



- **OP ZOEK NAAR MEER
MET MINDER**

Op zoek naar meer met minder

ALS NAAR GEWOONTE WAS ONZE REGERING TIJDENS DE LAATSTE BEGROTINGSCONTROLE OP ZOEK NAAR BIJKOMENDE BESPARINGEN. DE GEVOLGEN DAARVAN VOORDE POLITIE KUNNEN NOG NIET VOLLEDIG WORDEN INGESCHAT MAAR POSITIEF NIEUWS IS ER ZEKER NIET TE RAPEN. DAT WERD OOK NOG EENS BEVESTIGD VAN DE ZIJDE VAN DE STEDEN EN GEMEENTEN. DIE LIETEN IN EEN MEDEDELING WETEN HUN DIENSTVERLENING TE ZULLEN MOETEN TERUGSCHROEVEN INDIEN DE HOGERE OVERHEDEN HEN FINANCIËEL NIET TEGEMOET WILLEN TREDEN. DE IMPACT VAN DE ECONOMISCHE TOESTAND OP HET POLITIONEEL FUNCTIONEREN IS ALLESZINS DERMATE GROOT DAT HET NIET GENOEG BENADRUKT KAN WORDEN ZOALS HIERNA NOGMAALS BLIJKT.

U herinnert zich nog ongetwijfeld de beleidsplannen die onze minister heeft kenbaar gemaakt bij de aanvang van dit jaar. In het vorig editoriaal hadden we die al kort toegelicht. Enkele aspecten werden er al even aangehaald zoals een hervorming van de opleiding, een transparant bezoldigingsbeleid of nog een versterkte en hervormde geïntegreerde werking. Via een optimalisering van de werking zou de politie tevens een grotere bijdrage moeten leveren aan een veiligere en meer leefbare samenleving. Inmiddels zijn de eerste onderhandelingen achter de rug met betrekking tot de beoogde hervorming van de (basis)opleiding. Leest u even mee wat de nieuwe generatie inspecteurs van politie zoal te wachten staat.

EEN TIJDELIJK CONCEPT

Op basis van de voorgelegde teksten en in afwachting van een meer grondige bijsturing van de opleiding, wil de overheid vanaf 1 mei 2013 en dat tot 1 januari 2017 de aspiranten inspecteur na hun basisopleiding een verplichte probatiestage opleggen van 6 maanden en dat in de eenheid waarvoor ze werden aangewezen als plaats van tewerkstelling. Hoewel de aspirant zijn/haar eindexamen in de politieschool dan al heeft afgelegd zal deze stage toch beslissend zijn om te oordelen of de jonge inspecteur beroepsgeschikt is. Indien de stageverslagen negatief zijn, wordt de kersverse inspecteur ontslagen wegens beroepsongeschiktheid nadat hij/zij voorafgaand werd gehoord door de bevoegde lokale of federale overheid. Op die wijze dreigt een loopbaan al te worden beëindigd nog voordat ze goed en wel is begonnen.

Ingevolge onze eerste kritieken dat er tegen dergelijke draconische maatregel zelfs geen interne beroepsmogelijkheid was voorzien, besloot de overheid de procedure bij te sturen. De teksten zouden worden aangepast in die zin dat de paritaire commissie (die nu uitsluitend bevoegd is in het kader van betwisting van het moraliteitsonderzoek voor kandidaat politieambtenaren) als beroepsinstantie zou fungeren.

Verder werden de overige opmerkingen van de vakorganisaties ingewacht om het debat voort te zetten.

Naar gewoonte zou je kunnen zeggen, kwamen de meeste bemerkingen vanuit onze delegatie. In een document dat ruim 4 pagina's omvatte en dat we uitvoerig hebben toegelicht tijdens de onderhandelingen, poogden we de overheid te doen inzien dat deze tijdelijke maatregel niet zou leiden tot de beoogde kwaliteitsverbetering van de basisopleiding. Alzo wezen we erop dat deze probatiestage geen deel ging uitmaken van een pedagogisch concept zoals nochtans gepromoot door een interne werkgroep in de schoot van de federale politie onder de leiding van professor De Kimpe. Dergelijk concept kenmerkt zich immers door een zorgvuldige opbouw van verschillende stages gecombineerd met theoretische cursussen. Ook van een goed uitgewerkte politiek inzake mentorschap, dat voorheen al werd aangegeven als een vereiste om te komen tot kwaliteitsvolle stages, werd met geen woord meer over gerept. Waar zich de pedagogische meerwaarde van de voorgestelde probatiestage situeerde was dan ook niet meer duidelijk. Daarentegen nam het risico dat stagiairs nog meer als voorheen als "goedkope werkrachten" gingen aangewend worden, verder toe. Terwijl volgens ons het concept veel meer diende te focussen op de wijze waarop via een positieve manier aan verdere competentie-ontwikkeling kon worden gedaan, werd hier veeleer het accent gelegd op allerlei procedureregels om een jonge inspecteur, die per definitie nog moet groeien in zijn/haar job, zo snel mogelijk buiten te werken als het niet naar behoren loopt. Ofschoon onze argumenten inhoudelijk niet echt werden weerlegd, bleef de overheid bij haar concept dat na enig tegenprutten en mits kleinere kanttekeningen wel door de andere vakorganisaties werd aanvaard.

KORTE TERMIJNPOLITIEK

Is het inbeelding van ons dat de nog relatief korte levensduur van deze regering bijdraagt tot het willen uitvaardigen van korte termijnmaatregelen die niet altijd de problemen ten gronde aanpakken ?

Het is alleszins niet de eerste maal dat ons statutaire "verbeteringen" worden voorgelegd die tevens een verregaande "versoepeling" inhouden van de bestaande regels inzake ontslag van het statutair personeel bij de politiediensten. Alzo werd afgelopen jaar op het hoog overlegcomité nog een voorstel gelanceerd tot aanpassing van de evaluatieprocedure en dat enigszins in navolging van wat door staatssecretaris H. Bogaert was gelanceerd voor het personeel van het openbaar ambt. In antwoord op de talrijke kritieken en studies dat het evaluatiesysteem bij de politie niet afdoende functioneerde, werd voorgesteld om de tweejaarlijkse termijn waarbinnen een evaluatie dient te gebeuren, in te korten. Deze inkorting zou enkel gelden voor die personeelsleden die niet naar behoren functioneren en zou kaderen in een positieve coaching.

In geval de positieve coaching mislukt, loopt het betrokken personeelslid echter het risico te worden ontslaan binnen een vrij korte tijdspanne. Onder druk van de vakorganisaties waarbij wij opnieuw het voortouw namen door een reeks andere voorstellen te formuleren over het evaluatiesysteem en dat via ons eisenbundel, werd het debat uitgesteld naar later.

Wij lieten het al duidelijk horen tijdens de debatten rond de onderhandelingsstafel en daarom herhalen we het hier nog eens. De behandeling van de statutaire problematiek "in schijfjes" zoals de overheid dit nu doet, werpt een hypotheek op de coherentie van het ganse statuut en vormt al te dikwijls een belemmering voor het verdiepen van de integratie tussen de lokale en de federale politie.

NOOD AAN EEN DUURZAME VISIE

De creatie van een transparant bezoldigingsbeleid voor het personeel bij de politiediensten vormt een ander aspect van de aangekondigde beleidsplannen. Via een werkgroep werden de eerste besprekingen aangevat. Al snel bleek hoe complex deze problematiek wel was en dat die zich moeilijk leende tot een doorbraak op korte termijn. Sindsdien zijn de activiteiten van de werkgroep enigszins stilgevallen...

