



# EISENBUNDEL

[www.nspv.be](http://www.nspv.be) - [www.snps.be](http://www.snps.be) - [www.ngps.be](http://www.ngps.be)

# 2019



@nspv\_snps



@nspvsnpsngps



@nspvsnpsngps

GEWELD TEGEN POLITIE  
LOONSVERHOOGING  
NAVAP EN PENSIOEN  
RECRUTERING EN SELECTIE  
KUL-NORMEN  
OPLEIDING  
MOBILITEIT  
STATUUT

BETREKKINGEN TUSSEN DE OVERHEID  
EN DE SYNDICALE ORGANISATIES

# Inleiding

Het is weer van 2016 geleden dat de politievakbonden uitgenodigd werden om een eisenbundel in te dienen. Ondertussen werd er wel een sectoraal akkoord afgesloten. Het proces was lang maar uiteindelijk werd een akkoord gesloten tussen de overheid en de sociale partners. Maar dit sectoraal akkoord werd niet gesloten zonder een aantal fundamentele randopmerkingen van het NSPV.

Het afsluiten van akkoorden en onderhandelingen veronderstelt een houding van geven en nemen van beide partijen. Het is steeds een compromis van ideeën en tegenstellingen.

Het NSPV heeft echter gesteld dat het akkoord rond de looncorrectie geenszins betekent dat er een sociale vrede gesloten kan worden op het vlak van de loononderhandelingen. Ons uitgangspunt is steeds geweest dat de looncorrectie een grondige oefening is geweest om “fouten, vergetelheden en vergissingen” recht te zetten.

We hebben dan ook aangegeven dat we snel een eisenbundel zouden indienen.

Het is immers ondenkbaar dat er sinds de onderhandelingen van het jaar 2000-2001 geen grondige en ernstige herziening van de verschillende loonbarema's is geweest.

Ondertussen zijn de “eisen en de verwachtingen”, die het systeem aan alle medewerkers van de politie stelt, toegenomen: steeds sneller, beter, efficiënter, grondiger, beter juridisch onderlegd, meer technisch onderlegd,...

En niet te vergeten alsmaar meer onderworpen aan kritiek, verbaal en fysiek geweld, beledigingen en bedreigingen, werkend in een systeem van acuut personeelsgebrek, burn-out en absenteïsme.

De survey van IDEWE omtrent de detectie van psychosociale risico's binnen de federale politie levert daarvan het onomstotelijk bewijs. Een survey waarvan de waarachtigheid en de relevantie niet in twijfel wordt getrokken. De oorzaken zijn legio, de oplossingen komende...

Het NSPV heeft nog steeds als uitgangspunt: “Geen geweld tegen politie, blijf van ons statuut en geef ons de middelen.” Eenvoudige taal maar we geloven dat deze drie zinnen echt leven bij de basis. Sommige kwatongen zouden deze eenvoudige uitspraken volksverlakkerij of populisme vinden. Wij noemen het eenvoudige en duidelijke communicatie.

De politie kampt met een acuut personeelsgebrek. Men zou kunnen stellen dat deze uitspraak niet correct is. Maar waar ligt dan wel het probleem? Bij de organieke tabellen? Bij het IRI ?

Bij de financiering? Bij de aanwerving? Bij de rekrutering en de selectie? Het NSPV is van mening dat de malaise te vinden is in de aantrekkingskracht en de uitstraling van de politiejob. En met

“politiejob” sluiten we niemand uit en zeker niet de heel waardevolle CaLogmedewerkers.

De politie moet rekening houden met de noden van deze tijd. Vele kandidaten worden afgeschrikt omdat er geen ernstige verloning tegenover de inspanningen staat, het extreem moeilijk is om een gezonde balans te vinden tussen werk en privé en omdat het respect voor politie quasi volledig uit het collectief geheugen van de maatschappij is verdwenen.

Vissen in andere vijvers misschien? De job terug de uitstraling geven die het verdient? Misschien voer voor sociologen en andere academici? Maar vroeg of laat moeten we de juiste vragen durven stellen.

Jongeren aantrekken voor minder loon, voor gevaarlijker en langer werken lijkt me geen goede aanpak. Maar goed het NSPV is maar een sociale partner en sociale partners wordt vaak tunnelvisie verweten. Het NSPV neemt daar akte van. Zijn we blind voor de dingen die wel goed gaan? Neen, in tegendeel.

Maar de aanklacht geldt historisch altijd tegen de onderwerpen die in de ogen van de vakbond maar ook in de ogen van de achterban verkeerd lopen.

