

# MUTATIES - PROMOTIES - ORGANIEK REGLEMENT

*Tijdens de maanden februari en maart organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront te Brussel en op diverse locaties in alle provincies Algemene Personeelsvergaderingen.*

Alle personeelsleden werden uitgenodigd. Op de dagorde stonden de integratie van het personeel in de nieuwe structuur, de vraag tot algemene incompetentiestelling, de door de overheid vooropgestelde overdreven centralisatie van de diensten, de specifieke loopbaan financiën en de eis tot objectieve mutaties en bevorderingen. Elke representatieve vakbond behandelde één thema.

Tevens werd uitgebreid geantwoord op de vragen van de deelnemers.

Het massale succes van deze personeelsvergaderingen is een goede graadmeter over de ongerustheid van het personeel en toont aan dat de vraag naar informatie over de herstructurering van de FOD Financiën groot is.

De afwezigen hadden ongelijk, toch willen wij hen de bijdrage van het VSOA over de mutaties en bevorderingen niet onthouden.

## **Mutatie vanuit de "voorlopige cel" naar de nieuwe structuren**

De 'FOD Financiën' werd reeds opgericht door het KB van 17 februari 2002.

Door de KB's van 3 december 2009 heeft de FOD Financiën een nieuw organogram waarin de auditeurs-generaal op het niveau N-1 hun intrede deden in de pijlers 'Fiscaliteit', 'D&A', 'Inning en Invordering', 'Strijd tegen de Fiscale Fraude', 'Patrimoniumdocumentatie' en Thesaurie'.

Deze structuur bewees in het verleden reeds zijn deugdelijkheid want voorheen leidden de directeurs-generaal ook hun administratie, weliswaar tegen een kariger loon.

Momenteel zijn deze peilers nog lege dozen. Sinds 1 januari 2003 zit het personeel in de 'voorlopige cel'.

Nu het hopeloos verouderd organogram een nieuw kleed heeft gekregen door de KB's van 3 december 2009 kan een einde gesteld worden aan deze illusie en kunnen alle ambtenaren via een mammoetbesluit kantelen of verglijden in de toekomstige

definitieve structuren. Zolang dit mammoetbesluit het levenslicht niet ziet blijven de nieuwe administraties immers lege dozen. Het nominatief transferbesluit zal per agent de entiteit aanwijzen.

De kanteling zal dus in één shot gebeuren in de as-is functies.

Dit betekent evenwel niet dat deze beweging volledig neutraal is, zoals de overheid ons voorhoudt.

Van terbeschikkingstellingen is er niet langer sprake en de integratie gebeurt met het bestaand takenpakket. De meeste ambtenaren actief in operationele en niet operationele diensten zullen de verglijding wellicht niet eens merken. Maar ambtenaren die in hun respectieve administratie bevoegd zijn inzake personeel, opleiding en organisatie zullen gedropt worden onder de vleugels van de Directeur van de Stadien P&O. Anderen die deeltijds personeelsdossiers afhandelen of deeltijds op het economaat werken zullen hoe dan ook uiteindelijk nog slechts één takenpakket hebben. Ook tussen de ambtenaren die tot op heden betrokken waren in het ICT gebeuren zal men kijken wie al dan niet deel uitmaakt van de ICT-business.

## **Hervorming van de Algemene Administraties**

De volgende stap is de operationalisering binnen elke Algemene Administratie en stafdienst.

Omwille van de door de overheid vooropgestelde sluiting van ruim de helft van haar gebouwen en de ermee gepaard gaande centralisatie van diensten zullen de met de operationalisering gepaard gaande mutaties voor veel personeelsleden belangrijke gevolgen hebben.

Wij hebben voor deze operationalisering reeds meermaals gesteld de kanteling en de verhuisbewegingen gebaseerd op een 'van ambtswege scenario' te verwerpen en vragen een algemene incompetentiestelling te organiseren waarvoor vooraf voor elke algemene administratie en stafdienst bijzondere regels met de vakbonden kunnen overlegd worden.

De overheid is nu reeds bij mondjesmaat gestart met haar operationalisering, zonder dat daar met de vakbonden duidelijke regels werden voor overlegd. Onaanvaardbaar!



In de huidige stand van zaken van de reglementering eist het VSOA dat er geen verandering is van standplaats zonder het akkoord van de betrokkene; - dat de extra kilometers en extra verplaatsingstijd beroepsmatig zijn en als dusdanig worden vergoed en dat de rechten van het personeel in het kader van de "algemene postulatie" niet worden geschaad.