Het komt er dan ook op aan een meer duurzame visie te ontwikkelen inzake politiebeleid en alle daarmee samenhangende aspecten zoals een modernisering van het statuut en een meer efficiënte politiewerking. Wat dat laatste betreft, werd er een meer dan verdienstelijke poging ondernomen door middel van het optimalisatieplan voor de federale politie. Zoals wij al aangaven in de media, kan dit plan een gedegen onderbouw vormen voor een fundamenteel debat over de toekomstige politiewerking. Dit betekent geenszins dat wij deze studie rijp achten voor onmiddellijke uitvoering en dat enigszins in tegenstelling tot andere vakorganisaties die het plan al snel als "goed" omschreven.

Waar we ons wel voor moeten behoeden, is het debat te gaan opstarten louter op basis van de gevolgen die het plan zou kunnen hebben op deze of gene welbepaalde diensten. Alzo zou volgens de krant "Le Soir" minister Milquet begin april haar desavouering hebben laten blijken ten overstaan van de commissaris-generaal wegens het voorstel tot decentralisering van bepaalde centrale diensten zoals de federal computer crime unit (FCCU) of de centrale dienst voor de bestrijding van de georganiseerde economische en financiële delinquentie (CDGEFID).

Deze mededeling, overgenomen door andere media, werd snel genuanceerd door de minister haar woordvoerder die sprak van een interessant plan waarvan echter alle opties niet werden gedeeld.

Daarmee is de politieke zoektocht naar een duurzame visie dan toch aangevat.

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 310-1145118-22 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

Michel Goyvaerts : 0486/86.18.57

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

André Allard - 0475/30 66 61

Brussel Hoofdstedelijk Gewest

Mario Thys 0485/55.58.80

Sector Gepensioneerden

Marcel De Loof - 0477/63.90.18

Generaal Bernheimlaan 18/20

1040 BRUSSEL

☎: 02/644.65.00

Fax: 02/644.67.93

✉: snps@nspv.be

<http://www.nspv.be>

BERICHT VAN DE NATIONALE SECRETARIS

Beste collega's, deze maand zou ik het met u willen hebben over de manier waarop onze overheden communiceren over de politie, alsook over het imago van ons beroep in de buitenwereld.

Bij wijze van inleiding en hoewel ik hierover mijn hart reeds heb gelucht in de pers, wil ik nog even terugkomen op het initiatief van de Liga voor mensenrechten, die een website heeft gelanceerd waarop men getuigenissen kan afleggen over en gevallen kan melden van politiegeweld in de rand van de betoging die vorige maand werd georganiseerd in de straten van Brussel.

Hoewel men van een dergelijke organisatie een zekere ernst mag verwachten, stellen we vast dat ze de omvang van het probleem sterk overdrijft.

Op basis van een of ander in de media gebracht voorval, waarbij de politie gebruik heeft moeten maken van geweld - in bepaalde gevallen niet altijd met de nodige terughoudendheid, dat geven we toe -, wordt het probleem veralgemeend en worden meer dan 40.000 politieambtenaren, die dagelijks zorgen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening in vaak moeilijk omstandigheden, met alle zonden van Israël beladen.

Tijdens een debat op de lokale televisie met de Brusselse woordvoerder van het NSPV, rechtvaardigde een verantwoordelijke van de Liga voor mensenrechten de wettigheid van de website en verdedigde hij de uitnodiging om op het internet te getuigen met het argument dat de slachtoffers op het commissariaat geen klacht konden indienen voor die geweldplegingen, aangezien politieagenten elkaar in bescherming nemen.



Dat argument houdt uiteraard geen steek. Politieagenten staan onder een dagelijks toezicht en moeten verslag uitbrengen :

- » aan hun hiërarchische overste,
- » aan het Parket,
- » aan de Algemene Inspectie (AIG),
- » aan het comité P,
- » en voor de lokale politie, aan de Burgemeester.

Er zijn dus niet minder dan 5 externe actoren, waarvan er 4 volledig onafhankelijk zijn van eender welke politiestructuur, die klachten in ontvangst kunnen nemen van personen die het slachtoffer zouden zijn geweest van onwettig gebruik van geweld, en die een onderzoek kunnen instellen naar die klachten en op die manier een echt tegen-sprekelijk debat kunnen voeren, met een recht op verdediging... die een rechtsstaat waardig is.

Wie wil de Liga voor mensenrechten doen geloven dat haar website, waarop mensen worden aangespoord om een anonieme getuigenis af te leggen, beantwoordt aan een dringende nood die het gevolg is van het feit dat klachten mogelijkwerijs niet worden opgevolgd ?

De pedofiel getinte afbeelding op de home page van de website (www.obspol.be), die een meisje toont dat wordt gefouilleerd door een politie-agent, vind ik bovendien van slechte smaak getuigen...

En op die manier belanden we terug bij mijn initiële thema : communicatie. Of beter gezegd het gebrek aan communicatie van onze overheden zoals in het geval van dat initiatief van de Liga voor mensenrechten. Niets zeggen... betekent instemmen met het naar voren geschoven beeld : de Belgische politieagenten zijn buitensporig gewelddadig !

Vindt u het normaal dat de politievakbonden zich als enigen in het strijdgewoel mengen en het probleem in de juiste context proberen te plaatsen ?

Een ander mooi voorbeeld van non-communicatie is het Optifed-project, dat een diepgaande hervorming beoogt van de werking van de federale politie. Eind 2012, toen het project zich nog in de studiefase bevond, kondigde onze minister van Binnenlandse Zaken reeds de eerste grote lijnen aan van het hervormingsproject en zorgde hij op die manier voor ongerustheid en onzekerheid onder het personeel... En sindsdien... niets meer. Enkel één blaadje "InfoNieuws", uitgaande van de hiërarchie, om te zeggen dat ze in deze fase van het project niets te melden heeft.

Het vervolg liet zich dan ook raden : al dan niet georganiseerde lekken, exemplaren van het project die waren vergeten bij de fotokopieermachine, initiatieven van bepaalde dienstchefs of andere directeurs die dachten dat ze reeds een hervorming moesten voorbereiden en doorvoeren waarover zelfs nog geen politieke beslissing was genomen, of die weigerden ook nog maar iets door te voeren want "binnenkort zal het allemaal veranderen"... geef toe dat het beter kan !

Laten we het nu even hebben over de externe communicatie. Iedereen zal de publiciteit die onze leidinggegenden in de media hebben gemaakt rond de nota over het algemene beleid inzake alcohol bij de politie,

ongetwijfeld op prijs weten te stellen... en ook al is het nagestreefde doel legitiem, toch verandert dat niets aan het beeld dat wordt geschetst bij de burgers : politieagenten zijn verslaafd aan de drank, dus worden er maatregelen getroffen om daar een einde aan te stellen.

Eens te meer wordt een grote meerderheid van plichtsgetrouwe collega's onterecht gestigmatiseerd.

Ook het tijdstip waarop ze met dat nieuws naar buiten kwamen was opmerkelijk, op een ogenblik dat we geen postzegels meer hadden om processen-verbaal te versturen, geen toiletpapier meer, geen winterbanden... onze oversten hielden zich blijkbaar bezig met een echte topprioriteit...

Ik rond af met de interne communicatie, en meer bepaald met de affiches die in onze gangen en andere wachtzalen van onze kantoren werden opgehangen.

Na de "gewelddadige" en de "aan drank verslaafde" agent, is het nu de beurt aan de "corrupte" politieman die we er moeten aan herinneren dat hij onomkoopbaar moet zijn, en aan de "luie" agent, die neergeploft in zijn stoel wordt afgebeeld met de voeten op zijn bureau.



