

	NATIONAAL SYNDICAAT VAN HET POLITIE- EN VEILIGHEIDSPERONEEL	07 juni 2012
	NSPV Info	

HOOG OVERLEGCOMITE (HOC 104) VAN 06 juni 2012

Het hoog overlegcomité wordt door Mr J-M VAN BRANTEGHEM DG DGS voorgezeten

Agenda van het overleg

De voorzitter opent de vergadering.

1. Wijziging van evaluatoren DSE

Het punt wordt volgende vergadering behandeld.

2. Aankopen van corrigerende zonnebrillen voor DAH (vervolg HOC109)

Afspraken met contactpersoon welzijn DGA werden gemaakt en een risicoanalyse zal gemaakt worden met het clipsysteem op de corrigerende zonnebrillen. Tevens wordt een methodologie afgesproken en vervolgens zal nagegaan worden welke eenheden het eerst behoefte hebben aan de zonneclips. Een prioriteitenlijst zal opgesteld worden. DSW hoopt dit dossier vlug te kunnen afsluiten om het mogelijk te maken een lastenboek op te stellen. Het punt wordt vervolgd...

3. Functieprofiel diensthoofd VDKP (veiligheidsdetachement Koninklijke paleizen) (vervolg HOC109)

De gevraagde wijzigingen werden aangebracht en het functieprofiel wordt goedgekeurd.

4. Weging betrekking niveau A van de beheerder van de grote complexen (vervolg HOC109)

- DSL preciseert dat in de eerste golf van de wegingen in 2008 , de functies van DSL gewogen werden .
- In die periode werd echter vergeten de functie van beheerder grote complexen bij te voegen.
- DSL vraagt de herziening van de cumul van de verantwoordelijken van een dienstencentrum dewelke ook de functie van complexcoördinator hebben.
- DSL haalt ook aan dat de wegingscommissie aanbevolen had van te wachten omdat het wegingssysteem zou aangepast worden.
- Rekening houdend met het feit dat deze herziening nog niet in voege is, legt DSL opnieuw dit dossier voor aan het hoger overlegcomité.
- Er wordt gepreciseerd dat de vereiste aanwezigheid voor de cumul van deze functie gebracht is op 6 jaar).
- Wegingscommissie :
 - het dossier is goed samengesteld behalve het punt omtrent de nuttige ervaring. Aanpassingen hieromtrent werden ondertussen aangebracht.
- De commissie heeft dus de nuttige ervaring gebracht op 6 jaar rekening houdende met gelijkaardige functies.
- De wegingscommissie deelt mee dat deze functie van toepassing is vanaf september 2012 rekening houdende dat het hier om een wijziging van functie gaat.
- Er wordt gevraagd naar de reikwijdte van de strafrechtelijke en burgerlijke verantwoordelijkheid
- De voorzitter stelt dat hij het advies van DSJ zal inwinnen.
- DSJ zal eveneens geconsulteerd worden omtrent het retroactief aspect van deze beslissing van weging.

5. Functieprofielen SPC (46)

- Directeur SPC
 - Haalt aan dat het project tot reorganisatie gestart is in 2010 met de medewerking van het BOC197.
 - Een werkgroep goedgekeurd door de boc197 werd in plaats gesteld om zich over deze profielen te buigen.
- DGS stelt een tafelronde voor om de meningen van de vakbonden te kennen
- CGSP haalt aan dat de functie calog onthaal niet voorzien is , dus moet de OT aangepast worden
 - Directeur SPC deelt mee dat de voorstellen gedaan werden naar de overheid om deze aanpassingen door te voeren..
 - Een voorstel voor een nieuwe OT werd goedgekeurd door de CG , er werden trouwens plaatsen in mobiliteit open gesteld
 - Ingevolge de beslissing van SPC te versterken is het evident dat er plaatsen moeten voorzien worden ter omkadering, de aanpassing van de OT is dus voorzien.
- VSOA : heeft geen opmerkingen omtrent de profielen
 - Wenst de aandacht te vestigen op andere eenheden SPC, onder andere de situatie in ANTWERPEN.
- NSPV
 - Trekt de aandacht op haar voorstel gedaan in het HOC108 van 07/03/2012, met name een analyse van de profielen door een werkgroep .
 - Het NSPV betreurt vast te moeten stellen dat er niets beslist werd en wenst meerdere opmerkingen en beschouwingen te formuleren.
 - Het NSPV stelt zich vragen bij het document dat de overheid wil laten tekenen omtrent de individuele keuze van de functie .
 - Het NSPV stelt dat de overheid geen handtekening moet vragen van het personeel dat reeds in plaats gesteld is voor de in werking treding van de nieuwe profielen
 - Het NSPV stelt zich vragen bij de maatregelen die genomen worden tegen leden SPC die geen nieuw profiel krijgen.
 - Voor de oudere collega's kunnen er problemen optreden betreffende de evaluatie die rekening houdt met de nieuwe profielen.
- ACV : geen commentaar .
- Directeur SPC
 - Voor wat de opmerkingen van het NSPV betreft is er een behoefte van snel te kunnen evolueren .
 - Preciseert dat de functieprofielen evolutief zijn in de tijd, meer bepaald op basis van de risicoanalyse die weldra meegedeeld zal worden.
 - Preciseert dat het document « individuele keuze van de functie » een vergissing betreft en dat dit document dan ook ingetrokken wordt
 - Voor wat betreft het tekenen van het document wenst de directeur te stellen dat het de bedoeling is van de leden SPC stabiliteit te bieden in hun job .
 - De directeur is ervan overtuigd dat het personeel geen probleem zal hebben met dit document .
 - De directeur bevestigt dat het profiel een impact zal hebben op de evaluatie .
- Het NSPV vraagt dat de officieel en concreet deze 47 profielen besproken worden hetgeen nog niet gebeurd is
- Directeur SPC
 - Haalt aan dat de 35 eerste profielen besproken werden op de werkgroep van het BOC197
- Het NSPV dringt aan op een officieel debat
- Voorzitter stelt voor van de opmerkingen van het NSPV te behandelen
- NSPV stelt de verschillende opmerkingen voor
 - Voor het aspect talenkennis – punt 7 van de profielen ‘talenkennis’, wordt gevraagd van zich aan de bijlage 15 en 16 van de DINO te houden (AEPOL).
 - Voorbeeld : het Engels is geen gewenste taal maar wel een nuttige taal
 - Voor wat de financiële voordelen betreft wordt eveneens gevraagd van zich aan alle nuttige talen te houden voor Ops en calog voor de functie onthaal (bijlage 16 DINO + artikel XI.III-33bis van RPPol voor CALOG) + medische zorgen voor personeel calog aan het onthaal .
 - Het collectief materiaal (GSM voor de ploegen coördinatie ent interventie).
 - Het materiaal OO en de opleidingen in deze materie
 - Het standpunt t.o.v. de hiërarchie (evaluator, functionele verantwoordelijke,.....), verschillende profielen moeten herbekeken worden .