Een algemene incompetentiestelling zal het leed van een willekeurige vergelijking verzachten ook al zal deze laatste soms ook onverbiddelijk zijn.

Ook al lijkt het dat de schotten tussen de diverse algemene administraties voortaan zullen opgeheven zijn, dan nog zal in de toekomst moeten blijken of de mutatie naar een dienst nabij de woonplaats geen ijdele droom zal zijn voor diegene die vastgebeiteld zit in een grote agglomeratie.

In de loop van 2011 hadden de representatieve vakorganisaties heel wat informele gesprekken over het nieuwe organieke reglement; voor niveau A kwam daar nog eens de implementatie bij van ± 6.200 ambtenaren in de functiecartografie.

Mooie presentaties met welluidende titels als 'een modern en competentiegericht personeelsbeleid binnen de FOD Financiën' en ontwerp KB's inzake de ambtshalve kanteling in de gemene loopbaan van het niveau A, het organiek reglement en de bezoldigingsregels werden met ons besproken. De ontwerpbesluiten werden regelmatig aangepast op vraag van de vakbonden maar voor alle duidelijkheid is het nog wachten op de definitieve voorstellen die in het Sectorcomité II - Financiën moeten worden onderhandeld.

Eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat in laatste versie nog heel wat zaken vermeld staan die voor ons niet verteerbaar zijn.

Inzake mutaties en promoties zal het VSOA samen met het gemeenschappelijk vakbondsfront verder ijveren voor volgende basisprincipes.

### **1. Mutaties moeten altijd voorrang hebben op bevorderingen en aanwervingen**

Tijdens de informele vergadering van 3 mei 2011 werd door de overheid gesteld dat in de toekomst (na de integratie) sommige functies zouden ingevuld worden door een bevordering en andere door mutatie. Op basis waarvan zal beslist worden of een functie door mutatie dan wel door bevordering zal ingevuld worden?

Zal in de toekomst de regel "Mutatie gaat voor op bevordering" dan nog gelden?

Mutaties en bevorderingen zullen hoe dan ook gelinkt worden aan een functieprofiel en aan de noodwendigheden van de dienst.

Maar dit neemt niet weg dat de gulden regel dat een mutatie steeds voorrang heeft op een bevordering moet blijven gelden.

De overheid lijkt ons hier gelijk te geven alhoewel alles nog moet blijken uit de definitieve teksten.

### **2. Het organiek reglement moet zeer duidelijk omschrijven hoe de vacatures worden ingevuld en hoe de mutaties en bevorderingen worden toegekend.**

De laatste jaren stonden bevorderings- en mutatiedossiers garant voor veel kopzorgen. Het laten gelijk lopen van de dossiers voor de verschillende administraties leek een maat voor niets want terwijl de Douane & Accijnzen, de Patrimoniumdocumentatie en de Invordering met de bevorderings- en mutatiebundels klaar waren moest er stevast gewacht worden op de AOIF – of moeten we intussen spreken van de AAF.

De mutatiedossiers van inspecteur en fiscaal deskundige van het AOIF gebeurden zelfs in functie van de noden. Administrateur-generaal Six wilde een duidelijk zicht hebben over de behoeften (wat is het werkvolume dat een ambtenaar in een tijdseenheid kan/moet verwerken).

In de kantoren waar volgens die "volledig heldere" theoretische benadering overschotten zouden zijn, zou er niemand worden benoemd. Maar noden variëren nu eenmaal, soms van dag tot dag, waardoor de Administrateur het noodzakelijk achtte een dergelijke oefening meerdere malen te herhalen. Eens, na meer dan één jaar onderzoek, de noden waren gekend, werden de plaatsen ingevuld.

Door deze wijze van handelen voelden veel betrokken ambtenaren zich bedrogen. En wij hebben uit dit dossier geleerd.

Wij begrijpen dat er meer ambtenaren vertrekken dan dat er binnenkomen en dat het werkvolume dan ook proportioneel moet worden verdeeld.

Teneinde desalniettemin enige transparantie in de loopbaan-ontwikkeling te krijgen is het noodzakelijk dat het organiek reglement regels omvat voor de invulling van vacatures en voor mutaties en bevorderingen; ook de uitvoerbaarheid van die regels mag niet ter discussie staan.

De reglementering ter zake moet uiteraard objectief zijn. Zo dienen anciënniteit en examenresultaten zoals voorheen te blijven gelden.