We zijn ervan overtuigd dat dit type interne berichtgeving gerechtvaardigd kan zijn, maar toch moet men zich rekenschap geven van de realiteit op het terrein. Die affiches zijn meestal ook zichtbaar voor het publiek, waardoor de burgers een verkeerd beeld van ons beroep krijgen.

Of het nu gewild is of niet, we stellen vast dat het imago van de politie bij de bevolking momenteel niet bijster positief is. Dat blijkt reeds uit het feit dat het zeer moeilijk is om kandidaat-politieagenten te vinden. Terwijl men in het verleden stond te drummen om bij ons te mogen werken, moet de politie nu reclame maken in de media om haar jaarlijkse aanwervingsquota te kunnen behalen.

Terwijl de campagne over de preventie van geweld tegenover politieagenten nog steeds op zich laat wachten, moeten we onze overheden er dringend aan herinneren dat ze niet enkel het imago van hun personeel en van de politie moeten verdedigen, maar dat ze ook positiever moeten communiceren over de dienstverlening van de agenten aan de bevolking en over de maatschappelijke rol van de mensen op het terrein.

J. Aoust
Nationaal secretaris

Neen, een korpschef kan zich niet alles permitteren...

Veel personeelsleden hebben de indruk dat hun korpschef zich op disciplinair vlak veel kan permitteren en dat er weinig tegen in te brengen is, ook al is de genomen maatregel onwettig. FOUT.

Hoewel dat gevoel op korte termijn niet onterecht lijkt, moet men geduld kunnen oefenen.

Het is zo dat een korpschef soms in enkele minuten tijd een ordemaatregel kan nemen ten aanzien van een personeelslid. Of deze overste de wetgeving terzake correct naleeft dan wel de wet "naar eigen goeddunken" (d.w.z. op niet-conforme manier) toepast, voor de agent in kwestie verandert er niet onmiddellijk iets.

De benadeelde agent van zijn kant moet immers de wet toepassen om zich te verdedigen.

Iedereen denkt hierbij aan het instellen van hoger beroep bij de Raad van State, maar er zijn ook andere mogelijkheden.

Bij wijze van voorbeeld schetsen we u hieronder de tegenslag die een korpschef die zich oppermachtig waande, te verwerken kreeg.

Deze heer besliste, wellicht op een mooie morgen bij het opstaan, een dringende voorlopige schorsingsmaatregel op te leggen aan een van zijn officieren die tevens zijn adjunct was.

Wie ook maar een minimum aan kennis van disciplinaire zaken heeft (wat het geval zou moeten zijn voor deze meneer - korpschef sinds de politiehervorming -, zo niet kan alles in twijfel worden getrokken...), zou onmiddellijk weten dat hij niet de bevoegdheid heeft om die maatregel te nemen (in geval van hoogdringendheid komt dit de burgemeester van een eengemeentezone toe). Aangezien hij dacht slechts zijn plicht te doen, nam hij dus deze maatregel.

Na enkele dagen en om geen gezichtsverlies te lijden voor de Raad van State, kon hij niet anders dan zijn onwettige maatregel in te trekken.

Het NSPV heeft echter beslist een einde te stellen aan de speeltijd in deze zone en wil een sterk signaal geven.

We hebben dan ook een vordering ingesteld bij de rechtbank van eerste aanleg om de veroordeling van deze korpschef te bekomen.

Na een anderhalf jaar durende procedure (wat behoorlijk kort is voor een gerechtelijke procedure), heeft de Rechtbank geoordeeld dat die maatregel tot voorlopige schorsing kennelijk onwettig was en dat de korpschef een zware fout had begaan waarvoor hij persoonlijk aansprakelijk kon worden gesteld.

Voor zover wij weten is dit vonnis een primeur in België en het is een symbolische uitspraak, want het is de eerste keer dat een rechter een zware fout ten laste legt van een korpschef die de schadevergoeding uit eigen zak moet betalen !

Wedden dat dit vonnis menigeen tot nadenken zal aanzetten...

Jean Hugues BREMS
Permanent afgevaardigde

Milquet roept op tot rechtshulp aan politiebeambten bij morele schade en valse klachten

Politiepersoneel heeft op basis van de Wet op het Politieambt recht op kosteloze rechtshulp wanneer het slachtoffer is van ernstige bedreigingen, beledigingen, valse klachten en gewelddaden, ook wanneer die geen aanleiding geven tot arbeidsongeschiktheid.

Via Omzendbrief GPI 72 roept minister van Binnenlandse Zaken, Joëlle Milquet, de personeelsverantwoordelijken en bevoegde overheden nu op om als werkgever ook effectief de nodige gerechtelijke stappen te ondernemen wanneer een personeelslid morele schade heeft opgelopen of slachtoffer werd van een valse klacht. Het is een van de 13 engagementen om het geweld tegen politieagenten aan te pakken.

Criminelen gebruiken lasterlijke beschuldigingen meer en meer om politiepersoneel in diskrediet te brengen.

Hoewel het overgrote deel van de klachten ongegrond blijkt, hebben ze een grote impact op de politieambtenaren die er het slachtoffer van zijn, leiden ze tot frustraties en beïnvloeden ze de goede werking van de politiediensten.

De wettelijke mogelijkheden om rechtshulp te bieden in deze situaties zijn er. Artikel 52 van de Wet op het politieambt kent kosteloze rechtshulp toe aan een politieambtenaar of ex-politieambtenaar die in rechte wordt gedagvaard of tegen wie een strafvordering wordt ingesteld wegens daden of handelingen tijdens de uitoefening van zijn functie.

Ook personeelsleden die wegens hun hoedanigheid of tijdens de uitoefening van hun functie het slachtoffer werden van 'een schadelijk feit' of die omwille van hun hoedanigheid slachtoffer werden van 'een ingrijpende wraakactie' kunnen zich erop beroepen.

Eind 2010 werd de voorwaarde om minstens één dag arbeidsongeschiktheid te hebben opgelopen, afgeschaft. Dit betekent dat ieder (ex)-personeelslid recht heeft op kosteloze rechtshulp van een advocaat bij bedreigingen, beledigingen, valse klachten en gewelddaden, ook wanneer die geen aanleiding geven tot arbeidsongeschiktheid. Let wel, rechtshulp kan geweigerd worden wanneer sprake is van een opzettelijke of zware fout van de betrokken ambtenaar of indien de strafbemiddeling van bij de start zonder gegronde reden wordt afgewezen.

Milquet wil nu dat de verantwoordelijken deze wettelijke bepalingen 'volle inhoud geven' en hun personeel als werkgever in rechte bijstaan en steunen, ook in geval van morele schade en valse beschuldigingen.

Salduz

Ze wijst ook op toekomstige wetwijzigingen. Er staat immers een nieuwe wet in de steigers die kosteloze rechtshulp toekent aan een personeelslid dat verdacht wordt van bepaalde misdrijven gepleegd in de uitoefening van zijn functie in het kader van de Salduz-wet. Op basis van de nieuwe bepalingen wordt kosteloze rechtshulp toegekend van bij het eerste verhoor. Momenteel is dit pas voorzien vanaf het instellen van de strafvordering. Daarnaast is er ook een nieuw KB op komst om het KB van 10 april 1995 met betrekking tot de burgerlijke aansprakelijkheid van en de rechtshulp en zaakschadevergoeding voor politiepersoneel te actualiseren.

