



p/a S. Loos, Secretaris VSOA Vlaamse Overheid, Boudewijnlaan 20-21, 1000 Brussel

p/a R. De Coster, Secretaris Brussels Gewest ACV Openbare Diensten, Helihavenlaan 21, 1000 Brussel

p/a M. Nys, Adjunct-Secretaris, ACOD-LRB-Brussel, Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel

Beter een statuut dan een contract

In 1995 had de VGC 73% statutairen. Sinds 1995 verdriedubbelde het personeelsbestand maar kwamen er alleen contractuelen bij. Daardoor is de situatie nu omgekeerd: de VGC heeft vandaag meer dan 70% contractuelen. De reden: contractuelen zijn goedkoper dan statutairen. Maar je kunt maar beter statutair zijn. Wij leggen uit waarom.

Het onbeperkt contractueel aanwerven is een zware inbreuk op het statuut. Het ambtenarenstatuut moet behouden blijven. De overheid is immers een aparte werkgever die het algemeen belang moet dienen. De statutaire personeelsleden van de overheid vormen een specifieke categorie omdat ze onafhankelijk moeten zijn ten opzichte van politiek, mandaathouders of lobbygroepen. De onafhankelijkheid van overheidspersoneel is essentieel om corruptie tegen te gaan. En het statuut garandeert die onafhankelijkheid.

In de VGC krijgen statutairen en contractuelen op het einde van de maand hetzelfde loon. Een statutair kan net zo makkelijk ontslag geven als een contractueel, al kunnen opzegtermijnen iets anders liggen. Tot daar de overeenkomsten. De VGC heeft inspanningen gedaan om verschillen weg te werken, maar de limiet daarvan is bereikt. Wat zijn vandaag de verschillen?

Wie een statutair wil ontslaan, moet de spelregels altijd volgen

Een statutair personeelslid kan in geen enkele overheid van de ene dag op de andere ontslagen worden. In de VGC zijn minstens twee negatieve evaluaties nodig om te worden ontslagen. Ook is er een remediëringstraject voorzien. De VGC-procedures geven de garantie dat het personeelslid gehoord wordt en desgevallend de kans krijgt om zich te verbeteren. Daarom biedt het statuut een goede bescherming tegen intimidatie of willekeur. En dat is ook nodig. Een ambtenaar is immers dienstbaar aan de politiek, maar moet er wel onafhankelijk van zijn. En dat kan niet als je van de ene dag op de andere kan ontslagen worden. Voor mandaathouders is dit probleem des te groter. Zij zijn vandaag in de VGC allemaal contractueel.

De VGC heeft de evaluatie van contractuelen gelijkgeschakeld met die van statutairen. Maar heel af en toe doet de VGC een beroep op de wet op de arbeidsovereenkomsten van 1978: dan wordt een contractueel ontslagen van de ene dag op de andere, los van de evaluatieprocedure, en zonder dat het gaat om een zware fout.

Alleen het statuut biedt een ambtenaar de rechtszekerheid die hij of zij in de dagelijkse omgang met de politiek nodig heeft.

De eerste pijler, ofwel het wettelijk pensioen bij de VGC

De VGC moet voor statutairen meer bijdragen betalen, waardoor zij een beter pensioen hebben. Een statutaire D krijgt na een volledige loopbaan van 45 jaar bij de VGC 1686 euro netto per maand, 272 euro netto meer per maand dan een contractuele collega met dezelfde loopbaan bij de VGC. Dat verschil loopt op per niveau. Een statutaire A krijgt na een volledige loopbaan 761 euro netto meer per maand dan de contractuele A. **Als we ervan uitgaan dat alle collega's een volledige loopbaan van 45 jaar hebben gelopen bij de VGC, dan kan ongeveer 50% van het personeel van de VGC zich geen rusthuis (kostprijs 1600 euro per maand) permitteren. Zo goed als alle niveaus D, en een groot deel van de niveaus C.** Tot zover de theorie. Want de praktijk is schrijnender.

