



5000 X DANK !

HET NIEUWE NSPV KOMT ERAAN !



NATIONAAL SYNDICAAT VAN HET POLITIE- EN VEILIGHEIDSPERSONEEL

Welke politie willen wij morgen

ONGETWIJFELD HEEFT U ZICH DEZE VRAAG AL EENS GESTELD. HET IS DAN OOK DE HAMVRAAG WAARROND ALLE ANDERE DEBATTEN DRAAIEN. MET DE FEDERALE VERKIEZINGEN IN AANTOCHT ZULLEN WE ER ONS KUNNEN VAN VERGEWISSEN IN HOEVEER DE POLITIEKE PARTIJEN HIEROVER EEN COHERENTE VISIE HEBBEN ONTWIKKELD EN IN WELKE MATE DAT VOOR HEN EEN BELEIDSPRIORITEIT VORMT. DAT DE VRAGEN OVER WELK SOORT POLITIE WE MORGEN NODIG HEBBEN BRANDEND ACTUEEL BLIJVEN, BLEEK NOGMAALS DE AFGELOPEN MAANDEN UIT TALRIJKE VOORBEELDEN.

Het debat over welke rol de politie van morgen kan of moet waarnemen in onze maatschappij is natuurlijk al enige tijd aan de gang. Denk maar aan het zogenaamde kerntakendebat dat poogt een inventaris op te stellen van taken die door andere partners dan de politie kunnen waargenomen worden. Maar ook naar aanleiding van andere incidenten evolueert de discussie al snel in de richting van die essentiële vragen. Dat bleek weerom toen we allen opschrikten van de zware rellen in de Limburgse wijk Meulenberg. Daar kregen zelfs 80 politiemensen de toestand niet onder controle die was ontstaan naar aanleiding van een poging tot arrestatie van een verdachte. Het brengt ons onmiddellijk bij ons eerste thema.

RECHT OP EEN VEILIGE JOB ?

Betekent een keuze voor een job bij de politiediensten dat je een zekere vorm van geweldpleging moet kunnen aanvaarden als een risico dat inherent is aan je job ? Of anders gesteld : is een job in de veiligheid geen veilige job ? Blijkbaar worden we geacht dat te aanvaarden en we hoeven daarover dan ook niet al te lang te zeuren.

De globale houding van justitie in het veiligheidsdebat wekt alleszins bij veel politiemensen die indruk op. Neem het voorbeeld van wettig gebruik van een vuurwapen door de politie. Dat leidt er steevast toe dat de betrokken personeelsleden als verdachten worden verhoord (procedure Saldus III of IV). Als je rekent op enig begrip voor de traumatiserende gebeurtenis die vuurwapengebruik altijd met zich brengt, zit je meestal fout bij de politie.

Het voorbeeld te Silly in Henegouwen, dat ook al de aanleiding vormde voor een manifestatie, illustreert dit zeer goed. Daar werd de neergeschoten verdachte, die de politie had aangevallen met een kettingzaag, pas enkele weken na de feiten in verdenking gesteld. De politiemensen kregen er van het parket een ander soort voorkeursbehandeling. Nadat ze na hun nachtdienst nog uren werden vastgehouden voor ondervraging, werden ze prompt in verdenking gesteld voor vermeend onrechtmatig wapengebruik.

De grote manifestatie van 23 oktober te Brussel voor een globale aanpak ter preventie en bestrijding van geweld tegen politie vormde dan ook een krachtig en noodzakelijk signaal. De veiligheid en het welzijn van het personeel dient veel ernstiger te worden genomen

en dat op alle niveaus. Het beknibben op veiligheidsuitrusting zoals kogelvrije vesten of helmen en schilden voor ordehandhaving zijn foute beleidskeuzes die ons allen vroeg of laat duur komen te staan. Maar ook een gedegen opleiding en permanente bijscholing die onze politiemensen leert omgaan met een steeds "assertievere" omgeving zijn broodnodig. Op dat vlak hebben we duidelijk nood aan een meer professionele bedrijfscultuur binnen de politiediensten. Het verlengen van de basisopleiding voor inspecteurs van 12 naar 18 maanden zal daartoe niet volstaan. Ook op leidinggevend niveau is er nog veel werk aan de winkel.

Het meest problematisch blijft de relatie met justitie in dit alles. Dat blijkt al uit het feit dat de politievakorganisaties werden gebannen als gesprekspartner in de werkgroep justitie. Het uitgangspunt dat vervolgens in die werkgroep werd gehanteerd was dat een politieambtenaar dezelfde rechten en plichten heeft als ieder ander burger. Niets meer en ook niets minder. Dat klinkt mooi vanop het spreekgestoelte maar de werkelijkheid is anders. Veel meer dan andere burgers zijn politiemensen verplicht tussen te komen in crisissituaties en dat soms met risico voor hun eigen leven. In de recente AMOK opleiding gaat men daarin tot het uiterste. Daar wordt beweerd dat het uitstellen van een tussenkomst bij een "AMOK" schietincident, zelfs louter om zijn eigen leven niet op het spel te zetten, als schuldig verzuim kan worden aanzien. Maar als je dan toch ingrijpt zonder het verhoopte resultaat, dreig je de rekening gepresenteerd te krijgen.

KWALITEIT HEEFT EEN PRIJS

Van de politie wordt dus kwaliteitswerk verwacht, zelfs in de meest moeilijke omstandigheden. De grote uitdaging voor de komende jaren bestaat er dan ook zonder twijfel in hoe die kwaliteit te handhaven aan een redelijke prijs. Dat blijkt duidelijk eenvoudiger gezegd dan gedaan.

De lokale politie probeert het kostenplaatje te ondervangen door schaalvergroting, hierin "aangemoedigd" door de federale overheid. Je zou dan verwachten dat elke blauwdruk voor schaalvergroting is gebaseerd op een haalbaarheidsstudie die alle relevante parameters bundelt en afweegt. Op die wijze kan een weloverwogen politieke beslissing worden genomen na een democratisch debat waarin alle partners met inbegrip van de vakorganisaties hun inbreng hebben. Toch blijken de meeste fusiescenario's volgens een heel ander stramien te verlopen. Zoals bij een coalitievorming na de verkiezingen, vindt de politieke besluitvorming plaats in besloten kring in allerlei achterkamertjes ver weg van alle publieke fora. In dat stadium kan de "haalbaarheidsstudie" zich zelfs beperken tot enkele schetsjes op een paar bierviltjes. Op basis daarvan wordt een politieke consensus gezocht die nadien verder wordt onderbouwd met "studiewerk op maat". Daaruit moet dan blijken dat de beste optie het heeft gehaald waarbij dezelfde kwaliteit aan een scherpere prijs wordt aangeboden. Pas dan start het "democratisch" debat.