Rechtsplegingsvergoeding

Milquet herhaalt tot slot dat sinds de inwerkingtreding van de nieuwe regels op de rechtsplegingsvergoeding, een groter deel van de gemaakte rechtshulpkosten kunnen worden verhaald op de verliezende tegenpartij. De overheid kan daarbij, als werkgever, de geleden schade verhalen op de aansprakelijke derde. Bijvoorbeeld door zich, naast het betrokken personeelslid, burgerlijke partij te stellen.

Bron: <http://www.polinfo.be>

Ministeriële omzendbrief GPI 72 van 8 februari 2013 betreffende de rechtshulp aan personeelsleden van de politiediensten die slachtoffer zijn van gewelddaden of valse klachten, BS 8 maart 2013.

Extra informatie:

- » Wet op het politieambt (art 52).
- » Wet houdende diverse bepalingen van 29 december 2010, BS 31 december 2010 (art. 75).
- » Gerechtelijk Wetboek (art. 1022)
- » Persbericht van 26 september 2012 'De minister van Binnenlandse Zaken en de minister van Justitie engageren zich, met concrete engagementen, in de strijd tegen geweld ten aanzien van de politie'.



WELZIJN OP HET WERK

Welzijn op het werk... deze woorden kan men op verschillende wijze interpreteren, afhankelijk van het referentiekader. Sommigen denken daarbij aan comfort, gemak en voldoening in het werk. Voor anderen betekent het gewoon dat men zich goed in zijn vel voelt op zijn werk. Nog anderen vinden dan weer dat het allemaal lare is waardoor een bedrijf niet kan worden geleid zoals het hoort !

Laten we hier dieper op ingaan. Er werd een codex over het welzijn op het werk opgesteld, maar die dient enkel om zo duidelijk mogelijk te omschrijven wat men verstaat onder "welzijn op het werk", beter bekend onder de afkorting WOW. Het concept heeft meer bepaald betrekking op alles wat te maken heeft met veiligheid op het werk, werkplaatsen, gezondheid van de werknemers, psychosociale belasting op het werk, enz.

Deze codex kunt u integraal raadplegen op de website van de FOD Werkgelegenheid op volgend adres :
<http://www.werk.belgie.be/home.aspx>

Aan de hand van een reeks artikelen willen we verschillende WOW-gerelateerde thema's bespreken, met inbegrip van een aantal goed en bad practices.

Bij wijze van inleiding zullen we het dit keer hebben over de "sensibilisering" van de oversten rond welzijn op het werk. Het kan vreemd lijken om daaraan aandacht te besteden, aangezien vele managers dat thema reeds lange tijd geleden hebben opgenomen in hun bedrijfsbeleid. Alle studies tonen het aan : het rendement, het absentisme, het psychosociale klimaat, enz. vormen geen enkel probleem meer wanneer WOW deel uitmaakt van de bedrijfscultuur ! Anderen zijn dan weer van oordeel dat wie geen aandacht besteedt aan deze thematiek, tijd verliest en zijn kostbaarste goed (het personeel) minacht !

Dit is echter niet de school van de aanhangers. Er zijn niet enkel goede leerlingen. Helaas zijn er ook slechte voorbeelden...



Het spreekt voor zich dat de wet naleven bij de politie geen must is, maar een basisplicht... Welnu, voor bepaalde oversten volstaat het niet dat welzijn op het werk is ondergebracht in een wettelijk kader. Het is reeds voorgevallen in een BOC dat een overste het dwingende karakter van de welzijnswet gewoon negeert. Die houding is gelukkig eerder uitzondering dan regel.

Er zijn uiteraard ook overheden die wel aandacht besteden aan dit thema. Onlangs nam een burgemeester uit West-Henegouwen op participatieve wijze deel aan een bijna twee uur durende voorstelling van de resultaten van een enquête over psychosociale belasting.

De reacties van onze organisatie moeten afgestemd zijn op elke situatie. Onze gedragslijn moet in alle diensten evenwel dezelfde zijn.

Ons doel bestaat erin de oversten te overtuigen en indien nodig te verplichten om WOW te integreren in AL hun acties. Het volstaat een blik te werpen op de agenda van een vergadering om vast te stellen dat meer dan de helft van de agendapunten vaak betrekking heeft op WOW.

We ronden af met een citaat.

” **Erkenning op het werk is geen kwestie van vriendelijkheid noch een teken van zwakte, het is een uitdaging voor het management.**
Onbekende auteur. ”

Pascal HIMPE
Permanente afgevaardigde



NUTTIG OM WETEN

Probleemstelling:

- ✓ indien een politieambtenaar omwille van medische redenen een aantal arbeidsbeperkende voorwaarden opgelegd krijgt na onderzoek door de arbeidsgeneesheer, is dan de overheid (of de korpschef) gehouden die politieambtenaar tewerk te stellen in een functie die aangepast is aan deze voorwaarden?
- ✓ Dient er bijgevolg een nieuwe aangepaste functie gecreëerd te worden indien deze niet zou voorzien zijn? Desnoods in overtal? Of kan de overheid (de korpschef) weigeren om de politieambtenaar te werk te stellen omdat er in zijn personeelsformatie geen functie voorhanden of vacant is die aan de medische voorwaarden voldoet?
- ✓ Indien dat laatste het geval is, wat zijn dan de gevolgen? Is dan de politieambtenaar weer met ziekteverlof en dus volledig arbeidsongeschikt hoewel de arbeidsgeneesheer dat anders zag?

Samenvattende analyse:

De arbeidsgeneesheer is bevoegd en handelt vanuit zijn taak als preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van de regelgeving "Welzijn op het werk", met name het gezondheidstoezicht op de werknemers.

Het is de bedoeling dat de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer voor de beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid rekening houdt met de uitgevoerde functie of activiteit en met de geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer om dat werk uit te voeren op het ogenblik van die beoordeling.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kan tussenkomen naar aanleiding van bv. een jaarlijks geschiktheidsonderzoek, maar ook op grond van een getuigschrift van de behandelende arts (huisarts, specialist) dat specifieke medische beperkingen voorschrijft of nog naar aanleiding van een bezoek voorafgaand aan de werkhervatting na minstens 4 weken arbeidsongeschiktheid.

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer vult het formulier voor de gezondheidsbeoordeling in (vervangt de vroegere kaart van medisch onderzoek). Dat wordt in 3 exemplaren opgemaakt: 1 voor de werknemer, 1 voor de werkgever en 1 voor het gezondheidsdossier van de werknemer (op niveau arbeidsgeneeskundige dienst). Dat formulier bevat ondermeer een rubriek voor een eventuele overlegprocedure.

In de hypothese van een voornemen tot werkhervatting mits beperkende voorwaarden en indien de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tot de conclusie zou komen dat de werknemer zijn werkpost kan behouden, dan moet hij aanduiden welke preventiemaatregelen genomen moeten worden.

Hoewel de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer hier in wezen de werkgever adviseert, kan deze dergelijk advies niet zomaar naast zich neerleggen. Hij dient de werknemer in principe aan het werk te zetten, rekening houdend met de aangeduide preventiemaatregelen. De

werkgever moet daar dus een passende oplossing voor zoeken. Indien de werkgever zou verklaren dat dit binnen de actuele functie van de werknemer niet mogelijk is en dat hij geen ander werk kan aanbieden dat beantwoordt aan die aanbevelingen die door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer geformuleerd zijn op het formulier van de gezondheidsbeoordeling, dan moet hij dat ook terdege kunnen verantwoorden. In de overgrote meerderheid van de gevallen moet het dus lukken om de medewerker op passende wijze weer aan het werk te zetten.

