

Sectorcomité III eindeloopbaan, kabinet 23 april 2012

De Voorzitter (Dhr. Meurisse) opent de vergadering omstreeks 14:15 h.

Dhr. Bogaert deelt mee dat na het overmaken van de ontwerp-K.B. nog 2 bijkomende vragen bij hem binnen gekomen zijn, namelijk:

- Iemand die na de leeftijd van 60 aan 35 loopbaanjaren komt, kan tot 65 in VVP gaan: Dit is specifiek benoemd op vraag van de vakbonden in de ontwerp-K.B. en dus toegevoegd aan de tekst zoals die tot dan bestond.
- De stappen van 6 maanden in de overgangsperiode: de kern had hierover reeds beslist en de vraag van de acod is via het dossier overgemaakt aan "ikw" met het oog op herziening van het reeds gevormde standpunt. De acod verneemt via-via dat deze vraag niet is toegekomen bij "ikw" en stelt zich de vraag hoe dit komt. Indien deze vraag niet tot op het "ikw" geraakt is dan is dat volgens de acod zeker te betreuren en is dat bovendien een eigenaardige manier van werken van de overheid.

De acod vraagt op welke manier de overheid, indien er een akkoord wordt getekend, tegemoet gaat komen aan de mensen die momenteel thuis zitten in recup, verlof, enz. en die wachtende zijn op de goedkeuring van hun aanvraag tot VVP. Indien er geen tussentijdse maatregelen getroffen worden zullen deze mensen terug aan het werk moeten gaan op het ogenblik dat hun verlof (e.d.) op is.

De overheid erkent dat dit inderdaad aandachtig bekeken moet worden en dat er een oplossing gezocht dient te worden voor dit probleem. Het kan niet de bedoeling zijn om mensen in de problemen te brengen.

De vraag wordt gesteld binnen welke termijn mensen die blijven werken, en die voldoen aan de voorwaarden om de premie van 2.500 € te ontvangen, in het jaar 2012 hun aanvraag moeten indienen. De overheid erkent dat deze termijn niet in de ontwerp-K.B. vermeld staat en stelt soepel te willen zijn en zo snel mogelijk in te gaan op de aanvragen. De acod stelt voor om deze goedkeuring retroactief in werking te laten treden indien dit niet anders kan.

De voorzitter vraagt de vakbonden of zij akkoord kunnen gaan met de ontwerp-K.B.

ACV-od en VSOA keuren goed, de acod vraagt een korte schorsing van de vergadering. Na de schorsing keurt de acod de ontwerp-K.B. goed met bijkomende opmerkingen.

De voorzitter gaat over tot het agendapunt over de begeleidende maatregelen naar eindeloopbaan (zie bijlage).

ACV-od merkt op dat het wegvallen van de nachten op de leeftijd van 55 enkel maar toepassing is van het arbeidsreglement en dus niet nieuw is. Wat het presteren van 1 weekend per maand betreft stelt ACV-od dat dit voor problemen kan zorgen naar andere personeelsleden toe, zeker in kleinere inrichtingen.

De acod stelt dat zij problemen hebben met het voorstel in zijn totaliteit omdat deze maatregelen volgens de acod gekoppeld dienen te blijven aan het K.B. uit 2003. Reden hiervoor is dat de omstandigheden aangaande overbevolking, agressie en stress enkel maar toegenomen zijn sinds 2003. Bovendien hebben bepaalde voorstellen van de overheid een budgettaire impact op het personeelslid in kwestie. De acod vraagt waarom de overheid niet overweegt om personeelsleden bijkomend verlof toe te kennen, waarbij men de garantie krijgt dat dit verlof opgenomen kan worden. De modaliteiten dienen natuurlijk op een ander tijdstip bekeken te worden.

Er wordt opgemerkt dat het ambitieus is om het advies van de arbeidsgeneesheer bindend te maken, maar dan dient de overheid ook te kunnen garanderen dat er voldoende arbeidsgeneesheren zijn en dat het te spreken krijgen van de arbeidsgeneesheer vlot verloopt. Wat de pensioenbonus betreft stelt zich de vraag of de minister kan garanderen dat de pensioenbonus een blijvend karakter heeft. De geruchten die gonzen aangaande de gesprekken over de eindloopbaan algemeen, die uitgesteld zijn tot september 2012 stemmen immers niet tot optimisme.

Vsoa treedt de standpunten van de twee andere vakbonden bij en haalt bijkomend aan dat bepaalde voorstellen niet altijd haalbaar lijken in de praktijk.