In zijn studie betreffende de haalbaarheid van fusies in Limburg sloot professor Brice De Ruyver zich aan bij ons standpunt dat een fusie beter

en ?

op een andere en meer natuurlijke wijze tot stand kan komen. In die visie vormt een fusie het eindpunt van een duurzame samenwerking die geleidelijk werd opgebouwd tussen verschillende zones.

Welke methode er ook wordt gehanteerd, tot op heden moeten we vaststellen dat er van sociale begeleidingsmaatregelen voor het personeel erg weinig is terug te vinden. Dat staat in schril contrast met de sociale garanties die werden geboden ter gelegenheid van de grote politiehervorming zoals een proportionele verdeling van gezagsambten, loonvrijwaringsclausule en behoud van andere sociale voordelen gedurende een vastgelegde overgangsperiode. Dat beloven blijkbaar nog moeilijke debatten te worden.

Bij de federale politie dient alle heil van het optimalisatieplan te komen. De functionering van dit politiekorps wordt behoorlijk precair en dat laat zich duidelijk voelen in de gespecialiseerde functies. Het tekort aan rechercheurs en leden bij de wegpollitie springt daarbij onmiddellijk in het oog. Om de boel nog draaiende te houden, wordt aan personeelsleden zonder brevet de mogelijkheid geboden om gedetacheerd te worden in die gespecialiseerde functies. Een mini opleiding dient deze vrijwilligers in staat te stellen zich uit de slag te trekken in die functies. Het spreekt voor zich dat deze noodoplossing een negatieve impact zal hebben op de kwaliteit van de dienstverlening. Bij gebrek aan voldoende financiële middelen, ziet de federale politie er echter grotendeels van af om de vacante gespecialiseerde functies via de mobiliteit te laten opvullen. Immers er zijn onvoldoende financiële middelen om een eventuele toestroom vanuit de lokale politie op te vangen.

INTEGRATIEMODEL ONDER DRUK

Het hoeft geen verder betoog dat op die wijze niet alleen een kwaliteitsvolle dienstverlening moet wijken voor de financiële imperatieven. Ook het concept zelf van een geïntegreerde politie staat onder toenemende druk. Het ontwerp van wetsvoorstel tot aanpassing van de regels van de mobiliteit in geval van fusies of in het kader van het optimalisatieplan bevestigt dat nogmaals. Nochtans werd de mobiliteit als motor van de integratie voorgesteld. Die motor dreigt nu vast te lopen bij gebrek aan geld om de olie ervan te verversen.

Gert Cockx
Nationaal voorzitter



SYNDICALE ECHO COLOFON

De "ECHO" is het tweemaandelijkse tijdschrift van de vzw NSPV.

Niet leden en geïnteresseerden kunnen intekenen op een jaarabonnement door het storten van 77€ op rekeningnummer BE06 3101 1451 1822 van het NSPV. De adresgegevens worden behandeld in overeenstemming met de Wet op de Privacy (Wet 08/12/1992).

Eenieder kan artikels toezenden ter publicatie. De redactie houdt zich het recht voor tot aanpassing of inkorting van die artikels.

Verantwoordelijke uitgever

Gert Cockx

Eindredactie

Eddy De Blaere

Tekeningen

Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Opmaak en druk

www.goekint.be



PROVINCIALE CONTACTEN

Prov Antwerpen

Sigurd De Strijcker – 0485/87 17 83

Prov Limburg

Jean-Pierre Claes - 0495/84 65 20

Prov Oost-Vlaanderen

Koen Anraed – 0475/61.46.08

Prov West-Vlaanderen

Benny Lavaert – 0494/16.03.27

Prov Vlaams Brabant

Alain Peeters - 0472/64 94 37

Brussel Hoofdstedelijk Gewest

Mario Thys 0485/55.58.80

Generaal Bernheimlaan 18/20

1040 BRUSSEL

☎: 02/644.65.00

Fax: 02/644.67.93

✉: snps@nspv.be

<http://www.nspv.be>

Veiligheid is een noodzaak... Kan de kostprijs daarvan echt ter discussie worden gesteld ?

Beste collega's,

U hebt de voorbije weken in de kranten kunnen lezen dat veel gemeenten zich genooddakt zien personeel te ontslaan omdat ze met steeds grotere financiële moeilijkheden te kampen hebben.

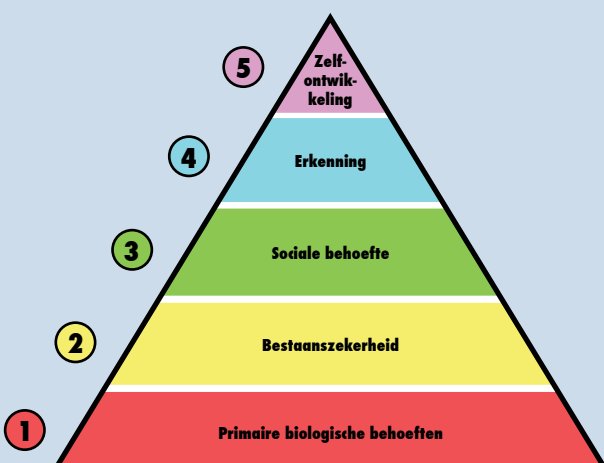
Verschiede burgemeesters werden daarover in de media geïnterviewd en verwezen stevast naar het hoge kostenplaatje van de politie- en brandweerdiensten als oorzaak van die financiële problemen.

Onder meer de burgemeester van Andenne, dhr. Eerdekens, liet zich zeer kritisch uit over de kosten van de politiediensten en stelde zelfs onze lonen en pensioenen ter discussie.

Ik weet dat sommige politici vaak dingen zeggen die geen steek houden... maar een toestand aan de kaak stellen terwijl men actief heeft bijgedragen aan de totstandkoming ervan, dat is toch bij het haar gegrepen ! Ter herinnering : dhr. Eerdekens was lid van de Commissie-Dutroux en samen met veel van onze huidige criticiasters heeft hij indertijd zonder aarzelen op het groene knopje gedrukt tijdens de stemming over de politiehervorming in het federale parlement...

Ik verwijs hierbij naar Maslow en zijn beroemde piramide om die lokale politici erop te wijzen dat investeren in veiligheid gelijk is aan tegemoet komen aan de prioritaire noden van de bevolking ! Veiligheid is, na lichamelijke behoeften zoals eten, drinken en slapen, de belangrijkste behoefte van de mens.

