



FEDERAAL OPENBAAR AMBT

EISENBUNDEL VSOA 2021 - 2022

Inleiding

Het VSOA wenst dat de openbare diensten modern, performant en onpartijdig zijn en dat de toegang tot de openbare dienstverlening laagdrempelig blijft voor alle burgers.

De openbare sector is al jarenlang het slachtoffer van besparingsmaatregelen.

Het VSOA is voor een volwaardig sociaal overleg, een dialoog, niet voor de confrontatie.

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.

Het VSOA vraagt aandacht voor gendergelijkheid bij alle beslissingen, zeker als die beleids- en/of werkingsgerelateerd zijn.

De openbare diensten worden, net zoals de hele samenleving, geconfronteerd met de moeilijke overgang naar de digitalisering en de komst van kunstmatige intelligentie. Daarvoor is opleiding nodig, gericht op digitale en menselijke vaardigheden en permanente bijscholing bij de openbare diensten.

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.

Het VSOA pleit voor een efficiënte en respectvolle sociale dialoog, wat de inzet van alle betrokken partijen vraagt.

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

De taken van het openbaar ambt, waaronder zelfs de gezagsfuncties, kunnen zonder voldoende middelen niet of niet naar behoren worden uitgevoerd. Jaar na jaar, hervorming na hervorming, hebben de verantwoordelijke ministers de fundamenteën van het openbaar ambt ondergraven.

Het VSOA eist al jaren performante en toegankelijke openbare diensten. Dat kan alleen als ze 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 personeelsenveloppes!

De overheid moet oog hebben voor de werkdruk. Hiervoor moet ze voldoende personeel aanwerven om de taken te vervullen. In realiteit worden heel wat sectoren geconfronteerd met een onderbezetting, wat de werklust enorm doet toenemen, met alle gevolgen voor het sociale en gezinsleven.

Herwaardering van de loopbaan

De digitalisering mag geen excuus zijn voor herstructureringen en afbouw van personeelsbudgetten, maar moet leiden tot verdere ontwikkeling, het moet een "boost" zijn voor de werkgelegenheid en de permanente vorming.

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

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

De uitdaging is 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 de gezochte profielen aan te trekken. Opleiding is een investering, geen kost!

Behoud van de statutaire betrekking

Statutaire aanwerving en tewerkstelling moeten de regel blijven bij de overheid omdat het statuut en het algemeen belang hand in hand gaan. Statutaire tewerkstelling staat ook borg voor de onafhankelijkheid en onpartijdigheid bij een correcte uitvoering van de wetgeving en tegelijk gaat ze politieke inmenging, belangenvermenging en willekeur tegen. De privatisering van de openbare diensten is geen oplossing.

Het VSOA wil een echt personeelsbeleid. Er moet met de grootste omzichtigheid worden omgegaan met startbaanovereenkomsten en interimwerk.

Contractuele personeelsleden moeten aangemoedigd worden om statutair te worden. Het VSOA verdedigt tevens de mogelijkheid om federale contractuele personeelsleden na 10 jaar te benoemen op basis van positieve evaluaties. Dan hebben ook zij eindelijk zicht op een volwaardige carrière.

Herziening van de barema's

Het VSOA vraagt een opwaardering van de weddeschalen.

De laatste baramaverhogingen dateren van de Copernicushervormingen, bijna 20 jaar geleden, terwijl de werkdruk voor de ambtenaar alsmaar toeneemt.

Om getalenteerd personeel aan te trekken bij de federale overheid moet het beleid gericht zijn op een competitief loon en een aantrekkelijk statuut. Ook is er nood aan een aantrekkelijke statutaire loopbaan voor (hoog)gespecialiseerde technische profielen, waaronder de preventieadviseurs.

De personeelsleden die nog worden vergoed volgens de nieuwe oude loopbaan (deze van vóór 2014) kunnen beter, zonder verlies van wedde, worden gekanteld in de nieuwe loopbaan.

Eindejaarstoelage

Het VSOA vraagt de toekenning van een volwaardige dertiende maand voor alle personeelsleden.

Reeds meer dan 10 jaar terug werden hierover politieke beloftes gedaan die echter nooit werden gerealiseerd.

Maaltijdcheques

Het VSOA vraagt de toekenning van maaltijdcheques én het behoud van de bedrijfsrestaurants in eigen beheer. In Vlaanderen blijkt dat dubbele systeem immers goed te werken.

Op die manier worden telewerkers niet bestraft.

Verloven

Het jaarlijks vakantieverlof zou verder moeten worden aangevuld met een verhoging van minimum één dag per jaar vanaf de leeftijd 65 jaar tot 67 jaar.

Regionale feestdagen

Naargelang de woonplaats zouden ook federale personeelsleden recht moeten hebben op een regionale feestdag.