Dhr. Bogert geeft aan dat de overheid verder wilde gaan in hun voorstellen tot eindloopbaan, maar men heeft zich moeten beperken omwille van het gegeven van positieve discriminatie. Men heeft ook rekening willen houden met jonge mensen die in functie van hun gezin en kinderen ook noden hebben. Dhr. Bogaert geeft aan dat zij op zoek gegaan zijn naar een evenwichtig voorstel.

Dhr. Bogaert verwijst naar mogelijke initiatieven vanuit comité A met betrekking tot vermindering van de loopbaan en arbeidsduurvermindering.

De vertegenwoordiger van ambtenarenzaken bevestigt dat er wijzigingen zullen zijn met de vorige regeling 4/5^{de} aangaande de duur waarbinnen men kan genieten van het stelsel van 4/5^{de} met financiële tussenkomst.

Dhr. Bogaert wil nuanceren dat niemand verplicht zal worden om van functie/job te veranderen en de financiële impact er dus enkel kan zijn wanneer een personeelslid zelf verzoekt om van functie/job te veranderen.

De acod stelt deze uitspraken te betreuren, omdat mensen die voorheen ervoor kozen om niet in VVP te gaan om financiële redenen, nu wanneer ze doorwerken misschien wel de financiële impact zullen voelen wanneer zij vanwege hun leeftijd van functie/job veranderen. Verder lijkt het voor de acod niet haalbaar om mensen vanaf een bepaalde leeftijd in bewakingsfuncties te zetten met een lager risicoprofiel. Indien men dit wil doen, moet men kunnen garanderen dat men dit voor iedereen doet. Gaat men mensen die jaar en dag op een veiligheidsfunctie werken ineens van functie veranderen omdat iemand vanwege eindloopbaan op die werkpost geplaatst "moet" worden ?

Dhr. Bogaert vat samen:

- De maatregelen dienen volgens de vakbonden in te gaan vanaf de leeftijd van 55.
- De rugzak dient tijdig en in overleg aangepakt en afgebouwd te worden.
- De 3 dagen extra verlof gekoppeld aan de 6 dagen ziekte dienen geschrapt te worden en er dienen garanties geboden te worden voor verlof à rato van 1 dag per maand. Volgens de acod dienen deze verlofdagen extra toegekend te worden → 12 bijkomende verlofdagen per jaar.

De DG stelt begrepen te hebben dat de vakbonden niet echt tevreden zijn over de voorstellen die door de overheid geformuleerd werden. Hij stelt vragende partij te zijn om vanuit de politieke overheid betere en meer haalbare voorstellen aangereikt te krijgen.

De acod geeft aan dat binnen de pensioenhervorming gesteld wordt dat het de overheid is die met begeleidende maatregelen dient te komen.

ACV-od stelt voor om via een werkgroep tot voorstellen te komen tot begeleidende maatregelen.

De voorzitter vraagt om de vergadering kort te schorsen.

Dhr. Bogaert geeft na de schorsing aan dat zij de begeleidende maatregelen willen koppelen aan de regeling VVP, dit na terugkoppeling naar de politieke overheid. Men wil zo snel mogelijk tot een definitief resultaat komen. Men richt zich op de datum van 11 mei 2012 (datum van de ministerraad) hopende dat er van daar uit nog mogelijkheden komen om tot begeleidende maatregelen te komen die voor iedereen

aanvaardbaar zijn. Men wil tegen ten laatste 25 mei 2012 een sectorcomité organiseren om dan het definitief resultaat (VVP + kwaliteitsmaatregelen) ter ondertekening voor te leggen.

Dhr. Bogaert vraagt naar een datum om een werkgroep (informeel) bijeen te laten komen die zich buigt over de kwaliteitsmaatregelen. Na overleg met alle partijen wordt voor 16 mei 2012 gekozen.

Verslag: De Kaey Robby

Bijlage

Kwaliteitsmaatregelen

De overheid is bereid zich in de discussie omtrent de aanpassing van het verlof voorafgaand aan pensioen te engageren tot het uitwerken van 'kwaliteitsmaatregelen inzake de einde loopbaan'.

In de hiernavolgende maatregelen moet 57+ als volgt geïnterpreteerd worden:

- in 2012 : 55 jaar
- in 2013 : 55 jaar en 6 maanden
- in 2014 : 56 jaar
- in 2015 : 56 jaar en 6 maanden
- in 2016 : 57 jaar

De overheid en de vakbonden zijn het eens dat oudere werknemers een zeer waardevolle bijdrage leveren tot finaliteit van Justitie, en de penitentiaire sector in het bijzonder.