BEHOEFTEHIËRARCHIE VAN MASLOW



Laten we terugkeren naar de kern van het probleem, wat zeker niet het bedrag van de lonen of pensioenen van de politieagenten is, maar wel de financiering, of beter gezegd de onderfinanciering van de geïntegreerde politie.

Er vallen niet enkel ontslagen op het niveau van de gemeenten ! In verschillende politiezones wordt ook gesnoeid in het niet-statutaire personeel dat toegewezen is aan de politie.

Wat ons bovendien zeer verontrust, is het feit dat steeds minder lokale politiezones vertrekkende personeelsleden vervangen omdat ze zich, naar eigen zeggen, verplicht zien terug te vallen op de minimale werkingsnorm, die doorgaans de KUL-norm wordt genoemd (verwijzend naar de universiteit die de studie heeft uitgevoerd).

Ter herinnering : op het ogenblik van de politiehervorming van 2001 dienden de menselijke en financiële middelen te worden verdeeld over de verschillende onderdelen van de geïntegreerde politie.

In die context kwam de KUL-norm tot stand, die - hoewel ze daar aanvankelijk niet voor was bestemd - de officiële verdeelsleutel van de middelen is geworden en die meer bepaald de drempels voor de werking vastlegt, alsook de proportionele financiering van de politiezones.

Deze norm, gebaseerd op bepaalde criteria zoals bevolking, aanwezigheid van bijzondere instellingen (gevangenissen, gerechtsgebouw, voetbalstadion, enz.) of criminaliteit, hield rekening met de toenmalige werklust en was op de eerste plaats een tijdelijk instrument dat later vervangen zou worden door een wet betreffende de financiering van de politie.

Meer dan tien jaar later moeten we het stellen met een norm die, ondanks enkele kleine wijzigingen, niet meer overeenstemt met de realiteit op het terrein. Ze wordt trouwens unaniem bekritiseerd. Zo bestempelden burgemeesters, korpschefs of onlangs nog de Vereniging van Steden en Gemeenten deze norm als verouderd en onrealistisch.

Iedereen was het daarover eens, ook onze minister van Binnenlandse Zaken. Zo konden we in april 2012 in een persbericht van Belga het volgende lezen : "Aanpassing KUL-norm zonder extra middelen zal moeilijk zijn..." En mevrouw Milquet voegde daaraan toe dat een werkgroep bezig was met de uitwerking van "een nieuw voorstel ter vervanging van de KUL-norm".



De vierdagenwerk-week en halftijds werken zijn voortaan ook mogelijk bij de politie

Tot op heden hebben we echter nog geen witte rook uit de schoorsteen van die werkgroep zien komen ! Men kan zich dus opnieuw de vraag stellen waar de prioriteiten liggen !

We stellen immers her en der vast dat de middelen niet langer volstaan om de basisdienstverlening van de politie te verzekeren, maar er wordt geen enkele concrete oplossing naar voren geschoven en het probleem wordt steeds erger.

Er worden dan wel weer nieuwe, dure plannen gelanceerd voor het invoeren van bodycams en smartphones, maar die zijn onbetaalbaar in de huidige budgettaire context van de federale politie en de politiezones.



Men zou deze "creativiteit" beter aanwenden voor de herziening van de financieringsmechanismen van de politiekorpsen om te voorkomen dat een probleem dat al veel te lang aansleept, nog erger wordt...

Voor alle actoren staat de nood aan een nieuw financieringssysteem momenteel niet langer ter discussie; de veiligheidsproblematiek zal de komende maanden trouwens zeker en vast een prominente plaats innemen in de verschillende verkiezingsprogramma's.

De NSPV zal het debat over de middelen en de financiering in elk geval aanzwengelen, want de toekomst van ons mooie beroep staat tenslotte op het spel...

Jérôme Aoust
Nationaal Secretaris

Minister van Binnenlandse Zaken, Joëlle Milquet, kondigt de goedkeuring aan door de ministerraad, vandaag, van een ontwerp van koninklijk besluit betreffende de vierdagenweek en het halftijds werken vanaf 50 of 55 jaar voor de personeelsleden van de geïntegreerde politie en van de algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie. Ter herinnering, de nieuwe regels voor halftijds werken vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar en de mogelijkheid om een vierdagenweek over te stappen, zijn al mogelijk bij het federaal openbare ambt.

Precies zoals bij het federaal openbaar ambt, is het stelsel voorbehouden aan statutaire personeelsleden. Contractuele personeelsleden kunnen hun prestaties immers vanaf de leeftijd van 50 of 55 jaar zonder beperking in de tijd met een vijfde of de helft verminderen in het kader van de loopbaanonderbreking. Op die manier wordt een einde gemaakt aan een ongelijkheid op dat vlak tussen de twee statuten.

Ook al zijn de specifieke regels en voorwaarden voor dit stelsel grotendeels identiek aan de reglementering bij het federaal openbaar ambt, toch moeten twee uitzonderingen worden gemeld waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke organisatiestructuur van de federale en de lokale politie:

- De minister, de burgemeester of het politiecollege kunnen personeelsleden met een bepaalde graad of mandaat uit het stelsel uitsluiten.
- Bij een vierdagenweek moeten de prestaties over vier werkdagen worden gespreid. Een andere verdeling is mogelijk mits akkoord van een overste.

Het ontwerp kreeg een positief advies van het onderhandelingscomité voor politiediensten en wordt voorgelegd aan de Raad van State.

Voor meer info:

Ingrid Van Daele (NL) (0470 320 262)

Emilie Rossion (FR) (0493 139758)



WELZIJN OP HET WERK

De werkgever speelt een belangrijke rol in het welzijnsbeleid van de onderneming. Hij is in zekere zin de 'architect' van dat beleid.

Het beleid dat hij in zijn onderneming moet ontwikkelen, is klaar en duidelijk vastgelegd in de codex over het welzijn op het werk.

De hele filosofie van deze visie op het werk zou gebaseerd kunnen zijn op het spreekwoord "voorkomen is beter dan genezen".

In die codex wordt werk onderverdeeld in zeven sectoren : veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid, psychosociale belasting waaronder geweld en pesten, ergonomie, hygiëne, werkplaatsen en milieumaatregelen.

Wat elk van die domeinen betreft, is de werkgever verantwoordelijk voor de structurele planmatige aanpak van preventie. Deze aanpak wordt "DRBS" genoemd : **d**ynamisch **r**isico**b**eheersing**s**ysteem.