Indien niet, dan voorziet de regelgeving een overleg- en een beroepsprocedure. De overlegprocedure kan door de werknemer opgestart worden wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer oordeelt dat een aanpassing aan de functie niet mogelijk of om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. Hij overlegt dan met de behandelende arts van de werknemer teneinde toch te trachten een compromis te bereiken. Lukt dat niet of is er geen overlegprocedure door de werknemer gevraagd, dan neemt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zijn beslissing eenzijdig en kan eventueel de beroepsprocedure opgestart worden. Daarmee wordt het geschil naar een hoger echelon getild en volgt de tussenkomst van de bevoegde geneesheer-arbeidsinspecteur. Daar zal ook - in voorkomend geval - de verantwoording van de werkgever waarom hij geen passend werk kan aanbieden, zeer grondig tegen het licht gehouden worden, in het bijzonder in relatie tot de reële mogelijkheden op de werkvloer. Op dat echelon zal men dan ook de knoop doorhakken. Het is logisch dat zolang het geschil niet beslecht is, men de inmiddels verstreken tijd niet aanreken op het ziektecontingent van de werknemer, aangezien deze zich ter beschikking stelt voor het uitvoeren van arbeid. Zolang er geen definitieve beslissing is genomen omtrent de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, is de arbeidsongeschiktheid immers niet bewezen.

Zolang de beroepsprocedure niet tot een definitieve beslissing geleid heeft over de geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer, kan de werkgever ook geen overmacht invoeren om tegenover de werknemer andere procedures in te leiden, in het kader bv. van een definitieve ongeschiktheid voor het ambt.

Hierbij moeten wel, specifiek in de politionele arbeidscontext, een aantal kanttekeningen gemaakt worden. Het reglementaire en statutaire kader van de politiediensten voorziet namelijk specifieke regels die in zulk geval in werking kunnen gesteld worden:

- Zo kan een medewerker herplaatst worden, specifiek "in een andere betrekking die verenigbaar is met zijn gezondheidstoestand" (art VI.II.85, 1° RPPol). Wat verder staat nogmaals dat de nieuwe betrekking verenigbaar moet zijn met het gezondheidsprofiel van het personeelslid (art VI.II.87). Bij gebrek aan een vacante betrekking geschiedt de herplaatsing in overtal (art VI.II.89, 2e lid).
- Een andere regeling die in sommige gevallen de wedertewerkstelling kan bevorderen is het stelsel van de verminderde prestaties wegens ziekte. Het personeelslid kan dan zijn ambt terug opnemen ten belope van 50%, 60% of 80% van de normale prestaties (art VIII.X.14 RPPol). Dit wordt beschouwd als een bijzondere vorm van verlof (art VIII.X.12). Het personeelslid behoudt de volledige wedde en de verminderde prestaties worden niet aangerekend op het ziekte- of verlofcontingent. Dit kan per periode van 30

NACHTPRESTATIES QUOTA

Een dienstprestatie van 14u00 tot 23u00 is wel degelijk een nachtprestatie !

dagen, ononderbroken hernieuwbaar tot maximaal 12 maanden (art VIII.X.16), telkens op advies van de behandelende arts en na beoordeling door de provinciaal raadgevende geneesheer van de medische dienst van de geïntegreerde politie (niet door de arbeidsgeneesheer).

- In ernstige gevallen kan de medische toestand van het personeelslid er aanleiding toe geven dat de voorwaarden voor wedertewerkingstelling dermate problematisch zijn dat de verdere geschiktheid voor het ambt in vraag wordt gesteld. Immers: elk personeelslid moet over de vereiste fysieke vaardigheden beschikken en vrij zijn van alle gebreken die onverenigbaar zijn met de eisen van het beoogde ambt (art IV.I.4, 6° RPPol voor operationelen, art IV.I.41, 5° voor CALog-personeel). De (langdurige) arbeidsongeschiktheid kan aldus leiden tot disponibiliteit: het personeelslid valt terug op een wachtgeld dat 60% van het laatste activiteitsloon bedraagt (art VIII.XI.4), behalve in het geval van een erkende ernstige en langdurige ziekte (art VIII.XI.5). Bovendien kan in dergelijk geval een pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid volgen (art VIII.XI.7 en 8).
- Tevens kan de commissie voor geschiktheid van het personeel (CGPP) gevat worden, o.a. om uitspraak te doen over de definitieve lichamelijke ongeschiktheid van het personeelslid (art IX.II.4, 1° en 2° RPPol). De beslissing van de CGPP kan worden betwist. Daartoe is een beroepsprocedure voorzien (art IX.II.13 e.v.), alsmede de mogelijkheid een herziening te vragen (art IX.II.16).
- Een operationeel personeelslid dat definitief ongeschikt werd bevonden, zou desgevallend nog kunnen gebruik maken van de mogelijkheid om over te gaan naar het administratief en logistiek kader, tenminste indien de CGPP zich daarover gunstig heeft uitgesproken (art IX.II.4, 5° RPPol). In die mogelijkheid tot overgang wordt voorzien door een KB dat dateert uit 2010 (KB 12/01/2010, art 1, zie lager).

Relevante regelgeving:

- Koninklijk Besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers
- RPPol (mammoet-KB van 30 maart 2001):
 - art VI.II.85 e.v. (herplaatsing),
 - art VIII.X.12 e.v. (stelsel van de verminderde prestaties wegens ziekte)
 - art VIII.XI.4 e.v. (regels rond disponibiliteit)
 - art IX.I.2, 3°, IX.I.3, 2° en IX.I.4 e.v. (regels rond definitieve ambtsontheffing)
 - art IX.II.1 e.v. (regels en werking commissies voor geschiktheid van het personeel)
- Koninklijk Besluit van 12 januari 2010 tot vaststelling van de voorwaarden en de modaliteiten van de overgang van personeelsleden van het operationeel kader naar het administratief en logistiek kader van de geïntegreerde politie.

Carl Geets
Afgevaardigde NSPV

Het dient gezegd, want vandaag de dag kennen te veel politiezones het statuut niet of wordt het statuut niet correct toegepast.

We hebben contact opgenomen met DGS/DSJ, die als enige bevoegd is om statutaire problemen te interpreteren (cf. ministeriële omzendbrief GPI 17 van 13 maart 2002), en deze dienst bevestigde ons per e-mail het volgende:

Op grond van artikel VI.I.10, §1, eerste lid, RPPol, is een **nachtprestatie** in het kader van de organisatie van de arbeidstijd een **werkelijke dienstprestatie** uitgevoerd tussen 22u00 en 06u00.

Het personeelslid mag maximum 400 uren nachtprestaties per jaar verrichten. Het maximum aantal nachten gedurende dewelke die uren mogen worden verricht, bedraagt 70 per jaar.

In onderling akkoord kunnen de bevoegde overheid en het personeelslid bovendien besluiten om meer dan 400 uren nachtprestaties en/of meer dan 70 nachten per jaar te presteren **zonder evenwel** 480 uren nachtprestaties en 85 nachten per jaar **te kunnen overschrijden**. *Deze afwijking geldt niet wanneer de politiezone of de dienst te kampen heeft met een structureel probleem. Het kan niet zijn dat de personeelsleden de gevolgen moeten dragen van het personeelstekort, en bijgevolg van het niet behalen van de statutair voorziene quota. De overheden moeten hun verantwoordelijkheid opnemen, zelfs in deze moeilijke tijden.*

Er dient tot slot te worden benadrukt dat een dienstprestatie **waarvan het einde uiterlijk gepland is om 22u00** maar **die met minder dan 2 uur uitloopt** na 22u00, **niet wordt afgetrokken** van voormelde quota.