Zijn er al heel goede zaken verwezenlijkt? Zonder enige twijfel. Is er nog werk aan de winkel? Zonder enige twijfel...

**Met dit eisenbundel of memorandum wil het NSPV een aantal thema's bespreekbaar maken. Onderwerpen die leven en die gesteld worden vanuit onze achterban. Gedragen door de leden van onze organisatie. Zijn ze allemaal te verwezenlijken? Sommige niet, andere direct of in een later stadium. Maar ze geven wel correct weer welke bekommernissen er leven in het werkveld.**





# GEWELD TEGEN POLITIE

Ook in 2019 is voor het NSPV onaanvaardbaar dat geweld tegen de politie (en ook tegen andere functies van maatschappelijk belang) plaats heeft.

Onafgezien de strenge straffen waar we voorstander van zijn, moet er uiterst dringend werk gemaakt worden van een GPI waar de focus wordt gelegd op de interne procedure bij de politie, en dit in al haar facetten.

Er moet een globaal gedragen politiek komen inzake geweld tegen politie.

Wie heeft op welk moment welke taken en verantwoordelijkheden in een procedure? Wie ondersteunt, helpt en begeleidt op welk moment? Er moet een eenduidige rolbepaling komen. Welke bijkomende processen moeten in werking treden? Op welke wijze kan er debriefing volgen?

Welke juridische, administratieve en sociale steun moet op welk ogenblik doorheen de hele organisatie geboden worden?

Op welke wijze kan de kwaliteit geborgd worden ten opzichte van het personeelslid, slachtoffer van geweld. Tevens moet het art 52 automatisch in werking treden, zelfs voor daden waar er louter morele schade aanwezig is. Op financieel vlak moet de werkgever elke financiële regeling met derden in brede zin zelf ter harte nemen. Geen enkele bijkomende kost mag het personeelslid aangerekend worden.

Conclusie : opstellen van een GPI voor de gehele politie. Tevens het uitbouwen van een doeltreffende financiële regeling.





## LOONSVERHOOGING

Het adagio indachtig dat de politie reeds 20 jaar geen wezenlijke loonsverhoging heeft gekregen en de realiteit indachtig dat er net een sectoraal akkoord omtrent de looncorrectie afgesloten werd, durven we toch stellen dat zich een grondige herziening van de loonbarema's voor de gehele politie opdringt. Dit rekening houdend met de reële verantwoordelijkheden, gevaren en risico's van de job als medewerker bij de politie. En in het kader van het ketengericht denken is elke schakel onmisbaar in de strijd tegen de criminaliteit en de opdrachten die aan de politie toegewezen zijn.

Ons voorstel is daarom een grondige verhoging van de barema's voor alle medewerkers van de politie. Concreet stellen we een wedde verhoging aan 25% (1% à 1,5% per jaar- berekend sinds 2001) voor.

De onderhandelingen van het loon moeten om de 2 jaar plaats vinden. We moeten ons niet alleen vergelijken met de openbare sector. Om concurrentieel te blijven met de private sector en om de krapte voor te blijven moet de politie zich opstellen als een aantrekkelijke werkgever. De verhoging van de index is geen wezenlijk signaal dat de financiële voorwaarden bij de politie gunstig zijn. Weddeverhoging kan meer kandidaten aantrekken. Het huidig loons- en vergoedingssysteem is niet meer aantrekkelijk voor nieuwe mensen.

Er moeten afspraken gemaakt over de financiële injectie in de sector die op verschillende manieren kan worden geïnvesteerd. Dit kan gaan over een loonsverhoging voor de ganse sector, compenserende verlofdagen, maaltijdcheques/ecocheques.

Het bedrag van de vergoeding voor de overuren moet absoluut naar omhoog. Het aantal gepresterde overuren binnen de politie is hallucinant. Dit weegt enorm op het gezinsleven van de medewerkers. Daar mag en moet een ernstige vergoeding tegenover geplaatst worden. Absolute verhoging van de overuren (200% en gekoppeld aan de index) omdat het presteren ervan een last legt op het personeel (sociaal en fysiek). Beschikbaarheid, onvoorzienbaarheid van diensten, flexibiliteit. Om die reden moeten overuren, weekenduren en nachturen aan 200% uitbetaald worden.

Dezelfde bemerking voor de vergoeding van contacteerbaar en terugroepbaar. Dit systeem vormt een ernstige belasting op de

medewerkers. Te meer door de beslissing van de overheid voor de toekenning van de bevoegdheid OGP en OBP zonder enige financiële tegemoetkoming.