De werkgever dient een risicoanalyse te verrichten en kan daarbij, indien nodig, een beroep doen op een netwerk van deskundigen. De risicoanalyse gebeurt op het niveau van de organisatie in haar geheel, op het niveau van elke groep van werkposten of functies en op het niveau van het individu.

Zij bestaat achtereenvolgens uit :

1. het identificeren van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ;
2. het vaststellen en nader bepalen van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ;
3. het evalueren van risico's voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het dynamisch risicobeheersingssysteem heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.

Om dit doel te verwezenlijken bestaat het systeem steeds uit de volgende elementen :

1. de uitwerking van het beleid waarbij de werkgever inzonderheid de **doelstellingen** bepaalt evenals de **middelen** om deze doelstellingen te realiseren ;
2. de programmatie van het beleid waarbij inzonderheid de toe te passen methodes en de opdrachten, verplichtingen en middelen van alle betrokken personen worden bepaald ;
3. de uitvoering van het beleid waarbij inzonderheid de **verantwoordelijkheden** van alle **betrokken personen** worden bepaald ;
4. de evaluatie van het beleid waarbij inzonderheid de criteria worden vastgesteld om het beleid te evalueren.

De werkgever past dit systeem aan telkens dit noodzakelijk is ingevolge gewijzigde omstandigheden.



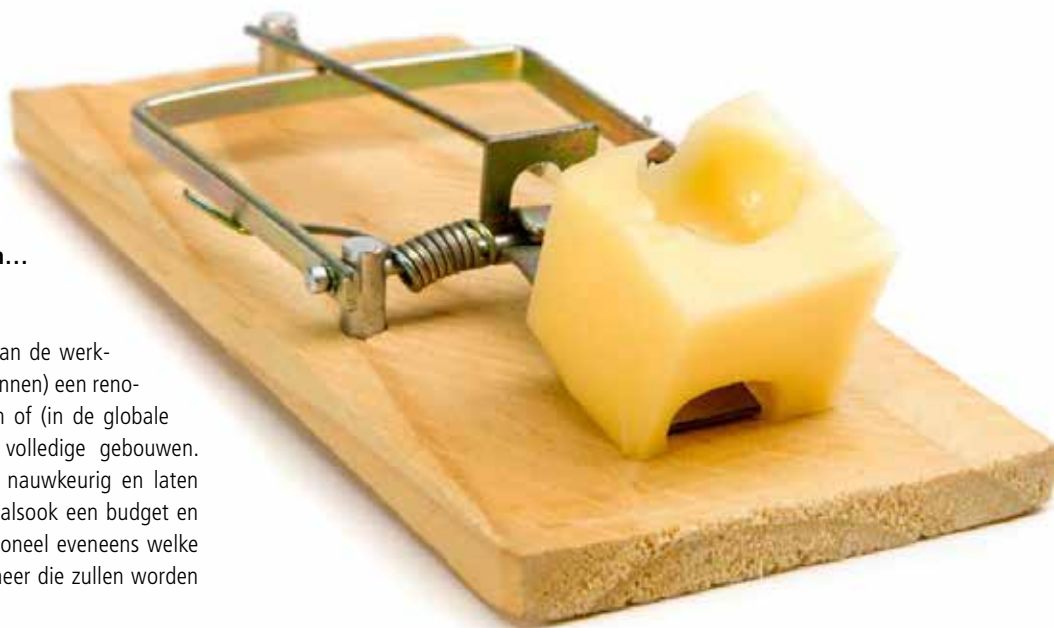
Op basis van die risicoanalyse stelt de werkgever, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk, een **globaal preventieplan** op voor een termijn van **vijf jaar** waarin de te ontwikkelen en toe te passen preventieactiviteiten worden geprogrammeerd, rekening houdend met de grootte van de onderneming en de aard van de risico's verbonden aan de activiteiten van de onderneming. De werkgever legt het schriftelijk vastgelegde globaal preventieplan bij elke wijziging of aanpassing vooraf ter advies voor aan het Comité.

De werkgever stelt, in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de Diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk, eveneens een **jaarlijks actieplan** op.

Hij legt het ontwerp van jaarlijks actieplan voor advies voor aan het comité uiterlijk de eerste dag van de tweede maand voorafgaand aan het begin van het dienstjaar waarop het betrekking heeft.

Het is dus op basis van die twee "roadbooks" dat het preventiebeleid binnen de onderneming wordt gevoerd. Niets ligt vast. Het zou weinig efficiënt zijn een beleid te voeren dat niet op de realiteit is afgestemd. Elke wijziging van het plan wordt voorgelegd aan het basisoverlegcomité. Het preventiebeleid binnen de diensten wordt dus gevoerd door zowel de werkgever als de vakorganisaties. De keuze van de te ondernemen acties behoort evenwel uitsluitend tot de bevoegdheid van de werkgever.

Los van de verplichting om actieplannen uit te werken, moet de werkgever een **WOW**-aankpak (welzijn op het werk) hanteren in alle activiteiten die hij binnen de onderneming ontwikkelt of uitvoert.



Er bestaan goede en slechte voorbeelden...

En in de praktijk ?

De werkgever kan van het jaarlijkse bezoek aan de werkplaatsen gebruik maken om (in de jaarlijkse plannen) een renovatieprogramma voor de lokalen op te nemen of (in de globale plannen) een renovatieprogramma voor de volledige gebouwen. Correct uitgevoerde actieplannen zijn relatief nauwkeurig en laten toe een duidelijke doelstelling vast te leggen, alsook een budget en een termijn. Dankzij die aanpak weet het personeel eveneens welke doelstellingen de werkgever nastreeft en wanneer die zullen worden gerealiseerd.

Een ander voorbeeld : de aankoop van een voertuig. Een werkgever beslist een voertuig aan te kopen voor zijn verkeersdienst. Het voertuig wordt aangekocht zonder al te veel aandacht te besteden aan de wettelijke verplichtingen. De wagen wordt, na inontvangstneming, zonder verdere formaliteiten ter beschikking gesteld van het personeel.

Maar wanneer men het voertuig meer in detail bekijkt, stelt men vast dat de wagen een 200 pk sterke motor heeft, dat er geen voorwaarden werden gesteld aan het gebruik van de wagen, dat de gebruikers geen aangepaste opleiding hebben gekregen, dat het voertuig niet beantwoordt aan de normen die van toepassing zijn op politievoertuigen, dat de preventieadviseur in het kader van de aankoop geen advies heeft verstrekt, dat de aankoop niet werd voorgelegd aan het basisoverlegcomité, enzovoort.

