afspraken.

In uitvoering van het personeelsplan zijn er heel wat examenprocedures georganiseerd. In 2009 waren dat een functiegericht examen voor taalondersteuners, een vergelijkend bevorderingsexamen naar niveau A, een aanwervings- en bevorderingsexamen voor niveau B en een functiegericht examen voor onderwijsondersteuner. In 2010 was er een aanwervings- en bevorderingsexamen voor niveau C. In 2010 en 2011 een aanwervings- en bevorderingsexamen voor niveau A. In 2012 waren er een functiegericht examen voor Onderwijsondersteuner en een functiegericht examen voor Sportwerker.

Ook het dossier over de 'Elders Verworven Competenties' zit in de finale fase en wordt de komende maanden afgerond.

Het Persoonlijk Ontwikkelingsplan maakt deel uit van het Management- en Operationeel Plan dat de leidend ambtenaar momenteel voor zijn mandaatperiode 2013-2018 opstelt. Vandaag biedt men al vorming aan ter ontwikkeling van de competenties, onder meer in de opvolging van de evaluatiegesprekken. Men is bezig met die dossiers en ze worden zelfs geïntensifieerd. Het is dan ook onterecht om te beweren dat we geen stappen zetten.

Zoals gezegd zal het VGC-personeelsstatuut in functie van de resultaten van het globaal akkoord de nodige aanpassingen ondergaan. Die aanpassingen kunnen in sommige gevallen leiden tot de verhuis van een aantal bepalingen naar een arbeidsreglement.

Op uw vraag over het wegwerken van de verschillen tussen contractuele en statutaire personeelsleden kan ik meegeven dat die gelijkschakeling door het College is onderzocht, maar nooit als enig denkspoor naar voren is geschoven. Er zijn wel een aantal concrete personeels-

instrumenten uitgewerkt en toegepast: interne mobiliteit, bevorderingsexamens, vaderschapsverlof en ouderschapsverlof. De nodige statuutaanpassingen zijn inmiddels doorgevoerd.

De verdere gelijkschakeling van statutaire en contractuele personeelsleden, onder meer op het vlak van evaluatie, maakt deel uit van het globaal akkoord.

Ik ben me ervan bewust dat de globale aanpak, uitwerking en realisatie van de verschillende personeelsdossiers de nodige complexiteit met zich meebrengt en meer tijd vraagt. Toch ben ik ervan overtuigd dat die werkwijze het personeelsbeleid van de VGC een goede, langlopende en structurele oplossing zal bieden.

De doelstelling was om de hervormingen binnen het personeelsbeleid van de VGC in deze legislatuur af te ronden. Het is de wens van het College om dat al tegen het einde van 2013 te doen.

De heer Jef Van Damme.- Eerlijk gezegd onthutst uw antwoord me. Volgens u heeft het personeel van de VGC niets te klagen. Het is verwend en wordt goed omkaderd.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Ik heb niet gezegd dat het wordt verwend. Ik heb gezegd dat het goed wordt omkaderd.

De heer Jef Van Damme.- U zegt inderdaad heel duidelijk dat het geen reden tot klagen heeft.

U formuleerde de nood aan een personeelsplan in de beleidsverklaring in 2010 en herhaalde dat in 2011, 2012 en ook vandaag. Na 4 aankondigingen hebt u nog steeds niets gerealiseerd. Nu beweert u voor januari 2014 te kunnen afronden. U bent al 4 jaar bezig met het opstellen van een personeelsplan.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Er was al een personeelsplan.

De heer Jef Van Damme.- Men erkende algemeen de nood aan een nieuw personeelsplan. Het oude liep ten einde.

Na 4 jaar hebt u nog geen concrete resultaten, maar u beweert wel binnenkort te 'landen'.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Dat klopt.

De heer Jef Van Damme.- Dat is na 4 jaar een heel mager antwoord. Ik begrijp de ongerustheid van de vakbonden en het personeel. Ondanks alle aankondigingen hebt u nog geen enkel dossier afgerond.

Ik geef een heel eenvoudig voorbeeld. De centrumverantwoordelijken die 2 jaar geleden in hun examen in de gemeenschapscentra slaagden, zijn nog altijd niet benoemd. Hoe komt dat? Die mensen krijgen keer op keer een nieuw tijdelijk contract.

Is het dan zo moeilijk om zelfs maar een klein punctueel onderdeel van een groter dossier te realiseren? Nu beweert u dat er nog geen globaal akkoord is.

Sorry, maar dat is een van uw hoofdverantwoordelijkheden. Ik zie dat de collegevoorzitter is binnengekomen. Mijnheer de collegevoorzitter, ik denk dat u in dit dossier moet ingrijpen en het niet moet overlaten aan de leidend ambtenaar. De voorzitter moet zijn verantwoordelijkheid nemen als er 'ruzie in de barak is'.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- We zitten op één lijn. We werken samen daaraan.