Voor de agenten van politie pleiten we voor een bijkomende loonschaal (HAU 4)

Een goede start zou al een degelijke groepsverzekering voor het personeel zijn.

Het clienteel dat zich aanbiedt om bij de politie te komen werken is een ander clienteel dan 30 jaar geleden. Velen hebben reeds een werktraject afgelegd, diploma's,.. Er dient dan ook dringend werk gemaakt te worden van de erkenning van de politieopleidingen.

Voor wat het financiële luik betreft moet er steeds een koppeling zijn naar de gepensioneerde collega's.

Ook moet er getracht worden het statuut van het Calogpersoneel zo veel mogelijk gelijk te stellen aan het statuut van de operationelen.

Tijdens de onderhandelingen inzake het nieuwe CaLog statuut bij de politie, werd beslist dat de competentie ontwikkelingstoelage mee zou geteld worden voor de berekening van het pensioen.

Om dit gedeelte van het protocol uitwerking te geven moest aan twee voorwaarden voldaan worden.

1. Deze toelage moest onderworpen worden aan de bedrijfsvoorheffing (7,5 %)
2. De wetteksten dienden in die zin aangepast te worden.

Van in het begin werd uitvoering gegeven aan punt 1 maar punt 2 is nog steeds in afwachting.

Gezien de competentie ontwikkelingstoelage de komende maanden wordt afgeschaft vraagt het CaLog personeel dat de onterecht geïnde bedragen door de overheid worden terug gestort.





## NAVAP EN PENSIOEN

Onnodig te stellen dat het ARREST van het Grondwettelijk Hof van 2014 nog steeds niet verteerd is en ook NOOIT zal verteerd worden. Een hele generatie wordt opgeofferd; zoveel is duidelijk.

Het NSPV pleit voor een grondig debat over de pensioenregeling binnen de politie. Politiewerk is immers bijzonder werk. En bijzonder, specifiek werk vereist dan ook een specifiek statuut en een specifieke uitstapregeling. We kennen de heisa omtrent de zware beroepen. Maar ons inziens is politiewerk een bijzonder iets dat moet onderworpen worden aan bijzondere regels.

Aan het principe van de 1/50 mag niet getornd worden, dat moet zo blijven. 1/60 is niet ernstig.

Ook moeten de opleidingen mee tellen voor de berekening van de loopbaan.

De regeling rond de NAVAP moet absoluut bestendig worden. Wij pleiten voor een permanente regeling "en régime". Een systeem voor iedereen gelijk, geen uitzonderingen en uitsluitingen meer. Misschien moet de financiering en enkele artikels uit de regelgeving bijgeschaafd worden naar de actualiteit.



## RECRUTERING EN SELECTIE

Een belangrijke pijler is de recrutering en de selectie. De doorlooptijd om een personeelslid aan te werven moet drastisch naar beneden.

De tijd voor oproeping beperken tot 3 maanden en het aanwervingsparcours tot 1 maand zou een maximum moeten zijn.

De selectie moet sneller en professioneler.



Misschien moeten we nadenken om personeelsleden van de werkvloer in te schakelen. Zeker deze met een diploma master psychologie / sociologie of Bachelor in de menswetenschappen (sociaal werk optie maatschappelijke advisering, of optie personeelswerk of toegepaste psychologie optie arbeidspsychologie, communicatiemanagement enz...)

Er moet een systeem van beroep mogelijk gemaakt worden in een college met de vakorganisaties. Een decentralisatie van de toegangstesten dringt zich op. Ook een wezenlijke vereenvoudiging en/of modernisering van sommige testings dringen zich op.

## KUL-NORMEN



De KUL normen zijn aan herziening toe en moeten afgestemd worden op de realiteit. Misschien een andere insteek bedenken? Alleszins moet er een grondig actieplan komen om de effectieven aan te vullen. Uiteraard moeten daarvoor de nodige financiële middelen vrijgemaakt en voorzien worden.

De originele KUL-norm is gebaseerd op functionaliteiten binnen een PZ. Er zijn reeds een aantal wijzigingen gebeurd zowel in de schaalvergroting als in de demografische werkelijkheid. Grootschaliger werken impliceert een afslanking van de directies maar een verhoging van de basis. Het doel moet een capaciteitsverhoging op het terrein zijn. Efficiëntie is het einddoel.