In dit geval is het duidelijk dat de werkgever de wettelijke voorschriften niet heeft nageleefd en dat de WOW-aanpak in het kader van deze aankoop gewoon werd genegeerd. Het is voor (bijna) iedereen duidelijk dat het ter beschikking stellen van een dergelijk voertuig getuigt van onverantwoordelijkheid, wetende dat het zal worden gebruikt in totaal andere omstandigheden dan in geval van "huishoudelijk" gebruik.

Had men de procedure van de drie groene lichten gevolgd, dan zouden bij het eerste groene licht de gebruiksvoorwaarden zijn vastgelegd en zouden de Preventieadviseur en het **BOC** een advies hebben kunnen geven. Bij het tweede groene licht zou men de aankoop van het voertuig, in geval van non-conformiteit, geweigerd hebben.

En mocht de wagen conform zijn geweest, dan zou er bij het derde groene licht een aangepaste opleiding zijn gegeven aan de gebruikers. Een ander voorbeeld heeft betrekking op persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM). De codex stelt dat het onderhoud van persoonlijke beschermingsmiddelen ten laste is van de werkgever.

Maar vaak is er helemaal niets voorzien.

Bij afwezigheid van enige instructie en in de veronderstelling dat hij goed handelt, haalt een collega zijn kogelvrij vest uit elkaar en neemt de hoes mee naar huis, waar de was- en droogmachine achtereenvolgens hun werk doen... Maar bij de assemblage van het vest komen de problemen aan het licht...

Opdat de werkgever zijn verplichtingen zou nakomen, heeft hij er alle belang bij duidelijke instructies te geven en een reinigingssysteem voor de **PBM** in te voeren. Zo worden in een bepaalde dienst extra hoezen aangekocht, krijgt een logistiek personeelslid een opleiding over de montage / demontage van kogelvrije vesten en wordt de reiniging van vuile hoezen toevertrouwd aan een gespecialiseerde firma.

Ons laatste voorbeeld heeft betrekking op de analyse van de psychosociale belasting. Die analyse is sinds 2007 verplicht en zou moeten aansluiten op het globaal preventieplan. In het kader van deze analyse wordt een "foto" gemaakt van de situatie van elke werknemer in zijn werkpost, functie of dienst.

Hoewel het een wettelijke verplichting betreft, moeten wij dat onderzoek vaak eisen, zowel op lokaal als op federaal vlak... Sommige mensen denken nu eenmaal dat ze de wetgeving niet moeten naleven. Na de analysefase worden de resultaten voorgesteld aan de autoriteiten. Soms komt aan het licht dat er sprake is van te hoge werklust, ernstige relatieproblemen, beheersproblemen, enz. Het gebeurt ook dat de werkgever verrast is door bepaalde positieve resultaten.

De werkgever dient dus een actieplan op te stellen dat gebaseerd is op de aanbevelingen geformuleerd in de resultaten van die analyse. In de praktijk stellen we vast dat er vaak geen rekening wordt gehouden met dat plan. We zien bovendien een zekere inertie om gevolg te geven aan de voorgestelde aanbevelingen. We moeten dan ook vaak aandringen. Niet enkel het personeel is afkerig van verandering...

Zoals u wellicht heeft geraden bij het lezen van bovenstaande voorbeelden, loopt het toepassen van de wet niet altijd van een leien dakje... Lang niet iedereen is al overgeschakeld op een WOW-aanpak. Het staat nochtans als een paal boven water dat een werknemer die zich professioneel goed in zijn vel voelt, goed werk levert !

U kunt ervan op aan dat wij vanuit het NSPV tijdens onze bijeenkomsten met de overheid hierop zullen blijven hameren !

23 OKTOBER 2013

Bedreigingen, slaan of spuwen, procent van de politiemensen kn maken met agressie tijdens DE U



schelden of treiteren: zeventig reeg het afgelopen jaar te UITOEFENING VAN HUN WERK



HET NIEUWE NSPV KOMT ERAAN

DE BIJZONDERE ALGEMENE VERGADERING VAN 29 NOVEMBER 2013 VORMT ONGETWIJFELD EEN NIEUWE BELANGRIJKE STAP IN DE RIJKE GESCHIEDENIS VAN ONZE VERENIGING. BIJ DIE GELEGENHEID WERDEN NIET ALLEEN DE STATUTEN AANGEPAST EN GECOÖRDINEERD MAAR KON IEDERE AANWEZIGE OOK KENNIS MAKEN MET HET CONCRETE CONCEPT VAN VISUELE IDENTITEIT VOOR HET NSPV VAN MORGEN. DE TALRIJKE ENTHOUSIASTE REACTIES LATEN ONS HET BESTE VERHOPEN VOOR DE TOEKOMST.

Omstreeks 9 uur was de vergaderzaal al goed gevuld zodat een aanvang kon genomen worden met de registratie van de stemgerechtigde leden. Met 124 vertegenwoordigde stemmen op een totaal van 127 was het vereiste minimumquorum van 2/3 stemmen om een statutenwijziging door te voeren ruimschoots overschreden en konden we van wal steken. Dat deze bijzondere algemene vergadering louter toekomstgericht was, bleek al bij het eerste agendapunt inzake de verhoging van een begrotingspost. Dit moet ons toelaten een nieuw informaticaplatform te creëren waarbij informatiemanagement centraal staat. Daarbij streven we er onder meer naar dat iedere afgevaardigde toegang krijgt tot die informatie die nodig is in het kader van zijn of haar syndicale activiteiten. Dat vereist dat alle beschikbare informatie (bijvoorbeeld van alle basisoverlegcomités) systematisch wordt opgeslagen en verwerkt om nadien toegankelijk te maken voor consultatie en exploitatie. Het voorstel werd dan ook terecht met unanimitieit aanvaard.

STATUTENWIJZIGING

Voor een VZW zoals het NSPV vormen de statuten de grondwet van de vereniging. Een globale aanpassing van deze statutaire bepalingen drong zich op, in de eerste plaats om in overeenstemming te blijven met de gewijzigde VZW wetgeving. Maar ook diverse tegenstrijdige statutaire bepalingen dienden opgeheven of aangepast. Deze noodzakelijke bijstellingen vormden tevens de gelegenheid om de structuur van de statuten te verbeteren en de terminologie aan te passen aan de aanbevelingen in de vakliteratuur. Ook hier werden alle voorgestelde bijstellingen die op enkele plaatsen werden geamendeerd, met overgrote meerderheid of met unanimitieit goedgekeurd. Met de publicatie van onze nieuwe statuten kan alle aandacht nu uitgaan naar de verdere volledige herwerking van het reglement van inwendige orde (RIO). Binnen de raad van bestuur werd daar al heel wat tijd aan besteed zodat deze nieuwe versie kan voorgesteld worden op de eerstvolgende algemene vergadering. De inzet van dit debat is niet zonder belang. Het nieuwe RIO zal dan ook de hoeksteen vormen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening die we al onze leden willen blijven bieden in de 21e eeuw.

