

SMALS-EGOV SELECT

Sociale verkiezingen

Verkiezingsprogramma 2024 - 2028

Balans 2020 - 2024

De afgelopen 4 jaar hebben we jullie vertegenwoordigd in overlegorganen. We willen graag een aantal zaken benadrukken die volgens ons onze betrokkenheid bij het personeel illustreren. Je hebt waarschijnlijk al deze fases kunnen volgen door onze maandelijkse mededelingen te lezen.

Laten we beginnen met de COVID-periode. We hebben deze storm doorstaan door iedereen de nodige veiligheid te garanderen en maatregelen te nemen om de gezondheid van de werknemers te waarborgen.

Toen kwam de energiecrisis hard aan! Ik hoef jullie niet te herinneren aan de maatregelen die door de overheid werden opgelegd. We mogen blij zijn met de inspanningen van onze medewerkers om het energieverbruik in de bedrijfsgebouwen en -instellingen te verminderen. Om dit te compenseren hebben we een verhoging gezien van de werkgeversbijdrage in de kosten van telewerk, evenals de overgang naar een hoger telewerkregime dan in het verleden was toegestaan (tot 3 conventionele dagen).

Meer recent stond dit laatste jaar (2023) vooral in het teken van onderhandelingen om ons bedrijf aantrekkelijker te maken voor de arbeidsmarkt. Dit resulteerde in het afsluiten van 4 cao's en wijzigingen in de arbeidsreglementen (mobiliteitsplan, 39-urige werkweek, enz.).

We kunnen ook een aantal eisen uit ons 2020-programma bevestigen:

- Bevordering van telewerken op vrijwillige basis (buiten de Covid-periode).
- Afschaffing van de diplomabarrière. (Loopbaanontwikkeling op basis van vaardigheden en ervaring.)
- Betere opvolging en organisatie van opleidingen voor alle personeelsleden (minimum 5 opleidingsdagen per persoon over een periode van drie jaar).
- Mobiliteit tussen Smals, eGov en de instellingen aanmoedigen (het gemakkelijker maken om te solliciteren naar vacatures).
- ...



TOEKOMST

In de nabije toekomst zullen we u blijven ondersteunen bij het implementeren van de bovengenoemde CAO's.

Daarnaast hebben we een aantal aandachtspunten geïdentificeerd:

- **Uitbreiding toegang tot het mobiliteitsplan.**
Sommige medewerkers profiteren niet van het mobiliteitsplan. Waarom zouden bepaalde categorieën werknemers in ons bedrijf uitgesloten zijn van dit voordeel?
- **Reële carrièrevooruitzichten binnen het bedrijf en zijn instellingen.**
De opheffing van de diplomabarrière is een stap voorwaarts. We zullen ervoor zorgen dat de praktijk de theorie weerspiegelt.
- **Organisatie van loopbaanontwikkelingsmonitoring voor elk gedetacheerd personeelslid door Smals en eGov.**
Helaas hebben gedetacheerde medewerkers niet dezelfde carrièrekansen, afhankelijk van de instelling waarvoor ze werken.
- **Herwaardering van de vaste maandelijkse vergoeding van de wachtdienst.**
Op dit moment is het bedrag van de aanwezigheidsvergoeding al meer dan tien jaar niet verhoogd. Met andere woorden, dit bedrag heeft niet dezelfde evolutie gevolgd als je salaris, dat van automatische indexering heeft geprofiteerd (bijv. 11,08% indexering op 01/2023).
- **Voor eerlijke maaltijdcheques!**
De waarde van maaltijdcheques is sinds 2016 niet veranderd. Hun waarde is onvoldoende. Daarom voert de ACLVB campagne om de maximumwaarde van maaltijdcheques te verhogen naar €10.
- **Herwaardering van de telewerkvergoeding.**
Het is cruciaal om het bedrag van de telewerkvergoeding te herbekijken. Onder de huidige regelingen mag een telewerkvergoeding oplopen tot €151,70. Wij stellen voor dat deze vergoeding wordt herzien om de huidige kosten beter weer te geven.

Velen van jullie hebben hun vertrouwen in ons getoond tijdens de sociale verkiezingen van 2020 en we willen jullie daarvoor bedanken. We zijn trots op wat we de voorbije 4 jaar hebben bereikt en we willen ons blijven inzetten voor het personeel van SMALS-EGOV SELECT door jullie te vertegenwoordigen in de overlegorganen van het bedrijf.

Wij vragen u om uw vertrouwen te hernieuwen door te stemmen op de kandidaten van de liberale vakbond en de ACLVB bij de sociale verkiezingen op 16 mei.

Uw ACLVB-kandidaten,