In casu worden voor een dienstprestatie, gepland van 14u00 tot 23u00, 1 uur nachtprestatie en 1 nacht afgetrokken van voormelde quota. Dat zou niet zo zijn als de prestatie gepland was tot 22u00 en uitgelopen was tot 23u00.

Een dienstprestatie gepland van 17u00 tot 02u00 zal eveneens worden aangerekend op voormelde quota: 4 uren zullen worden afgetrokken van het aantal uren nachtprestaties en 1 nacht zal worden afgetrokken van het aantal nachten.

CONCLUSIE : een dienstprestatie waarvan het einde gepland is na 22u00 wordt dus altijd afgetrokken van de quota voor uren nachtprestaties en van het aantal nachten per jaar !

Werken als gepensioneerde vanaf 1 januari 2013 ?

De wet daaromtrent is goedgekeurd en na het verschijnen in het staatsblad is hij van toepassing vanaf 1 januari 2013 en treedt pas in werking na het publiceren van een uitvoeringsbesluit of een KB.

Voor dat deze wet tot stand kwam was er reeds mogelijkheid pensioen te genieten in cumul met een beroepsbezigheid.

Wel is waar werden er beperkingen opgelegd. Het zijn deze plafondbedragen die gunstiger geworden zijn voor de gepensioneerden.

Die bedragen zijn eveneens gekoppeld aan de index en zullen jaarlijks aangepast worden.

Wanneer men tussen de 1% en 25 % (tegenover 15% vroeger) meer verdient dan de grensbedragen, zal het pensioen evenredig vermindert worden met het percentage van de overschrijding. Wanneer men het grensbedrag met meer dan 25% overschrijdt, zal het pensioen geschorst worden.

Vanaf 65 jaar is er onbeperkte cumulatie van een pensioen met een beroepsactiviteit mogelijk, indien de gepensioneerde een loopbaan had van minstens 42 jaar (als werknemer, zelfstandige, ambtenaar,...) op het ogenblik van zijn pensionering.



Hieronder een overzicht van de plafondbedragen.

Grensbedrag voor activiteit als:	Kinder-last	Gepensioneerde is jonger dan de normale pensioenleeftijd	Gepensioneerde is jonger dan 65 jaar en heeft enkel overlevingspensioen	Gepensioneerde heeft de normale pensioenleeftijd bereikt	Gepensioneerde is 65 jaar en heeft loopbaan van 42 jaar of meer
Werknemer, ambt of mandaat	zonder kinderlast	7.570,00 EUR	17.625,60 EUR	21.865,23 EUR	Geen beperking
Werknemer, ambt of mandaat	met kinderlast	11.355,02 EUR	22.032,00 EUR	26.596,50 EUR	Geen beperking
Zelfstandige (of mix werknemer-zelfstandige)	zonder kinderlast	6.056,01 EUR	14.100,48 EUR	17.492,17 EUR	Geen beperking
Zelfstandige (of mix werknemer-zelfstandige)	met kinderlast	9.084,01 EUR	17.625,60 EUR	21.277,17 EUR	Geen beperking

Verder opbouw van pensioenrechten?

Net zoals vroeger is hier geen sprake van verder opbouw van pensioen. Wanneer je onvoldoende jaren zou gewerkt hebben, zou je het pensioen kunnen stop zetten zodanig dat je met een eventuele voltijdse betrekking uw pensioen verder zou kunnen uitbouwen.

Mogelijkheden genoeg om het pensioen op te drijven. (Zie ook: bonus bij langer blijven werken) Maar bij enig cumul van een pensioen met een beroepsbezigheid zijn er geen bijkomende pensioenrechten meer.

Aangifteplicht bij een beroepsactiviteit:

Er geldt geen aangifteplicht meer voor gepensioneerden die een beroepsactiviteit starten of verder zetten als werknemer behalve in de volgende uitzonderingen:

- Bij de eerste betaalbaarstelling van het pensioen;
- Bij de uitoefening van een politiek of ander mandaat;
- Bij een beroepsactiviteit in het buitenland of genot sociale zekerheidsuitkeringen in het buitenland;
- Bij wetenschappelijke of artistieke activiteiten.

De uitzonderingsregels voor de politieke of administratieve mandaten blijven behouden, alsook die voor de wetenschappelijke of artistieke beroepsactiviteiten.

De cumulatie van een pensioen en een sociale uitkering blijft in principe niet mogelijk, behalve bij een overlevingspensioen.

En hoe staat het met het overlevingspensioen?

Daarvoor verwijzen we naar bovenstaande tabel. De plafondbedragen zijn in gunstige zin geëvalueerd. Echter blijft men daarop zuinig en wil men de arbeid aanmoedigen.

We moeten hier wel eens durven de vraag stellen: Is er wel voldoende rekening gehouden met de zorg voor kinderen? Bij het wegvallen van de partner en bij cumul van loopbaan en opvoeding van kinderen heeft men schijnbaar geen rekening gehouden. Er is schijnbaar geen sprake meer van een gunstige regeling voor weduwen (weduwenaars) met kinderen en jonger dan 45 jaar zijn.

De cumulatie van een overlevingspensioen met een sociale uitkering blijft mogelijk gedurende maximaal 12 al dan niet opeenvolgende kalendermaanden. Na de periode van 12 maanden stopt de cumulatie. Hiermee wil men de arbeid aanmoedigen.

Vanaf 01.01.2013 wordt de cumulatiemogelijkheid uitgebreid tot uitkeringen wegens loopbaanonderbreking inclusief uitkeringen in het kader van thematische verloven, wegens tijdscrediet of wegens het verminderen van de arbeidsprestaties.

Gedurende 12 maanden wordt het bedrag overlevingspensioen beperkt tot 7.934,87 euro aan index 136,09 in plaats van tot het basisbedrag inkomensgarantie voor ouderen.

Marcel De Loof
Nationaal afgevaardigde gepensioneerden (N)

PROVINCIAAL NIEUWS

VLAAMS BRABANT

De huidige provinciaal voorzitter André ALLARD wenst op eigen vraag, gezien zijn nakende oppensioenstelling, op 30 juni 2013 zijn mandaat te beëindigen.

Tijdens de Provinciale Raad van 31 mei 2013 zal een nieuwe voorzitter verkozen worden.

De Algemene Vergadering voor de afdeling Leuven zal door gaan op vrijdag 17 mei 2013 te 13.00 uur in de Moedermeulen te Aarschot (Gelrode) Hondsberg 3.

ANTWERPEN

Guiseppe REALE van de afdeling Turnhout werd tijdens de provinciale raad van 08 maart 2013 verkozen als nieuw provinciaal afgevaardigde gepensioneerden in vervanging van Theo Peeters.

WEETJE - VERZEKERING ETHIAS ASSISTANCE

Bij het onderschrijven van een individuele annuleringsverzekering wordt er een korting van 30,00 EUR toegekend op de jaarpremie indien u houder bent van een contract Ethias Assistance Basis of Privilege. Of deze assistance een collectieve of een individuele polis is, speelt geen rol.

Inlichtingen :

http://www.ethias.be/nl/prd/A2PR080/Particulieren/Verzekeren/Vrije_tijd/Annuleringsverzekering.htm

In het tabblad 'detail' vindt u meer uitleg over de premie.

15 oktober 2013:
6° Dag voor de
Gepensioneerden!
te DIKSMUIDE!



DE BASISOPLEIDING TUCHTVERDEDIGING TE KNOKKE- ZOUTE.