VISUELE IDENTITEIT

Zoals iedere moderne organisatie heeft een nieuw, jong, fris en dynamisch NSPV nood aan een aangepaste visuele identiteit die dat uitstraalt. Een concept van visuele identiteit hadden we nog niet. Wel hadden we een logo dat dateerde uit 1999 maar zoals u ongetwijfeld weet veranderde het politielandschap nadien ingrijpend. Ons logo dat nog een granaat voorstelde, vond moeilijk aansluiting bij die nieuwe werkelijkheid. Een logo is ook nog geen visuele identiteit. Debatten over welke kleur nu onze kleur was, leidde steevast in de raad van bestuur tot



een geanimeerde gedachtewisseling maar geen consensus. Is het geel? Blauw? Wit? Een professionele oplossing drong zich op en daarom hebben we ons laten begeleiden door een ontwerp bureau.

De opdracht was moeilijk. Hoe kan het NSPV in alle omstandigheden op een duidelijke, eenvormige en herkenbare manier naar buiten treden? Het logo vormt daarbij een belangrijk onderdeel. Het dient een grafisch maar ook eenvoudig en compact geheel te vormen waarbij de letterafkorting erin is verwerkt. Het dient het vertrouwen in de toekomst uit te stralen dat wij onze leden willen bieden. Vanzelfsprekend dient het te verwijzen naar de geïntegreerde politie op 2 niveaus en het NSPV uit te beelden als een solidaire en betrouwbare partner. Maar ook daarnaast diende een grafisch concept inzake briefwisseling en een eenvormige look te worden gecreëerd. De leden van de algemene vergadering konden voor het eerst kennis maken met onze visuele identiteit waarbij het nieuwe logo, het nieuwe briefpapier met hoofding en lay-out maar ook een staal van de nieuwe marketingproducten werden voorgesteld en aangeboden. Hun positieve reacties vormden een opsteker voor eenieder die hieraan heeft meegewerkt. In ons volgend nummer, dat ook in een nieuw kleedje wordt gestoken, komen we daar nog uitvoerig op terug. Namens het ganse team van het NSPV wens ik u allen alvast het allerbeste toe voor een nieuw en voorspoedig jaar.

Gert Cockx
Nationaal voorzitter

SYNDICAAL VERLOF

OP "FACEBOOK" VERSCHIEEN EEN REACTIE VAN EEN COLLEGA OP DE AANGEKONDIGDE MANIFESTATIE VAN 23 OKTOBER LAATSTLEDEN. HIJ HAD EEN OPMERKING MET BETREKKING TOT HET OPENEN VAN SYNDICAAL VERLOF DOOR DE SYNDICAAL AFGEVAARDIGDEN DIE DAARDOOR BEVOORDEELD ZOUDE ZIJN TEGENOVER HUN COLLEGA'S DIE GEEN AFGEVAARDIGDE ZIJN.

"Na de hervorming van politie misschien eens tijd voor hervorming van de syndicaten. Waarom geen dienstvrijstelling aanstaande 23 oktober? Onze syndicalisten, met hun 60 dagen extra verlof, zullen geen nadeel hebben. Ik hoor steeds meer en meer kritiek op de syndicaten zelf."

Een reactie van de provinciaal voorzitter van Vlaams Brabant, Alain Peeters

Risico lopend jouw ongefundeerde boutade meer zuurstof te geven, wens ik, als afgevaardigde met meer dan 10 jaar syndicale ervaring op de teller, hierop toch te reageren.

Wie denk je dat de manifestatie van woensdag as. organiseert. Zowel voor als achter de schermen is het een drukte van jewelste, maken wij afspraken, gaan wij langs bij busmaatschappijen, treffen wij logistieke voorbereidingen, etc.



Sinds de aankondiging van de actie staat mijn telefoon roodgloeiend en puilt mijn mailbox uit met berichten die allemaal een antwoord vergen. Oh ja, dit alles buiten de diensturen tot 's avonds laat en ook op dit eigenste moment in het weekend.

Zonder de honderden afgevaardigden zou een gestructureerde manifestatie, als deze al tot stand kwam, veel minder impact hebben.

Om te verhinderen dat zij de dag van de manifestatie met dienst worden bevolen en hun verantwoordelijke rol niet kunnen opnemen, hebben zij recht op een dag syndicaal verlof.

Zonder de honderden, goed opgeleide, afgevaardigden geen syndicale werking in de zones en diensten. Wie zou jou vertegenwoordigen op het BOC, CPBW, tijdens de rondgang van de gebouwen?



Bij wie zou je terecht kunnen wanneer de aangifte van een arbeidsongeval niet loopt zoals voorzien, je bepaalde statutair voorziene rechten miszegt worden of je een tuchtsanctie dreigt op te lopen? Het is dankzij de inzet van vele honderden afgevaardigden dat sommige personeelsdiensten minder moeten opzoeken, want collega's met een vraag wendden zich eerst tot de afgevaardigde, omdat hij weet dat deze zich onbaatzuchtig met de zoektocht naar het antwoord zal bezig houden, wederom tot 's avonds laat en in het weekend.

De dagen syndicaal verlof zorgen ervoor dat wij afgevaardigden kunnen vergaderen/overleggen/problemen uitklaren/oplossingen bieden en zelf opleidingen (tucht, welzijn, onderhandelen,...) volgen en examens afleggen.

Ten slotte:

Wijs me één plaatselijke syndicale afgevaardigde aan die 60 dagen syndicaal verlof per jaar opneemt.

Met dergelijke uitlatingen bagatelliseer je de inzet van collega's die zich dagelijks inzetten en stigmatiseer je hen er bovenop.

Zij bieden dikwijls al voldoende weerstand aan hun eigen overheid om hun vakbondswerk te kunnen doen, zodat jouw insinuaties hun werk alleen maar extra hypothekeren, maar...neem gerust contact op als ik je ergens mee kan helpen !

Alain Peeters
Provinciaal
voorzitter Vlaams Brabant

Toekomstige gepensioneerd

De pensioenbonus

Zoals vermeld in onze vorige nummers, is de wetgeving betreffende de rustpensioenen van de overheidssector gewijzigd. De wijzigingen hebben betrekking op zowel de pensioenleeftijd (cf. Echo van juli-augustus 2012) als het pensioenbedrag (cf. Echo van januari-februari 2012). Aarzelt u niet contact met ons op te nemen indien u nog verdere informatie wenst.