- Het NSPV haalt bijvoorbeeld het profiel “ploeg pickpockets” aan , de voorwaarden omtrent de vereiste opleiding (gerechtelijke opleiding gelinkt aan de functie, de beschrijving van deze functie , de bijzondere kwalificaties .
 - Het is logisch dat met zulk profiel, wij bepaalde eisen van het personeel mogen verwachten .
- De overheid neemt akte van de verschillende opmerkingen en zal waakzaam blijven voor verdere opmerkingen

6. Diversen

- Op zoek naar een cultuur binnen DGS
 - DGS wordt geconfronteerd met verschillende wijzigingen op sociaal vlak, evaluatie CALOG, personeelsverloop, verlies aan knowhow ...
 - Op niveau van DGS ontstaat de behoefte te evolueren naar een nieuwe structuur, en de gevolgen voor de medewerkers na te gaan.
 - Het doel is het personeel te bevragen via een vragenlijst over de cultuur (BOTTOM-UP), Deze meningen zullen dus fundamenteel zijn .
 - Acties en projecten op korte termijn maar ook op lange termijn zullen voorzien worden
 - Cultuur is een complex gegeven rekening houdend met
 - De visie van DGS, de missie van DGS, het consulteren van experts, consulteren van verantwoordelijken , consulteren van wetenschappelijke documenten .
 - Thema's aangehaald in de vragenlijst
 - 1ste thema : Welzijn op het werk
 - Gevoelens op het werk : Autonomie, diversiteit , verantwoordelijkheid stress.....
 - 2de thema : waarden van de federale politie
 - Project om na te gaan hoe de medewerkers deze waarden onderschrijven , evalueren van de houding naar de dienst toe .
 - 3de thema : visie van de leidinggevenden
 - Het is nodig van de visie van de leidinggevenden te kennen op de thema's voorgelegd aan de medewerkers .
 - 4de thema: Integriteit
 - Evaluatie van het respect voor regels en maatregelen genomen tijdens transgressie .
 - 5de thema : levenslang leren
 - Evaluatie van het leerengagement van de medewerkers .
 - 6de thema : verandering
 - De verandering binnen een organisatie is gelinkt aan de cultuur van deze organisatie .
 - De vragenlijst is in twee gesplitst , het tweede deel is voorzien voor november 2012.
 - De medewerkers kunnen anoniem deelnemen aan deze bevraging via interne site DGS .
 - De resultaten zullen anoniem behandeld worden
 - Geeft de kans aan medewerkers van een mening te formuleren.
 - Een schrijven werd gericht aan de betrokken medewerkers (2700 personen).
- De overheid bevestigt dat de behandeling van de gegevens anoniem zal gebeuren.
- Voorzitter (DGS)
 - Meent dat nu het moment is gekomen om een mening te formuleren .
 - Deze vragenlijst werd opgesteld door specialisten.
- De vragenlijst zal meegedeeld worden aan de vakbonden .
- 1ste deel einde voorzien in juni .
- De resultaten van het eerste deel mogen verwacht worden einde 2012.

Overlijden ten gevolge een geval van meningitis bij DJF

- CSC preciseert dat de vakbonden niet ingelicht werden
- DSW preciseert dat het gebrek aan communicatie te wijten is aan een probleem van interne communicatie .

VSOA vraagt een stand van zaken van de kogelwerende vesten voor de aspiranten .

Voorzitter HOC licht zich in

NSPV vraagt de stand van zaken van de weging op niveau van de federale politie .

Voorzitter HOC licht zich in

Gert COCKX
Nationaal Voorzitter

Christian LORENT
Nationaal secretaris