Vaststellen van de capaciteit moet per regio gebeuren. Bepaalde specificiteit/risicofactoren moeten binnen een regio bezien worden om de capaciteit vast te leggen.

1-3-9-27 lijkt volgens ons nog steeds een gezonde structuur.

Minstens elke 5 jaar moet een evaluatie van de norm gebeuren. De capaciteitsstudie moet absoluut gekoppeld worden aan wijzigingen in de maatschappij, rekening houden met nieuwe evenementen, rekening houden met bijkomende gebouwen. Misschien kan het inschakelen van academici in deze studie, bijkomende inzichten geven.



## OPLEIDING

Iedere school moet hetzelfde niveau halen, dezelfde doelstellingen nastreven en dezelfde opleiding verzorgen. Eindtermen moeten absoluut vastgelegd en opgevolgd worden. Het politie onderwijs moet gemoderniseerd worden door officiële diploma's toe te kennen alsook studiepunten die kunnen gebruikt worden om eventueel andere diploma's te valoriseren. De opleidingen moeten verzorgd worden door docenten met "terreinervaring."

Evaluatie van de cursussen. We moeten streven naar een éénvormige vorming voor alle politiemensen.

Zo moet prioritair rijden terug deel uitmaken van het basispakket. Het lijkt ons een belangrijke pijler in het concept van arbeidsveiligheid, Ook moeten de voortgezette vormingen goed opgevolgd worden (doelstellingen, methode, enz...) Tevens moet er bekeken worden op welke wijze de opleiders voor sommige opleidingen geaccrediteerd kunnen worden. Bijvoorbeeld de opleidingen chauffeur die intern verstrekt worden en de opleidingen paardrijden enz ...

Garanderen dat het CaLogpersoneel opleidingen kan blijven volgen die bruikbaar zijn voor hun functie.

De pertinentie van de baremische opleidingen?

Kunnen deze niet eenvoudiger georganiseerd worden? Hebben deze eigenlijk wel zin? Kunnen er geen alternatieve methoden gezocht worden om de medewerkers de juiste vaardigheden aan te leren en competenties bij te brengen?. Nu wordt de focus gelegd op het aanwezig zijn gedurende een paar uren om alsnog in de administratieve voorwaarde te zijn om in aanmerking te komen voor een baremische verhoging. We zouden eventueel een heel concept van E-Learning kunnen ontwikkelen waar we de verplaatsingstijd, organisatiekosten enz zouden kunnen uitsparen.

Bij aanvang opleiding moeten de aspiranten onmiddellijk in het bezit worden gesteld van de volledige uitrusting. Iedereen verliest te veel tijd en energie om achteraf oplossingen te zoeken. De logistieke keten moet vlotter en functioneler kunnen werken.



## MOBILITEIT



In het kader van de mobiliteit leeft de indruk dat minder en minder “ouderen” kansen krijgen om bepaalde functies in te vullen. We zouden een verdeelsleutel kunnen invoeren waar een exclusiviteit wordt voorbehouden voor ouderen, zodat zij hun expertise ter beschikking kunnen stellen.

Vele kandidaten blijken het moeilijk te hebben met de begrippen “geschikt” of “niet geschikt” in het kader van de resultaten van selectietests. Veelal heeft de overheid weinig keuze en minstens bestaat de indruk dat sommige kandidaten omwille van diverse redenen ongeschikt worden verklaard omdat er geen andere mogelijkheid bestaat. Misschien kan het invoeren van een tussenbegrip hier een oplossing bieden.

Het spreekt voor zich dat het vaak als zeer ergerlijk wordt ervaren dat een kandidaat aan het einde van een selectiecomité ongeschikt wordt verklaard, terwijl hij uiteindelijk misschien wel over voldoende vakkennis beschikt, maar andere elementen ervoor zorgen dat hij niet in de dienst of eenheid zou passen (de juiste persoon op de juiste plaats).

We zien vaak het geval met hoofdinspecteurs of hoofdcommissarissen die al actief zijn in één taak, maar die ongeschikt zijn verklaard om soortgelijke taken uit te voeren in een andere dienst of eenheid. Dit tussenbegrip zou het mogelijk maken om de professionele vaardigheden van de kandidaat niet in twijfel te trekken en tegelijkertijd te rechtvaardigen en te motiveren dat hij of zij niet wordt gezien als de juiste kandidaat voor de functie waarvoor gesolliciteerd wordt.



## STATUUT

Onze verzuchtingen inzake het statuut gaan naar een gezonde preventie en de strijd tegen het absentisme.