Op 1 januari 2014 zal een nieuwe wijziging worden doorgevoerd. Die heeft betrekking op het leeftijdscomplement dat door de pensioenbonus zal worden vervangen.

Oude regeling

Personeelsleden van overheidsdiensten die **na hun zestigste** bleven werken, ontvingen een **leeftijdscomplement** voor elke dienstmaand die na 60 jaar werd gepresteerd. Dat complement stemde overeen met 0,125 % van het jaarlijkse pensioenbedrag per gepresterde maand tussen de 60ste en de 62ste verjaardag, en met 0,167 % voor elke maand die na de 62ste verjaardag werd gepresteerd. Overzicht per jaar :

Leeftijd	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65
Complement per jaar	1,5 %	+ 1,5 %	+ 2 %	+ 2 %	+ 2 %
Totaal	1,5 %	+ 3 %	+ 5 %	+ 7 %	+ 9 %

Nieuwe regeling

Op 1 januari 2014 treedt een nieuwe regeling met betrekking tot de pensioenbonus in werking.

Het doel bestaat er nog steeds in langer werken aan te moedigen, maar ook één systeem in te voeren dat voor alle stelsels geldt.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de pensioenbonus :

- start ten vroegste één jaar nadat men voldoet aan de algemene voorwaarden (*) om recht te hebben op vervroegd pensioen, met inbegrip van personen die een gunstregime genieten.

De pensioenbonus gaat dus ten vroegste vanaf 61 jaar in. **Pensioenbonusrechten opbouwen kan pas vanaf 60 jaar.** De periode loopt door voor wie verder werkt na zijn 65ste.

- eindigt de laatste dag van de maand die voorafgaat aan de maand waarin het rustpensioen ingaat.

Voor wie geen recht heeft op vervroegd pensioen (te korte loopbaanduur)

ligt de startdatum later. De referteperiode voor de bonus begint dan zodra er na 65 jaar verder wordt gewerkt en de loopbaan minstens 40 jaar telt.

(*) Algemene voorwaarden :

Jaar	Normale regel		Uitzondering lange loopbaan	
	Minimum-leeftijd	Minimum-loopbaan-duur	Loopbaan op 60 jaar	Loopbaan op 61 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	40 jaar	
2015	61 jaar en 6 maand	40 jaar	41 jaar	
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	42 jaar	41 jaar

Terwijl het leeftijdscomplement vroeger voor iedereen ingang vond op de leeftijd van 60 jaar, kan de pensioenbonus voortaan slechts worden opgebouwd vanaf de 13de maand van activiteit na de leeftijd waarop men aanspraak kan maken op het pensioen volgens het algemene stelsel. Bijvoorbeeld : een politie-inspecteur (die met pensioen kon gaan op de leeftijd van 58 jaar of op de leeftijd van 56 jaar indien het een ex-rijkswachter betreft) die in maart 2015 de leeftijd van 60 jaar bereikt met een loopbaan van 41 jaar, maar die beslist te blijven werken tot juli 2017, zal een pensioenbonus opbouwen van maart 2016 tot juli 2017.

Berekening van de pensioenbonus

Het leeftijdscomplement stemde overeen met een percentage van het pensioenbedrag, maar de pensioenbonus zal voor iedereen gelijk zijn. Elke effectief gepresterde voltijdse dag levert een pensioenbonus op.

Onder effectief gepresterde dag worden de diensten verstaan die werkelijk worden gepresteerd, alsook de verlof- en afwezigheidsdagen die volledig worden vergoed. Men gaat ervan uit dat een volledige maand 22 werkdagen telt.

In geval van deeltijdse prestaties wordt dit aantal werkdagen proportioneel verminderd. Bijvoorbeeld : een maand aan 4/5de stemt overeen met 22 dagen x 80% = 17,6 dagen.

Bedragen

Het bedrag van de pensioenbonus evolueert progressief, naargelang van het aantal maanden dat de pensioendatum wordt uitgesteld. Dat wordt geïllustreerd in onderstaande tabel.

en, graag uw aandacht !

BEDRAGEN VAN DE PENSIOENBONUS		
Uitstel van het pensioen in maanden (voorwaarden van het algemene stelsel !!)	Niet-geïndexeerd bedrag	Geïndexeerd bedrag (1,6084)
1 – 12	geen bonus	geen bonus
13 – 24	1,1191 EUR	1,8000 EUR
25 – 36	1,2683 EUR	2,0399 EUR
37 – 48	1,4176 EUR	2,2801 EUR
49 – 60	1,5668 EUR	2,5200 EUR
61 – 72	1,7160 EUR	2,7600 EUR
meer dan 72 maanden	1,8652 EUR	3,0000 EUR

De pensioenbonus is een persoonlijk recht. In geval van overlijden wordt hij dus niet uitbetaald aan de overlevende echtgenoot. Hij wordt evenmin in aanmerking genomen in het kader van een eventuele perequatie.

Het pensioen vermeerderd met de pensioenbonus kan het plafond van 75% overschrijden, met een maximum van 90%.

Overgangsmatregelen

De rechten die werden verworven in het oude systeem (leeftijdsclement vanaf 60 jaar), blijven verworven.

Vanaf 1 januari 2014 zal het recht op een pensioenbonus (eventueel, indien de loopbaanduur voldoende is) volgens de nieuwe regeling worden opgebouwd.

Bénédicte PONCELET
Permanente afgevaardigde



NECROLOGIE

ONZE BLIJKEN VAN DEELNEMING AAN ALLEN DIE BETROKKEN ZIJN BIJ DEZE DROEVE GEBEURTENISSEN.

