

## **Sociaal overleg, kabinet 16 mei 2012**

Deel 2 van de vergadering.

De vergadering gaat over naar een sectorcomité III en het voorzitterschap wordt overgedragen aan Dhr. Bogaert.

Deze geeft het woord aan Dhr. De Sadeleer Stephaan van het vsoa om toelichting te geven bij een voorstel aangaande de mutatieregeling.

Voor 1 december 2012 zou het mogelijk moeten zijn om te voorzien in een tool die toelaat om de aanvragen tot mutatie via PC te laten indienen (via login). Via deze tool zou het personeel de mogelijkheid hebben om 2 bestemmingen van keuze op te geven.

De voorzitter beaamt dat voor hem het een valabele optie is om via deze tool de mogelijkheden qua mutatieaanvraag uit te breiden. Hij geeft wel aan dat hij hierin afhankelijk is van externe factoren.

De acod is niet akkoord met de beperking die in tussentijd opgelegd wordt en stelt in vraag dat er maar 1 keuze zou kunnen gemaakt worden, terwijl vroeger mensen tot zelfs 5 keuzes konden maken.

De voorzitter schorst de vergadering en overlegt met de overheid.

Na de schorsing stelt de voorzitter dat de oefening moeilijker is dan vroeger omdat er een automatisch link is met de selectie van nieuwe personeelsleden. Bij een situatie van 1 keuze vormt dit minder problemen dan wanneer er 2 keuzes mogelijk zijn.

De voorzitter stelt uiteindelijk dat de overheid bereid is om vanaf 1 december 2012 (in voege treden nota) 2 keuzemogelijkheden toe te laten aan de personeelsleden die mutatie vragen. De tekst van de ontwerpnota zal hiertoe aangepast worden.

De voorzitter gaat over tot agendapunt 3 (lopende stakingsaanzegging voor alle Belgische gevangenis).

De syndicale organisaties geven aan dat dit gelijklopend is met de situatie van het personeelsplan en er dus geen protocol van akkoord kan zijn aangaande de stakingsaanzegging vooraleer over het personeelsplan een protocol van akkoord kan zijn.

De voorzitter stelt voor om een samenvattende tekst op te stellen aangaande de voorstellen van het kabinet over de voorstellen die moeten bijdragen tot een verbetering van de veiligheid in de penitentiaire inrichtingen. Deze tekst zou dan kunnen voorgelegd worden ter ondertekening in afwachting van een protocol van akkoord wat de stakingsaanzegging betreft.

Er bestaat onenigheid over het tijdstip waarop deze tekst beschikbaar dient te zijn. Voor acv-od is het vandaag, ten laatste vanavond. Voor acod en vsoa kan deze tekst na het weekend overgemaakt worden.

Er wordt overgegaan tot agendapunt 4 (kwaliteitsmaatregelen eindeloopbaan):

Acv-od gaat van start:

- Mentorschap en opleiding: akkoord met de overheid
- Inzetten in werkposten met minder stress: akkoord met de overheid, maar zonder dat hiervoor posten bij gecreëerd dienen te worden.

- Begeleiding naar een andere job binnen justitie: akkoord indien dit via het systeem van affectatie gaat en de persoon vervangen wordt in de bewaking.
- Begeleiding naar een job buiten justitie: Bedoelt de overheid hiermee mobiliteit

Acod gaat verder en licht de ingestuurde punten toe:

Vanaf de leeftijd van 55 moet men inzake:

1. Verlofdagen:
  - a. Een x-aantal verlofdagen bijkomend per jaar krijgen, waarbij x=12 bij voorkeur
  - b. Met uitzondering van de maanden juli – augustus per maand minstens 1 dag (eventueel 2 dagen) verlof kunnen nemen dat gegarandeerd wordt. Modaliteiten verder te bepalen.
2. Dienstregeling:
  - a. Zonder verdere voorwaarden de mogelijkheid krijgen om af te zien van nachtdiensten.
  - b. Op vrijwillige basis de mogelijkheid krijgen om in dagdienst te werken (inclusief weekend) met behoud van onregelmatige prestaties è berekening forfait op basis van de dienstrol op 8 weken.
3. Conflict en agressie:
  - a. De mogelijkheid hebben om af te zien van de opleidingen C&A zonder verdere voorwaarden
  - b. De mogelijkheid hebben om af te zien van de "dienst interventie" zonder verdere voorwaarden
4. Zware beroepen een erkenning geven voor de functies binnen de gevangenissen, gekoppeld aan de voordelen die deze erkenning met zich meebrengt.