De heer Jef Van Damme.- Jullie zitten op één lijn om te zeggen dat jullie er niets aan moeten doen en dat het de leidend ambtenaar is die het maar moet oplossen. Jullie willen daarin niet tussenkomen en er eigenlijk niets mee te maken hebben.

Neen, als er een probleem is – en er is een probleem als je zelfs na 4 jaar nog geen oplossing hebt – dan moet men zelf zijn verantwoordelijkheid opnemen, rond de tafel gaan zitten en de kolen uit het vuur halen. Zo gaat dat met politici die hun verantwoordelijkheid opnemen.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Ik begrijp dat jullie het in Vlaanderen niet zo leuk vonden dat de minister-president moest bijspringen. Jullie proberen nu hier hetzelfde tot stand te brengen. Maar wij zitten hier wél op één lijn.

De heer Jef Van Damme.- Dat is dan heel 'tof'! Maar u moet niet kijken naar wat de anderen doen. Ik vraag u wat u hebt gedaan en u antwoordt hier dat u niets hebt gerealiseerd op 4 jaar tijd.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- U moet dat hier niet steeds herhalen. We hebben uw foldertje wel gelezen.

De heer Jef Van Damme.- U hebt in 2010 allerlei aangekondigd. Ik heb letterlijk geciteerd uit uw beleidsverklaring. U hebt vandaag nog geen enkele van die dossiers gerealiseerd.

Collegevoorzitter, ik heb ook het dossier van Coovi vermeld. Ik zou daarover graag uitleg krijgen. Daar staan namelijk 13 jobs op de tocht. Ik hoor daarover niets. Het is tijd dat het College van dit dossier een prioriteit maakt. Dit is een cruciaal dossier, dat al 4 jaar niet evolueert. Er is geen enkel concreet resultaat en dat is een groot probleem voor de VGC. Ik heb sterke twijfels bij de nieuwe deadline. We zullen u bij het naderen van de deadline op 1 januari 2014 opnieuw interpellieren. Uw antwoord zal dan zijn "dat u het aan het afronden bent...". Maar dan komen de verkiezingen en dan zal het voor de volgende minister zijn.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Mijnheer Van Damme, u kunt niet aan de ene kant zeggen dat we te traag werken en aan de andere kant dat we het niet meer mogen realiseren, dat het voor de volgende minister zal zijn. U moet daarin een beetje consequent zijn. We werken samen en we gaan vooruit. Ik heb al uitgelegd dat we, in plaats van hier en daar, *plic-ploc*, maatregelen te nemen, ze allemaal samen nemen en proberen tot een globaal akkoord te komen. Dat is gelinkt met de nieuwe financiële situatie. De VGC kan niet met geld gooien, we moeten nu eenmaal op de kleintjes letten. Dat straalt ook af op wat we aan het personeel kunnen beloven. Het is inderdaad onze bedoeling om die mensen opnieuw voor een aantal jaren een perspectief te bieden. We willen niet jaar na jaar moeten improviseren, in functie van de veranderende middelen of de wisselende omstandigheden. We proberen dat op een structurele manier aan te pakken. Dat kost tijd, maar als we de voorbije tijd niets zouden hebben gedaan, zouden we nu ook niet kunnen 'landen'. De dossiers en de onderhandelingen erover met de vakbonden zijn zeer ingewikkeld. Het gaat dan ook om een ingrijpende statuutverandering.

We zetten stap voor stap en proberen daarbij om zoveel mogelijk mensen mee te krijgen. Als u nu zegt dat het mogelijk is om dat 'op een ik en een gij te regelen', dan is dat is misschien uw manier van werken, maar dat leidt veeleer tot conflicten. Die proberen wij te vermijden, zelfs al weten we dat we een aantal moeilijke beslissingen zullen moeten nemen en dat niet iedereen tevreden zal zijn.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- Mijnheer Van Damme, ik kan u garanderen dat de beslissing in dit dossier wel degelijk tijdens deze legislatuur zal worden genomen. En ze zal ook worden uitgevoerd zodra ze genomen is. Je hebt er die beslissingen nemen en ze dan – misschien – gaan uitvoeren vanaf 2016. *(Glimlachjes)*

De heer Jef Van Damme.- En hier zijn er mensen die geen beslissingen nemen. U bent al 4 jaar aan het zeggen dat u beslissingen gaat nemen maar u hebt er nog altijd geen genomen.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- Er zijn wél al heel veel beslissingen genomen. En als we er nemen, dan voeren we ze ook uit.