ANTWERPEN

- Op 09 oktober 2013, VAN DER HEYDEN Elisabeth, weduwe van Firmyn DE RYCKE. – 88 jaar
- Op 06 juni 2013, KERKHOF Alina, weduwe van Pierre SYBERS. – 91 jaar

BERGEN

- Op 22 oktober 2013, TRICOUX Joséphine, weduwe van Robert PIEROT. – 93 jaar

BRUGGE

- Op 26 september 2013, VERWILLIGEN Joseph, echtgenoot van Henriette FERKET. – 91 jaar
- Op 14 september 2013, PERDU Julien, echtgenoot van Helena RAMON. – 93 jaar

CHARLEROI

- Op 08 november 2013, CAUDERLIER Sarah, weduwe van Marcel CHARTIER. – 90 jaar

DENDERMONDE

- Op 08 september 2013, BAECKELMANS Maria, weduwe van Petrus VAN DEN BROECK. – 92 jaar
- Op 26 september 2013, BUSSCHAERT Rosalia, weduwe van Petrus KUSE. – 89 jaar

DINANT

- Op 21 september 2013, DUJARDIN Michel, echtgenoot van Viviane VEREST. – 66 jaar

DOORNIK

- Op 10 september 2013, BAREZ Eddy, echtgenoot van Marie BACHELY. – 66 jaar

GENT

- Op 24 augustus 2013, KESTELYN Victor, weduwnaar van Agnes ADAM. – 90 jaar
- Op 08 november 2013, LOOTENS Martha, weduwe van Victor CNUDE. – 96 jaar
- Op 24 oktober 2013, VEEVAETE Rita, echtgenote van Eddy PIETERS. – 54 jaar
- Op 05 augustus 2013, DE WITTE Peter, echtgenoot van Rita VAN LAERE. – 68 jaar
- Op 04 oktober 2013, DECLERCK André, echtgenoot van Yvonne VAN HOUCKE. – 96 jaar
- Op 16 september 2013, IMPENS Martha, weduwe van Pierre CROUX. – 94 jaar

HASSELT

- Op 23 oktober 2013, THEUNIS Robert, echtgenoot van Georgette SCHEPERS. – 60 jaar

KORTRIJK

- Op 05 september 2013, BOOMPUTTE Servais, weduwnaar van Alice DE STOOP. – 83 jaar

LEUVEN

- Op 30 mei 2013, DE KEYZER Everardus, weduwnaar van Maria VAN DER MEEREN. – 96 jaar

NEUFCHATEAU

- Op 02 oktober 2013, BOULANGER Christian, echtgenoot van Carine ROISEUX. – 49 jaar
- Op 15 november 2013, MIGNON René, echtgenoot van Jeannine DEVAHIF. – 75 jaar

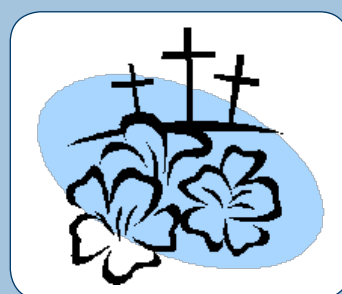
TURNHOUT

- Op 01 oktober 2013, CUIJPERS Marcel, echtgenoot van Gratia BOECKX. – 60 jaar
- Op 13 september 2013, VERHAGEN Marcel, weduwnaar van Anna BAX. – 89 jaar
- Op 19 mei 2013, SCHELLENS Maria.

AANVRAGEN PREMIES

Teneinde steeds een duidelijk document te kunnen voorleggen bij aanvraag van hetzij een geboorte-, huwelijkspremie of een tussenkomst in het overlijden, zouden wij U volgende richtlijn willen kenbaar maken :

- Gebruik steeds het origineel formulier (is terug te vinden op de site)
- Vergeet niet de kopij van de geboorte-, huwelijks- of overlijdensakte bij te voegen
- Vul het document volledig in
- Maak steeds het origineel formulier over aan het Nationaal, en niet per fax of mail
- Wanneer Uw dossier volledig is zal er in principe binnen de maand overgegaan worden tot uitbetaling.



Uw beroep is niet zoals alle anderen.

Logisch dus dat ook uw verzekering niet zoals alle anderen is.

Exclusief voor leden van het NSPV en alle personen die met hen samenwonen. De verzekeringen van ACTELaffinity zijn goedkoper en garanderen u toch een maximale veiligheid en bescherming.

Autoverzekering



U zoekt een autoverzekering die goedkoper is en veel voordelen biedt? Vraag een prijsophaalbrief zonder verdere verplichtingen! Geniet aanzienlijke voordelen: zoals gratis bijstand bij pech of ongeval (CAR RELAX), een vrijstelling van €0 en betalingsgemak. Kies de graad van bescherming die u wenst, vervul uw verzekering met uiterst interessante opties zoals rechtsbijstand en bestuurdersverzekering.

	B.A.	CAR RELAX	Glasbreuk	Brand	Natuurkrachten en aanrijding met dieren	Diefstal	Materiële schade & vandalisme
BURGELIJKE AANSPRAKELIJKHEID	•	GRATIS					
GEDEELTELIJKE OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	
VOLLEDIGE OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	•

Motorverzekering



Verzeker uw motor tegen de laagste prijs en geniet onder andere van gratis bijstand bij een ongeval. Vraag ons hoe u 45% korting krijgt op de premie voor uw motor.

Woonverzekering



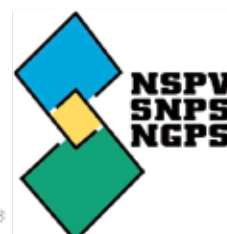
Huurder of eigenaar? Een overgelopen bad, een overstroming, brand, ... dat overkomt niet alleen de anderen. Denk aan de brandverzekering die u via het NSPV kan afsluiten.

Bekwaam en professioneel, het Contact Center van ACTELaffinity staat altijd klaar om te luisteren en u snelle en efficiënte oplossingen aan te bieden bij een schadegeval.

Bel gratis **0800/93 262**
of surf naar **www.actelaffinity.be/nspv**



Actel is een merk van P&V Verzekeringen c.v.b.a. - Koningsstraat 151, 1210 Brussel
Verzekeringsonderneming erkend onder code 0058 - RPR 0402 236 531 Brussel - Iban BE93 8791 5001 0467 – Bic BNAGBEBB
Al onze voorwaarden zijn beschikbaar op onze website.



BRUSSEL 23 OKTOBER 2013



MAAR DAT IS LANG GELEDEN.

ZEKER. WAAR ZIT JIJ?



AH DE MANNEN.

T'IS NIET WAAR, DEN BOB.

ONZE GEPEMSEIONEERDE WIKKAGENT.



ZEG MANNEN ALS WE ER EENS ENE GING DRINKEN?



HEY BOB!

HIER HEBBEN ZE DE BESTE KOFFIE VAN BRUSSEL.

DE SCHOONSTE SERVEUSES EN BESTE GEUZE BEDOEL JE.



WOW AL ZO LAAT. IK MOET NAAR HUIS.

DOE DE GROETEN AAN HET VROUWTJE.



DAG DRUIFJE ...

ZO, MENEER KOMT TOCH NOG NAAR HUIS. ZEVEN UUR HEB IK ZITTEN WACHTEN MET HET ETEN.

JE HEB DE GROETEN VAN BOB.

HIER GAAT HET NSPV NIKS AAN KUNNEN DOEN!

CHAUVE