Veel oudere collega's waren jong in de jaren '80 – en werkloos. Zij hebben dus geen volledige loopbaan en krijgen een lager pensioen. Dat scheelt een paar honderd euro. Voor wie gewerkt heeft in een BTK-, DAC- of TWW-statuuut (de zogenaamde 'nepstatuten') is de situatie nog erger. Zij werkten wel, maar er werd voor hen onvoldoende bijgedragen.

Resultaat: weer een paar honderd euro pensioen per maand minder.

Noteer ook dat dit een groep is die minder kansen heeft gehad om een eigen woonst te verwerven en dus na het pensioen vaak moet huren. De VGC bleef doof voor onze smeekbedes om deze groep mensen allemaal te statutariseren toen het nog voor iedereen kon. Ondertussen zijn er al heel wat met pensioen gegaan of overleden. En zo geniet een voormalige collega met een staat van dienst van maar liefst **41 jaar voltijds werken bij NCC en VGC vandaag van een pensioen van 1023 euro bruto** (in dit geval gelijk aan netto) per maand. De VGC, de overheid die armoede bestrijdt?

Waarom zijn statutaire pensioenen hoger dan werknemerspensioenen?

Loonbarema's en pensioenen voor ambtenaren gaan uit van het principe van 'uitgesteld loon'. De overheid compenseert haar loonbarema's, die lager liggen dan in de privé, met een goed pensioen. In de privé-sector krijgt men een minder voordelig 'werknemerspensioen'.

Maar in de privé-sector hebben de meeste werknemers wel een tweede pijler.

Contractuelen bij de overheid krijgen het slechtste van twee werelden: een ambtenarenbarema en een werknemerspensioen.

Is de tweede pensioenpijler een goede zaak?

Een tweede pensioenpijler is een zeer goede zaak voor de contractuelen en 4% is een goed voorstel. De vakbonden zijn daar voor, want de contractuelen bij de VGC zijn er. Maar het is een minder goede oplossing dan een goed wettelijk pensioen.

De tweede pijler is eigenlijk een belegging. De werkgever stort elk jaar een percentage van je loon in een privéfonds. Als jij op pensioen gaat, zal dat fonds je het bedrag dat voor jou is gespaard uitkeren met de rente. Hetzij in één keer, hetzij elke maand een vast bedrag.

Een tweede pensioenpijler kan het verschil tussen een statutair en een contractueel pensioen nooit dichtrijden. Ten eerste zou je daarvoor al naar een bijdrage van 8% moeten gaan. Ten tweede is het niet de overheid die herverdeelt zoals in het wettelijk pensioen,

maar gaat het om een financiële belegging. Uiteraard blijft er een deel van de opbrengst aan de strijkstok van de bank hangen en het uiteindelijke bedrag is afhankelijk van de prestaties van de markt op het moment dat jij met pensioen gaat. Ten derde maakt de tweede pijler een verschil voor werknemers die hun loopbaan starten, maar veel minder voor hen die aan het einde van hun loopbaan staan.

Waarom wil de VGC nu wel een tweede pijler?

Er hangt de VGC een grote boete boven het hoofd, de responsabiliseringsbijdrage. Dit moeten overheden betalen die te weinig statutairen hebben en geen tweede pijler voor hun contractuelen. Tot nu moest de VGC die boete niet betalen. Maar vanaf 2021 wel. Als de VGC niets doet, zou die jaarlijkse boete tussen 2021 en 2025 stijgen van ongeveer 400.000 euro tot 2 miljoen euro. Noteer dat de VGC deze boete ook kan vermijden door te statutariseren.

Waarom wil de VGC hiervoor dan het statuut afschaffen?

Het één heeft niet direct met het ander te maken, maar de VGC wil de loonmassa zo laag mogelijk houden. Een statutair kost nog altijd meer dan een contractueel met een tweede pijler van 4%. Als de statutairen vervangen worden door goedkopere contractuelen, compenseert dit op termijn de kost van de tweede pijler. De VGC wil dus haar verplichtingen nakomen door een bestaand en beter kader te schrappen en te vervangen door een op termijn voor het personeel nadeliger kader.