De heer Jef Van Damme.- Het staat al 4 jaar in uw beleidsverklaring dat u een nieuw personeelsplan zult aanmoedigen. De heer De Lille zegt nu dat we niet alles in één keer kunnen doen en dat we onze tijd ervoor moeten nemen. Maar u neemt punctuele noch structurele maatregelen inzake personeelsbeleid. U hebt nog geen enkele belangrijke maatregel genomen van al die maatregelen die u in 2010 hebt aangekondigd. Bovendien blijft u steeds zeggen dat dit komt door de financiële situatie, maar de begroting bewijst dat er meer geld dan ooit gaat naar de VGC in het algemeen.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- U bent echt ziende blind! U bent intellectueel niet eerlijk! Wat u zegt is electorale prietpraat. U bent het foldertje aan het voorlezen dat u vandaag bij de Vlamingen in de bussen hebt gestoken. U stuurt nu al uw postkaartjes rond. Maar ik zeg u: wees voorzichtig met dit soort van communicatie. U zou er beter voor zorgen dat er nog sp.a'ers verkozen geraken in 2014, want we zullen dit samen moeten oplossen. Zoals u nu bezig bent, is er een grote kans dat u na de verkiezingen zelfs niet meer zult bestaan.

De heer Jef Van Damme.- Dus, elke opmerking die ik maak over het feit dat het College geen beleid voert, is plat electoraal? We mogen bijgevolg geen opmerkingen meer maken?

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- U bent gewoon aan het voorlezen wat u in de bussen hebt gestoken. Lees dat nu eens met een rustig hoofd. Denk er eens over na, want zoals u nu bezig bent, gaat u er niet komen.

De heer Jef Van Damme.- Ik leg vandaag de vinger op de wonde en ik merk dat dit pijn doet.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- Maar neen, dat doet geen pijn. Ik maak mij oprecht zorgen om u, mijnheer Van Damme.

De heer Jef Van Damme.- En ik maak mij zorgen als u zich zorgen over mij begint te maken.

De heer Guy Vanhengel, collegevoorzitter.- Ik meen echt wat ik zeg. U bent in de kaart aan het spelen van de partij van de heer De Ridder, die in Brussel graag de zaak zou overnemen om dan 'heel het spel' te laten ontploffen. Op die manier is de kans zeer groot dat de sp.a dan niet meer zal bestaan.

De heer Paul De Ridder.- Maar het is helemaal niet onze bedoeling om de zaak in Brussel te doen ontploffen. Totaal niet!

De heer Jef Van Damme.- Collegevoorzitter, u bent een meester in het opwerpen van een rookgordijn om de discussie te verleggen. Maar de discussie gaat vandaag over het personeel. De conclusie is dat u op dat vlak niets hebt gedaan. Er zijn gigantische problemen en het College *bougeert* niet. Dat is de realiteit.

De heer Bruno De Lille, collegelid.- Dat klopt niet. En wat we ook zeggen, het overtuigt u blijkbaar niet. Maar we zouden hier niet zo op ons gemak zitten indien we zouden denken dat we er niet zullen geraken. Er valt vandaag niets meer aan toe te voegen of we vallen in herhaling.

De heer Jef Van Damme.- Nee, u antwoordt duidelijk niet op mijn vragen over het personeel. Ik wil geen algemene politieke discussie voeren waarin u het kalf verdrinkt. Want dat is wat het College hier nu doet. U doet het heel goed, proficiat daarvoor! Ik heb u duidelijk gevraagd wat er te gebeuren staat met het personeel van de Coovi.

De voorzitter.- Dat is het onderwerp van de komende actualiteitsvraag. Mijnheer Van Damme, u hebt uw vraag gesteld. Het College heeft een antwoord gegeven. Er zijn heel wat reacties geweest. Ik hou van een open discussie, maar vandaag zijn de middelen in dit dossier uitgeput.

De heer Jef Van Damme.- *We will be back.*

- *Het incident is gesloten.*

ACTUALITEITSVRAAG (R.v.O., art. 61)

Ontslagen van tijdelijk tewerkgestelden bij de Coovi

De heer Dominiek Lootens-Stael.- We vernemen dat er vorige week donderdag in Coovi/Elishout – ik gebruik nog al eens de oude naam – een vergadering plaatsvond waarbij het personeel werd ingelicht over de stand van zaken bij de overname van de school door het gemeenschapsonderwijs (GO!). Deze vergadering zou plaatsgevonden hebben in aanwezigheid van de leidend ambtenaar van de VGC.

Blijkbaar zouden er mensen met een tijdelijk contract worden ontslagen. Het zou gaan om een twintigtal personen. Hierbij zijn ook mensen die al meer dan 5 jaar bij Elishout werken, maar die dit steeds hebben gedaan in een opeenvolging van tijdelijke contracten. Dit is merkwaardig aangezien de wetgever stelt: "Er mogen maar 4 opeenvolgende overeenkomsten afgesloten worden, voor zover de duur van elk van deze overeenkomsten niet minder dan 3 maanden bedraagt en de totale duur van deze overeenkomsten niet langer is dan 2 jaar. Mits voorafgaande toestemming te krijgen van het Toezicht op de Sociale Wetten, kunnen opeenvolgende