Werk in opeenvolgende ploegen en onregelmatige prestaties

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.

Ook wil het VSOA een toelage voor dringende terugroep en een verhoging van de toelage voor onregelmatige prestaties.

Bijkomende prestaties

Het aantal overuren moet beperkt blijven om plaats te kunnen maken voor bijkomende aanwervingen.

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 herziening van de toelage voor onregelmatige prestaties. Hun 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.

Taaltoelage

Het VSOA vraagt dat de taaltoelage wordt opgetrokken tot een bedrag dat vergelijkbaar is met wat aan de personeelsleden van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest wordt toegekend.

Soms is het nodig om een andere taal dan één van de drie landstalen te kennen, zoals het Engels. Daar moet dan ook een billijke taaltoelage tegenover staan.

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 leggen voor echte vooruitgang, met een positieve impact zowel op de mobiliteit als op het welzijn van de werknemers.

Het VSOA steunt een ambitieus klimaatbeleid, dat duurzame jobs creëert en het welzijn van werknemers en burgers hoog in het vaandel draagt.

Het aantal verplaatsingen verminderen en het gebruik van alternatief vervoer dragen wezenlijk bij aan de mobiliteitsproblematiek aan een beter leefmilieu. Het VSOA pleit voor voldoende maatregelen om woon-werkverplaatsingen te beperken.

Ecocheques en een vrij abonnement op het openbaar vervoer zijn tevens milieuvriendelijke alternatieve vormen van verloning.

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

Federale satellietkantoren

Het VSOA vraagt dat er werk wordt gemaakt van moderne gedecentraliseerde federale satellietkantoren, waar alle federale diensten zouden kunnen gebruik van maken.

Telewerk en de vergoeding voor telewerkkosten

Het VSOA vraagt een uitbreiding van de mogelijkheden om te telewerken.

Het VSOA eist een aanzienlijke verhoging van de telewerkvergoeding. De vaste en extra kosten gegenereerd door telewerk lopen aanzienlijk hoger op dan de huidige vergoeding waardoor telewerken financieel nadelig is. De telewerkvergoeding moet worden opgetrokken tot een bedrag dat vergelijkbaar is met wat in de private sector onder fiscale en sociale vrijstelling mag worden toegekend.

Fietsvergoeding

Met het oog op het aanmoedigen van alternatief vervoer, vraagt het VSOA het optrekken van de vergoeding voor het gebruik van de fiets.

Vergoeding voor reiskosten en voor verblijfskosten

Het VSOA vraagt dat bij het toekennen van de vergoeding voor reiskosten en voor verblijfskosten wordt afgestapt van het concept agglomeratie.

Recht op deconnectie

Het VSOA vraagt om het recht om zich buiten de uren van zijn prestatietijd te ontkoppelen, op te nemen in de reglementering om zo de balans tussen werk en privéleven te vrijwaren.

Evaluatie

Samen met gebrek aan respect, is de wijze waarop wordt geëvalueerd een belangrijke oorzaak voor burn-out. Evaluaties vreten tijd, zorgen voor wrevel en torpederen de motivatie. Ze veroorzaken angst, nervositeit en ontgoocheling, terwijl evaluatoren er in veel gevallen ook zelf tegenop zien.

Een jaarlijkse evaluatie is niet de sleutel om medewerkers te motiveren en te helpen in hun job.

Feedback is daarentegen wel bijzonder belangrijk en is zowat permanent nodig. Er is nood aan informele, permanente en constructieve feedback. Constructief betekent evenwel geen vrijgeleide voor medewerkers die ondermaats presteren. Die medewerkers moeten extra begeleid en opgevolgd worden.

Leidinggevenden moeten hun medewerkers kunnen inspireren, coachen en motiveren.

Het is niet aanvaardbaar dat een contractueel een ambtenaar zou evalueren. Een hiërarchische meerdere of functionele chef zou in de regel minstens van hetzelfde niveau of dezelfde klasse moeten zijn als de personeelsleden van de dienst welke hij evalueert.

De overheid moet bij de evaluatie rekening houden met de evolutie van de capaciteiten van het personeelslid en de medewerkers ondersteunen daar waar nodig.

Cumul

Het VSOA vraagt een verfijning van de cumulregeling.

Een personeelslid dat bv. alleen immobiel is ten gevolge van een breuk, zou perfect op vrijwillige basis een aantal taken kunnen uitvoeren in telewerk en zou evenzeer buiten de uren telewerk zijn activiteit waarvoor hij cumulatie heeft, moeten kunnen uitoefenen.

Beroepscommissies

Het advies van de beroepscommissies zou verplicht moeten worden gevolgd. Bij staking van stemmen zou het advies als gunstig voor de verzoeker moeten worden beschouwd.