In de vacatureberichten of functieprofielen mogen slechts objectieve criteria staan vermeld.

Titels en verdiensten moeten zoveel mogelijk worden geweerd. Ook de toekomstige evaluatieverslag met de mening van de functionele chef dient met de grootste voorzichtigheid te worden behandeld. De ontwikkelcirkels zullen ons in de toekomst wellicht nog slapeloze nachten bezorgen.

Een jaarlijks overleg met de overheid waar zij een round-up maakt van alle openstaande betrekkingen met een duidelijk overzicht van de diensten waar de functionele noden het hoogst



zijn; een terugkoppeling met het personeelsplan; ... maakt het voor iedereen overzichtelijk.

Dit leidt tot een win-win situatie want als vakbondsorganisatie kunnen ook wij tekorten detecteren die niet altijd tot de Galaxytoeren doordringen.

Deze permanente inventaris van personeelsbehoeften moet o.i. twee keer per jaar het voorwerp uitmaken van een mutatie- of bevorderingsbeweging.

Hoe dan ook moeten de laureaten van de examens, zoals dat vroeger (in de prehistorie) het geval was, snel kunnen postuleren voor vacante betrekkingen. Een functie waarvan men weet dat zij zeer snel vacant zal zijn (omwille van bijvoorbeeld een nakende bevordering of pensioen van de titularis) moet zonder dralen worden open verklaard.

### **3. Standplaatsen en mutatie zijn basisrechten waaraan niet getornd kan worden**

De overheid zweert bij het principe van "maximale mobiliteit", een mes dat langs twee kanten snijdt, enerzijds kan je als ambtenaar vragen om gemuteerd te worden maar anderzijds kan de overheid jou in het belang van de dienst op de ene plaats wegplukken en ergens anders droppen.

Wat betreft de verandering van administratieve standplaats moet er worden voorzien in een procedure die verzekert dat deze maatregel niet kan worden gehanteerd als verkapte orde- of tuchtmaatregel.

Niet enkel het belang van de dienst moet in overweging worden genomen, maar ook het belang van de ambtenaar. Wij begrijpen dat de overheid over een zekere flexibiliteit moet beschikken teneinde haar personeel optimaal te kunnen inzetten, maar de voorliggende teksten laten een volledige willekeur toe en zijn dan ook onaanvaardbaar.

Wie zijn mutatie verkrijgt, mag door de overheid slechts een korte tijd (maximum drie in plaats van zes maanden) op de oude standplaats worden gehouden in het belang van de dienst.

### **4. Een degelijk loopbaanperspectief**

Het is onontbeerlijk om een gedetailleerde beschrijving van de toekomstige loopbanen te krijgen en dit zowel voor diegenen die aangeworven worden in niveau A als voor diegenen die er kunnen terecht komen bij middel van een proef voor overgang. Het is dank zij deze beschrijving dat de personeelsleden die



momenteel in functie zijn op een correcte manier geplaatst zullen kunnen worden zonder de coherentie van het geheel te laten verloren gaan.

We herhalen dat hervormingen van het personeelsstatuut met dergelijke omvang doorvoeren zonder dat dit een personeelsgebonden kostprijs mag hebben niet realistisch is. Wij verwijzen naar wat er gebeurde bij de hervorming van andere departementen, waaronder de politie, de militairen en het gevangenispersoneel.

De vakorganisaties menen dat de brevetten moeten worden behouden als hoeksteen van de loopbaan. Een loopbaanexamen moet een versnelling van de loopbaan, het verkrijgen van een geldelijk voordeel en het behoud van een grote techniciteit van de personeelsleden bewerkstelligen. Deze proeven moeten zorgen voor echte loopbaanperspectieven om zo ook kandidaten aan te blijven trekken voor het departement via een "specificiteit Financiën".

Het uittekenen van de nieuwe loopbaan van niveau A en het aanpassen van de loopbanen van niveau B, C en D aan de nieuwe structuren wordt de uitdaging van de dienst 'reglementen en statuten' terwijl de FOD P&O zich zal moeten buigen over de uniformisering van de reglementering inzake toelagen en vergoedingen. Het nieuwe organiek reglement moet een antwoord kunnen bieden op een aantal zekerheden voor de ambtenaar en mag de 'maximale interne mobiliteit' niet laten verworpen tot een stok achter de deur voor het management.

Stefaan Slagmuylder  
Nationaal Secretaris VSOA Groep Financiën