1/ Mentorschap en opleiding

Er komt een systeem van 'mentorschap' waarbij 57+ kunnen worden ingeschakeld in de opleiding, de begeleiding en de coaching van jongere personeelsleden, om op die manier hun expertise, ervaring, en know-how te blijven inzetten ten behoeve van de gevangenen, en deze over te dragen op de jongere personeelsleden.

57+ kunnen zich kandidaat stellen om ingezet te worden in de opleidingscentra als leraar of begeleider.

2/ Toewijzen van minder risicovol werk aan oudere personeelsleden binnen de gevangenis

Er komen "kwaliteitsmaatregelen" om oudere werknemers een minder risicovol werk te geven binnen de gevangenis. Dit houdt de volgende prioriteitsorde in:

- de agenten die door de arbeidsgeneesheer een tijdelijke aanbeveling krijgen voor ander werk worden tijdelijk herplaatst cfr het advies van de arbeidsgeneesheer dat dus dwingend wordt
- de 57+ krijgen op hun vraag een post aangeboden die minder stresserend is. Het gaat om posten binnen de "koude bewaking", zoals bv.
 - o het onthaal
 - o het bezoek
 - o de vestiaire
 - o

55+ kunnen op hun vraag afzien van nachtshifts

57+ kunnen op hun vraag gepland worden met 1 weekendshift per kalendermaand

3/ Begeleiding naar een andere job binnen de gevangenissector

Agenten die door de arbeidsgeneesheer definitief uit het cellulair worden geweerd en 55+ zijn, kunnen vragen te gaan naar een tewerkstelling in de administratieve diensten van de gevangenis, zoals bv griffie, boekhouding, medische dienst, secretariaat SPD, enz.... Om hiervoor in aanmerking te komen dient de agent een traject van opleiding met test met succes gevolgd hebben teneinde te bewijzen dat hij daarvoor de nodige competenties bezit.

Deze periode voorafgaand aan het verlof voorafgaand aan pensioen, wordt gelijkgesteld als een periode die deel uitmaakt van de anciënniteit (minimum 15 jaar) in de functies geïndiceerd door het KB tot wijziging van het KB mbt verlof voorafgaand aan pensioen.

Op vrijwillige basis kunnen penitentiaire bewakingsassistenten van om het even welke leeftijd het zelfde opleidingstraject met test volgen.

Zij worden , bij het slagen, opgenomen in een wervingsreserve die prioriteit krijgt boven externe wervingen. Wanneer zij kiezen voor de nieuwe carrière is dit met verandering van graad.

4/ Begeleiding naar een job buiten de gevangenissector voor de personeelsleden die dit wensen

Er komt een systeem van begeleiding naar jobs buiten de gevangenissector.

Dit geldt in eerste instantie voor de overgang naar het veiligheidskorps, dat het meest het statuut van de penitentiaire bewakingsassistenten benadert. Zij krijgen een specifieke opleiding aangeboden en moeten slagen in een specifieke test. Bij het opnemen van de job komt er een verandering van graad. De wedde valt onder de vrijwaringsmaatregel.

Penitentiaire agenten kunnen prioritair toegang krijgen tot bewakingsfuncties in andere entiteiten van Justitie, middels een verandering van graad. Dit geldt in het bijzonder voor de niveau D. De overgang kan gebeuren zonder opleiding en zonder test bij beslissing van de Voorzitter van het directiecomité.

De overgang naar bewakingsfuncties in de justitiepaleizen kan slechts ingaan nadat een wetswijziging de mobiliteit tussen de FOD en de griffies en parketten toelaat.

Er komt een opleidingstraject, gevolgd door een test, waarbij penitentiaire bewakingsassistenten zich kunnen voorbereiden op de overgang naar een administratieve carrière.

5/ Gegarandeerde mechanismen van verlof of arbeidsorganisatie onder een of andere vorm

Om de werkdruk te verminderen wordt de "rugzak" gepland vanaf 55 jaar.

Statutaire personeelsleden kunnen beroep doen op de nog goed te keuren wet ter herziening van de wet van 10 april 1995 betreffende de herverdeling van de arbeid in de openbare sector. De premie daartoe is cumuleerbaar met de 4/5 of 1/2-premie voor agenten met recht op VVP die blijven werken.

55+ die minder dan 6 dagen ziekteverlof hadden in 1 kalenderjaar, krijgen 3 supplementaire dagen verlof te nemen zoals jaarlijks verlof. Dit is een preventieve gezondheidsmaatregel.

De overheid zal een grotere communicatie voeren naar de agenten om hen te wijzen op de pensioenbonus.