Met 34 waren ze, de deelnemers aan de basisopleiding tuchtverdediging. Twee dagen op seminarie in het "Memlinc"-hotel.

Gelijk topsporters in afzondering, alleen maar beschikkend over de beste omkadering en voorzien van de meeste gezonde voeding en dranken...

Op woensdag 6 maart 2013 om 09.30 uur werd het startschot gegeven voor deze intensieve opleiding.

Er werd niet gekozen voor een opleiding "ex cathedra", maar de cursisten werden door interactie langzaam, maar zeker, ondergedompeld in de juridische en technische achtergrond van de tuchtwetgeving.

De rechtsbronnen van het recht werden op een speelse en bevattelijke wijze toegelicht door onze nieuwbakken jurist Dominique Defrance, die daarmee ook onmiddellijk zijn vuurdoop kreeg in onze organisatie.

Tuchtvergrijpen, tuchtstraffen, bevoegde overheden, allemaal termen die nu voor onze cursisten geen geheimen meer hebben. Sigurd, Alain en Carlo hebben hun best gedaan om die "zwarte kost" toch enigszins verteerbaar te houden.



Regelmatig werden er pauzes voorzien zodat iedereen op een informele wijze met elkaar een praatje kon maken.

De inwendige mens werd zeker verwend, de middagmaaltijd was dan ook top.

Wat later op de avond werd dieper in gegaan op de materie en kwam het voorafgaand onderzoek en het inleidend verslag aan de orde.

Deze leerstof werd, doorspekt met voorbeelden, toegelicht door Gert, onze nationale voorzitter, die zelf jaren actief de dienst

juridische bijstand van het NSPV geleid heeft.

Rond 18.00 uur werd de eerste dag afgerond en om 19.00 uur volgde een smakelijke avondmaaltijd en werden meerdere verhalen en anekdotes verteld bij een natje en een droogje.

Maar op donderdagmorgen om 09.00 uur iedereen terug op post, voor oefeningen rond het schriftelijk en mondeling verweer.

Wie dacht er aan te kunnen ontsnappen vergiste zich. De klas werd in groepen verdeeld en iedere groep kreeg een casus toegewezen.

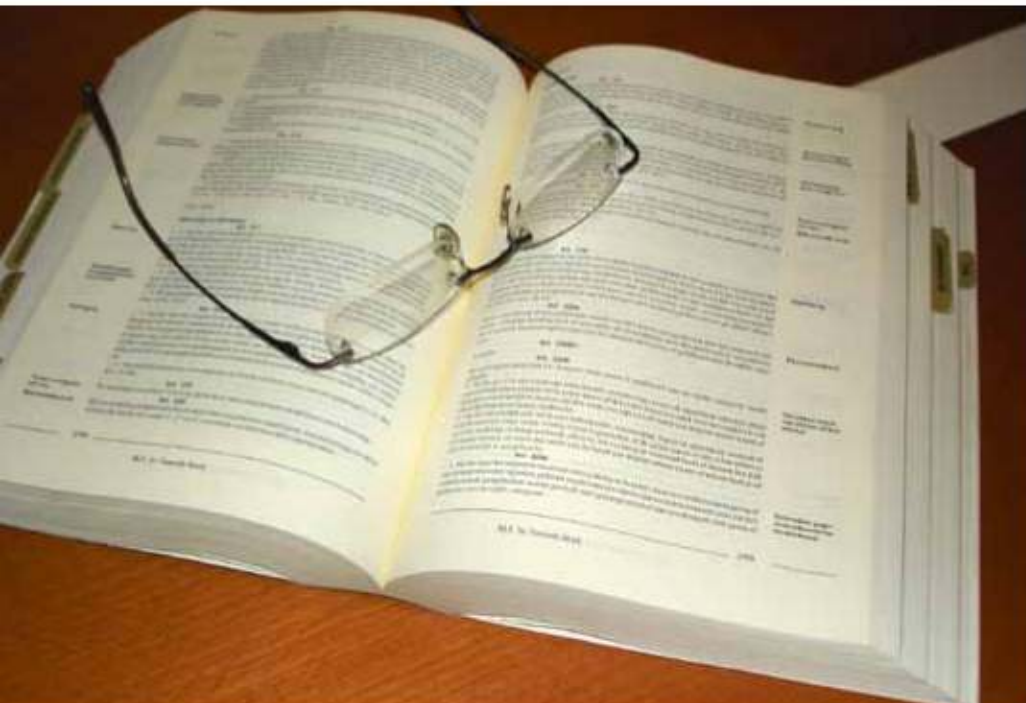
In het dossier moest gezocht worden naar elementen ter verdediging, zowel naar inhoud als naar vorm. En vervolgens moest de casus ook effectief naar voren gebracht worden voor een strenge overheid, in de persoon van Sigurd.

Dit leverde heel wat interessante momenten op. Het was duidelijk dat de verwerkte leerstof van de eerste dag was blijven hangen, want elke groep heeft het toegewezen dossier op schitterende wijze naar voren gebracht en verdedigd.

Rond 16.30 uur keerde iedereen veilig naar huis terug.

Tot de volgende bijeenkomst...

Carlo Medo
Permanent afgevaardigde



TUBERCULOSE VOORTAAN ERKEND ALS BEROEPSZIEKTE VOOR CIPIERS EN POLITIEMENSEN



Staatssecretaris Philippe Courard, bevoegd voor Beroepsrisico's, heeft de erkenning van tuberculose als beroepsziekte uitgebreid naar het personeel werkzaam in de gevangenissen, de politiediensten, de lucht- en zeehavens, de asielcentra en opvangcentra voor illegalen en daklozen.

Het koninklijk besluit terzake is net verschenen in het Belgisch Staatsblad. (KB 22 januari 2013 treedt in werking op 21 februari 2013). Tuberculose is een longziekte die veroorzaakt wordt door een bacterie. Wereldwijd heeft deze ziekte in 2010 nog meer dan één miljoen mensen gedood.

Gevangenissen

In België duikt de ziekte opnieuw op onder meer in gevangenissen, bij gevangenen uit landen waar deze ziekte minder efficiënt

behandeld is geweest. Doordat deze ziekte besmettelijk is, lopen cipers een hoger risico.

"Tuberculose is een ziekte waarvan men zou kunnen denken dat ze bij ons is uitgeroeid. Niets is minder waar. In enkele beroepen, waar men in direct contact komt met risicogroepen, zijn opnieuw gevallen gesignaleerd.

Resistentie

Helaas hebben sommige antibiotica-resistente stammen hun opwachting gemaakt en zo is tuberculose, in bepaalde gevallen, ook bij ons weer een ernstige ziekte. Het is dan ook onze taak om de werknemers die het slachtoffer zijn geworden van een dergelijke ziekte snel en correct te vergoeden", zegt Courard.

Tuberculose werd sinds 1991 reeds als beroepsziekte erkend bij onder andere personeel uit de preventieve gezondheidszorg, de geneeskundige verzorging en de verpleging aan huis.

Uitbreiding

Die erkenning wordt nu uitgebreid naar het personeel werkzaam in de gevangenissen, de politiediensten, de lucht- en zeehavens, de asielcentra en opvangcentra voor illegalen en daklozen.

Het Fonds voor de Beroepsziekten (FBZ) heeft de afgelopen 10 jaar ongeveer 2.500 aanvragen tot schadeloosstelling ontvangen omwille van een besmetting door de tuberculosebaci. 1.600 ervan kwamen uit de privésector, terwijl 900 vanuit provinciale of gemeentelijke instellingen werden aangebracht.