**Wat betreft de reeds gemaakte voorstellen van de overheid willen wij enige nuances aanbrengen, namelijk:**

1. Het inzetten van 55+ als mentor kan enkel zinnig zijn indien deze mentoren:
  - a. Deel uitmaken van een aparte equipe binnen hun inrichting
  - b. Hun enige taak eruit bestaat nieuwe mensen te begeleiden in hun nieuwe functie.
2. Het inzetten van 55+ in een onthaalfunctie kan enkel zinnig zijn indien:
  - a. Zij voldoende opleiding krijgen voor deze veiligheidsfunctie
  - b. Er voldoende personeel in het onthaal werkt
  - c. Er voldoende bezoekerimte is
  - d. De inrichting niet overbevolkt is.
3. Het inzetten van 55+ in een bezoekerimte kan enkel zinnig zijn indien:
  - a. Er voldoende bezoekerimte is
4. Het inzetten van 55+ in een vestiaire kan enkel zinnig zijn indien:
  - a. Er voldoende apparatuur/middelen zijn om mee te werken
  - b. Er voldoende kledij is om mee te werken
  - c. Er voldoende dienders zijn die ondersteunend werken

De voorzitter recapituleert dat 55 de leeftijd dient te zijn waarmee rekening gehouden dient te worden in functie van de kwaliteitsmaatregelen. Wat betreft de mentoren ziet de voorzitter het nut niet van mensen fulltime in te zetten in functie van mentorschap.

De acod argumenteert dat in inrichtingen met een groot personeelsverloop het geen overbodige luxe is om mensen fulltime in te schakelen als mentor. De voorzitter stelt hiervoor begrip te hebben.

Aangaande extra verlofdagen vanaf de leeftijd van 55 stelt de voorzitter dat dit binnen comité bekeken dient te worden en er dus geen standpunt van justitie kan ingenomen worden.

Wat de nachtdiensten betreft kan de voorzitter enkel een suggestie doen om het bestaande K.B. aangaande het arbeidsreglement, aan te passen.

Wat het vrijstellen van de opleidingen conflict en agressie en interventiediensten betreft heeft de voorzitter bedenkingen bij de gevraagde vrijstelling. Het is volgens hem belangrijk dat ieder personeelslid voldoende

“gewapend” is tegen agressie. Het vrijstellen van het uitvoeren van interventies daarentegen lijkt de voorzitter wel nuttig en wenselijk vanaf de leeftijd van 55.

Acod argumenteert dat het enkel nuttig is de opleiding C&A bij te wonen indien deze meer dan momenteel het geval is, georganiseerd wordt. De oefeningen die men aanleert moet men meer herhalen wil men een gezonde reflex hebben in het geval men aangevallen wordt.

De voorzitter haalt de verschilpunten aan, namelijk:

- Het advies van de arbeidsgeneesheer bindend maken, acv-od zegt neen, acod en vsoa zeggen ja
- De reffectatie van personeelsleden zonder dat men op pensioen gesteld kan worden indien men binnen het jaar gaan andere job vindt: acv-od wil reffectatie als middel gebruiken om de vervanging van mensen te verzekeren.

De voorzitter sluit dit agendapunt af en stelt een ontwerp tekst te maken tegen het overleg van 22 mei 2012.

Tijdens het behandelen van het agendapunt aangaande de buitendiensten van de staatsveiligheid is de verslaggever (De Kaey R.) niet bevoegd om aanwezig te zijn.

De vergadering gaat verder met de binnendiensten van de veiligheid van de staat.

Er wordt een technische uitleg gegeven over de financiële gevolgen van de geplande bevorderingen bij de binnendiensten. Er wordt in vraag gesteld dat gedurende 6 à 7 jaar een persoon bij hogere functies een graad niveau A bekleedt. Dit druist in tegen de regelgeving aangaande hogere functies. De verantwoordelijke namens de binnendiensten geeft aan dat er ondertussen ruimte is om over te gaan tot aanwerving van iemand op de vacante betrekking.

De bezorgdheid van de syndicale organisaties ligt vooral bij de tekorten binnen de niveaus D en C bij de binnendiensten en het is de uitdaging om hiervoor een oplossing te vinden.

Het personeelsplan voor de binnendiensten van de staatsveiligheid krijgt om die reden vanuit het acod en acv-od een negatief advies. Vsoa geeft ondanks negatieve bemerkingen een positief advies.

Verslag: De Kaey Robby