Nog belangrijk: een contractueel die langdurig ziek is, wordt arm

Een statutair die ziek wordt, krijgt zijn loon doorbetaald en dit kan gedurende 666 ziekte-dagen tijdens de volledige loopbaan. Als contractueel val je na 15 of 30 dagen terug op een uitkering van het ziekenfonds, en dan krijg je 60%, niet van jouw loon, maar van een 'geplafonneerd' loon. Voor alle personeelsleden is dat een enorme terugval. Bovendien heeft een langdurig zieke hogere kosten, de hospitalisatieverzekering ten spijt. **Voor de contractueel geldt: wie ziek wordt, wordt arm.**

Niet de zieke statutair maar de VGC zelf zorgt voor meer werkdruk

De VGC gebruikt ziekte graag als argument tegen statutairen: omdat we ze moeten blijven betalen als ze langdurig ziek zijn, kunnen we hen niet vervangen. Dat creëert dan druk op de diensten.

Om hoeveel mensen gaat het dan? In 2015 waren vijf statutairen langdurig ziek, in 2016 waren er dat 5,5, in 2017 waren er dat twee. Een verwaarloosbaar aantal. Dit is geen sluitend argument als je weet dat in september 2020 110 jobs bij de VGC niet waren ingevuld die wel waren begroot. Een structurele onderbezetting van 18%. Dit is al jaren aan de gang en geen toeval maar bewust beleid. De VGC noemt deze sluipende besparing haar 'voorzichtigheidsbeleid'. Het is deze besparing die in sommige directies enorme werkdruk creëert.

Nog een loos argument: specifieke werkingsmiddelen

Nog een argument om niet te statutariseren: contractuelen worden betaald met ‘specifieke middelen’, dat wil zeggen met een subsidie van een andere overheid. Het gaat dan om ‘uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften’ of ‘specifieke opdrachten’. Maar als de subsidie een loopbaan lang kan bestaan, kunnen we dan nog spreken van tijdelijk? Als de VGC de ‘specifieke’ opdracht zelf zo belangrijk vindt dat ze er veel meer middelen bijlegt, kan je dan nog de subsidie als argument gebruiken?

Een voorbeeld. In de gemeenschapscentra worden de lonen voor 94% uit algemene middelen betaald. Aan meer dan 200 collega's wordt al vijftig jaar een statutarisering ontzegd omdat hun sector nog voor 6% door Vlaanderen wordt gesubsidieerd.

Wat willen de vakbonden?

Het ambtenarenstatuut is het kader gemaakt voor de overheid. Het biedt ambtenaren een correcte bescherming bij het uitoefenen van hun functie, een pensioen dat toelaat om waardig oud te worden en een bescherming tegen armoede als zij langdurig ziek worden.

Wij eisen dat de VGC het beste kader voor haar personeel behoudt in plaats van van het slechtste kader de norm te maken. Zoals ook het Brussels Gewest doet. De broodnodige compensatie voor contractuelen mag niet ten koste gaan van het juiste statuut.

Wij weten dat de VGC armoedebestrijding hoog in het vaandel draagt. Wij durven hopen dat deze bezorgdheid ook voor de werknemers geldt die hun hele professionele leven in dienst hebben gesteld van de VGC. **Daarom vragen wij met aandrang de algemene statutarisering te beginnen en in een tijdslijn te zetten.** We moeten beginnen met de meest kwetsbare groepen : niveau D, ex-DAC-, BTK- en TWW-personeel en 50-plussers, ongeacht hun jobinhoud of standplaats. Voor velen onder hen kan de VGC nu het verschil maken. Ondanks de gemengde loopbaan zullen ze beter af zijn met statutarisering dan met een tweede pijler.

Wij begrijpen dat de VGC keuzes moet maken. Aan de vakbonden is een voorstel gedaan dat, zo bleek op het laatste Bijzonder Overlegcomité, blijkbaar enkel te nemen is. We vonden geen bereidheid voor onderhandeling. Wij vragen samen met de werkgever een **regeling op maat** te mogen uitwerken die ook het verschil maakt voor de meest kwetsbare werknemers binnen de VGC.

Als het VGC-College nu aandacht heeft voor deze problematiek zal dit voor deze groepen werknemers in de nabije toekomst al het verschil maken tussen leven in armoede en een iets waardiger bestaan.

Brussel, 28 januari 2021