Bron:

- Belga
- Koninklijk besluit van 22 januari 2013 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen, BS 11 februari 2013

RECHTSBIJSTAND

Dagelijks wenden diverse leden zich met de meest uiteenlopende vragen tot de rechtsbijstand zoals: wat zijn mijn rechten, wat moet ik doen, welke dienst kan me helpen, kan ik procederen, enz..

Andere leden die ter verantwoording worden geroepen, reageren dan weer niet totdat ze bijvoorbeeld een eindbeslissing hebben ontvangen waardoor ze nalieten hun rechten van verdediging optimaal aan te wenden.

Om de afdelingsvoorzitters ten volle hun taak van eerstelijnsbijstand te kunnen laten uitoefenen, dient iedere aanvraag tot rechtsbijstand bij hen te worden ingediend (uitgezonderd in geval van hoogdringendheid).

Gebruik daartoe de voorziene formulieren die via onze site (<http://www.nspv.be>) kunnen afgedrukt worden.

Verstrek de nodige informatie: vb. de exacte datum, plaats, en omstandigheden van het feit dat de aanleiding vormt voor uw aanvraag tot rechtsbijstand. Welke nadeel hebt u ondervonden (vb. aantal dagen werkonbekwaamheid met kopie medisch attest...). Desgevallend gegevens over opgestelde processen-verbaal, over de tegenpartij en zijn/haar verzekeraar alsook kopies van afgelegde verklaringen of relevante teksten ter staving van uw standpunt.

Het verdient aanbeveling om tijdig uw aanvraag rechtsbijstand in te dienen en bij voorkeur kort na de feiten. Daardoor kan niet alleen worden vermeden van later in tijdsnood te geraken, maar ontstaan meer mogelijkheden om uw belangen te behartigen.

Vooreerst zal u zich het voorval nog goed herinneren. Als verdachte bijvoorbeeld kunnen onderzoeksdaten worden gevraagd waaruit uw onschuld kan blijken. Als slachtoffer kan een minnelijke schikking worden nagestreefd waardoor u sneller kan vergoed worden voor geleden schade.

Gelieve bij voorkeur uw vragen, voor zover die niet afdoende kunnen beantwoord worden door uw lokale afgevaardigden of uw afdelingsvoorzitter, via mail over te maken. (juristnl@nspv.be)

Deze werkwijze strekt ertoe de behandeling van de juridische dossiers binnen de gestelde termijnen te kunnen blijven verzekeren wat sterk wordt bemoeilijkt indien er te veel telefonische oproepen plaatsvinden.

ANTWERPEN

- Op 15 december 2012, HANNES Jan, weduwnaar van Catharina CAERS. – 89 jaar
- Op 22 januari 2013, CAMI Stephania, echtgenote van Franciscus SWEERT. – 83 jaar
- Op 23 januari 2013, NOEL Frank, echtgenoot van Andrea VERVLiet. – 53 jaar
- Op 26 januari 2013, MERTENS Frans, echtgenoot van Suzanne GEUDENS – 89 jaar
- Op 02 februari 2013, TERMONIA Raymonda, weduwe van Georges VAN DURME. – 89 jaar
- Op 12 maart 2013, LEUNEN Hilda, echtgenote van Willy JESPER. – 76 jaar

ASSE

- Op 15 januari 2013, ESPENHOUT Leontina, weduwe van Honoré PARMENTIER. – 80 jaar

BERGEN

- Op 18 januari 2013, DULIEU Henri, weduwnaar van Hélène BODART. – 89 jaar
- Op 26 januari 2013, MATERNE Yvonne, weduwe van Roger LECRON. – 90 jaar
- Op 01 maart 2013, DUFRANE Hubert, weduwnaar van Simone BOUCHEZ. – 82 jaar

BRUGGE

- Op 14 februari 2013, VANSNICK Marie Louise, weduwe van Willy VANDAELE. – 86 jaar

BRUSSEL

- Op 24 februari 2013, HAUSTRATE Fernand, echtgenoot van Lucie HUBERMONT. – 90 jaar

CHARLEROI

- Op 15 februari 2013, ADAM Quentin. – 27 jaar
- Op 31 oktober 2012, GREGOIRE Emile, weduwnaar van Liliane BEYLS. – 82 jaar

DENDERMONDE

- Op 05 december 2012, DE KEYSER Theo, echtgenoot van Françoise DE LEENHEER. – 88 jaar
- Op 05 december 2012, DE KEYSER Theophiel, wechtgenoot van Yvonne DE LEENHEER. – 88 jaar
- Op 08 december 2012, RONSSE Diane, weduwe van Norbert VAN ZELE. – 86 jaar
- Op 11 december 2012, LEYS Maria, weduwe van Louis DE CLERCQ. – 88 jaar
- Op 11 december 2012, LEYS Marie, weduwe van Louis DE CLERCQ. – 88 jaar
- Op 20 januari 2013, VAN HECKE Marcel, wechtgenoot van Dorothea VAN DORSSELAER. – 80 jaar

DOORNIK

- Op 04 februari 2013, POOT Roger, wechtgenoot van Denise BRISOUX. – 82 jaar

GENT

- Op 20 december 2012, VAN DER DONCK Jean Pierre, wechtgenoot van Caroline D'Hooge. – 57 jaar
- Op 01 januari 2013, D'HOOGHE Marcel, weduwnaar van Simonne VAN DEN NESTE. – 82 jaar
- Op 03 januari 2013, BEGYN Robert, wechtgenoot van Maria SEGERS. – 85 jaar
- Op 17 januari 2013, VAN DEN BERGHE Marie, weduwe van Julien COEMELCK. – 78 jaar
- Op 17 januari 2013, PINTELON Roger, wechtgenoot van Monique TAMSIN. – 78 jaar
- Op 17 januari 2013, VAN DEN BERGHE Marie. – 78 jaar
- Op 24 januari 2013, DE KESEL Willy, wechtgenoot van Mariette DE BOCK. – 78 jaar

HOEI

- Op 12 januari 2013, THONET Jeanne, weduwe van Bauduin PERIN. – 88 jaar

LEUVEN

- Op 08 december 2012, DEBRUYNE Erik, wechtgenoot van Godelieve JANSSENS. – 67 jaar
- Op 09 december 2012, VERHEYDEN Juul, weduwnaar van Maria DE WILDE. – 96 jaar
- Op 14 februari 2013, STRUYS Remi, wechtgenoot van Hélène MOMBAERTS. – 90 jaar

LUCHTHAVEN

- Op 12 februari 2013, DREESSEN Luc, weduwnaar van Francine ENGELN. – 86 jaar

MECHELEN

- Op 10 december 2012, STERCKX Franciscus, weduwnaar van Celina VANPEE. – 89 jaar
- Op 30 januari 2013, VAN TRICHT Emile, wechtgenoot van Gerda VAN DE PLAS. – 72 jaar

NAMEN

- Op 28 december 2012, FROIDEBISE Freddy. – 67 jaar
- Op 27 januari 2013, MARCHAL Renée, weduwe van Norbert CHARLIER. – 84 jaar

NATIONAAL

- Op 19 februari 2013, OTTEVAERE Regina, weduwe van Eugène CLAERHOUT, moeder van Marc CLAERHOUT. – 80 jaar

TURNHOUT

- Op 15 februari 2013, ENGELN Julia, weduwe van Henricus WILLEMS. – 88 jaar
- Op 06 februari 2013, VAN DEN BOGERD Marie, weduwe van August KUSTERMAN. – 84 jaar

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

Doe volle bak voordeel.



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**



Handwritten signature: A.M.W.