

AGENTSCHAP JUSTITIE & HANDHAVING

Betreft: EOC AJH: schriftelijke procedure 'aanpassing personeelsplan'

Om de goede werking en dienstverlening van het (nieuwe) Agentschap Justitie en Handhaving te kunnen garanderen, zijn er bijkomende noden op vlak van personeel. Bijgevoegde nota concretiseert de management en ondersteunende functies die bijkomend nodig zijn in het kader van de nieuwe entiteit. Het betreft een aanpassing van het personeelsplan (PEP3) die bij hoogdringendheid aan het EOC AJH wordt voorgelegd met het oog op de opstart van de procedure.

Via **schriftelijke procedure** werd het advies aan het EOC gevraagd. Onderstaand positief advies werd schriftelijk **ontvangen op 18 januari 2022**.

Beste,

Zoals beloofd bezorgen wij jullie ons schriftelijk advies ivm PEP 3.

Wij zijn heel verheugd op de extra middelen die noodzakelijk zijn om het agentschap justitie en handhaving vorm te geven. Naast de versterkingen die er zijn gekomen naar aanleiding van de eerste 2 personeelsplannen zorgt dit plan voor de nodige versterking bij de ondersteunende diensten. Het aanwerven van de extra afdelingshoofden zal hopelijk resulteren in een stabielere aansturing. De extra personeelsleden bij informatica zijn tevens noodzakelijk om de uitdagingen aan te gaan die onze digitaliserende werking vraagt.

Wij stellen echter wel vast dat dit personeelsplan weinig mogelijkheden biedt voor lagere profielen. De overheid moet een voorbeeldfunctie opnemen binnen de maatschappij en moet hierbij oog hebben voor alle profielen. Wij merken net als bij andere entiteiten dat is tegenstelling tot het sectoraal akkoord van 2015-2016 waarin extra aandacht gevraagd werd voor niveau's C en D, de inzet hiervan in dit personeelsplan beperkt blijft. Wij hopen dat er met de hogere profielen in dit personeelsplan de mogelijkheid wordt geboden aan aanwezige personeelsleden om eventueel te groeien. Wij gaan er dan ook vanuit dat in eerste instantie intern gekeken zal worden naar geschikte profielen. Dit zou de interne mobiliteit enkel maar ten goede komen en personeelsleden de kans kunnen geven om zich te ontplooiën.

Hoewel het niet aangegeven staat in het personeelsplan gaan wij ervan uit dat alle bevorderingsfuncties die in dit plan opgenomen zijn voorsnog statutaire functies zijn. Wij willen er op aandringen dat het Vlaams personeelsstatuut voor ons (en ongetwijfeld voor jullie ook) een belangrijk document is waarin de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de Vlaamse overheid vervat staan. Het Vlaams personeelsstatuut stipuleert dat elke permanente functie een statutaire functie moet zijn. Wij willen erop wijzen dat het agentschap justitie en handhaving een historische achterstand (vanuit de zesde staathervorming) meeneemt wat betreft contractuele functies. Wij vinden het dus van uiterst belang om perspectief te bieden aan de contractuele personeelsleden binnen het agentschap justitie en handhaving. Vorig jaar hebben wij een inhaalbeweging gemaakt om deze achterstand in te halen en kijken uit naar het

initiatief van het agentschap om de inspanningen van haar personeelsleden te valideren aan de hand van betere arbeidsvoorwaarden.

Rekening houdend met bovenstaande opmerkingen kunnen wij vanuit ACV Openbare diensten, VSOA en ACOD een positief advies geven aan dit personeelsplan en hopen op dezelfde constructieve manier werk te maken van de aandachtspunten die wij formuleerden.

Vriendelijke groeten

Voor Acv Openbare diensten
Tijl Reusen

Voor ACOD
Sylvia L'Homme

Voor VSOA
Stefaan Loos