Om een beter balans tussen werk en privé te krijgen stellen we voor de het werken in deeltijds regime meer mogelijkheden te geven (bijvoorbeeld; meer jaarlijkse verlofdagen zonder financiële bijdrage van de staat, maar die het personeelslid in staat zouden stellen het privéleven beter te beheren . Ook zouden verschillen tussen statutairen en contractuelen in deze moeten weggewerkt worden.

### **Besluit: bijkomende breuken van 1/10 en 1/20!**

Aanpassing RPPol Art. VIII.XV.1. en Art. VIII.XV.3. en Art. VIII.XV.5. specifieke aanpassing politie,

*(...) hetzij gedurende een periode van veertig maanden in het raam van de onderbreking van de loopbaan met één tiende...*

*(...) hetzij gedurende een periode van tachtig maanden in het raam van de onderbreking van de loopbaan met één twintigste...*

KB 19-11-1998 Art 35 hier zou een aanpassing voor het openbaar ambt dienen te gebeuren!

Om een vlottere overgang mogelijk te maken zouden CaLogplaatsen , eventueel tijdelijk, moeten behouden blijven, indien men zich kandidaat stelt voor een operationele plaats. Bij het verlaten of komen van een ander ministerie wordt de plaats behouden maar met betrekking tot de interne plaatsen, wordt de plaats niet bewaard. (voorzien bij vervanging) De duurzaamheid van CaLog brevetten verzekeren, Teneinde meer kansen te bieden zou het brevet ongelimiteerd moeten worden.

Er moet nogmaals gedacht worden aan de statutarisering van het CaLogpersoneel niveau D.

Een aantal bijkomende dagen per jaar voorzien voor materiële rampen. (bijv= brand huis) of in geval van overmacht (aantal dagen verhogen). Het verlof om dwingende redenen van familiaal belang moet aangepast worden voor de statutairen en de contractuelen.

Zo zou het verlof wegens overmacht (Art 8.4.7) moeten uitgebreid worden en zou het aantal dagen van 4 naar 8 moeten gebracht worden. Tevens moet het mogelijk zijn om steeds 2 opeenvolgende dagen te nemen. Ook de notie in het artikel “ zelfde woonplaats” moet afgeschaft worden.

We vragen gratis gezondheidszorgen voor iedere medewerker binnen de Geïntegreerde Politie. Dit conform de medische bescherming RPPol Art 10.1.

**Besluit: schrapping vanaf ‘kader ..... ’ vervangen door ‘iedereen binnen de Geïntegreerde Politie’**

## Nieuw voorstel

### Verlofdagen voor medische preventie

In de idee van een aanpak van het globaal “absenteïsmebeleid” en meer bepaald langdurig afwezig zijn wegens ernstige ziekten, zouden we een systeem willen voorstellen van verlofdagen voor medische preventie.

De berekening kan gebeuren zoals de dienstprestatie voor een medisch examen (preventie) . Dit zou een preventieve insteek kunnen zijn.

Gezonde medewerkers zijn immers productiever. In het concept van “langer werken” en de strijd tegen absenteïsme zou een preventieve aanpak zijn vruchten kunnen afwerpen. Hoe sneller een pathologie bloot gelegd wordt, hoe sneller het genezingsproces kan opgestart worden.

Er zou een regeling naar analogie van het Verlof voor het geven van Bloedplaatjes... Art. 8.4.9bis RPPOL kunnen uitgewerkt worden.

Deze regeling zou kunnen voorzien worden vanaf een bepaalde leeftijd, zou via de huisdokter kunnen gaan en is niet verplichtend.

De leeftijd vastleggen op dewelke men kan vragen om geen nachten meer te doen, onafhankelijk van de pensioenleeftijd - voorstel: 53 jaar (zoals vroeger voorzien 58-5 jaar).

*Referentie: Art.6.1.11. Onverminderd het derde lid, wordt het personeelslid op zijn vraag en vanaf vijf jaar voor de vervroegde pensioenleeftijd, vrijgesteld van nachtprestaties.*

*Het personeelslid dient hiertoe een schriftelijk verzoek in bij de bevoegde overheid.*

*De bevoegde overheid beschikt over een termijn van drie maanden om het personeelslid schriftelijk een arbeidsregeling voor te stellen omvattend alleen dagprestaties en die overeenstemt met zijn graad en ambt.*

*Indien een dergelijke arbeidsregeling niet mogelijk is, dan kan het personeelslid, naargelang het hem schikt :*

*1° ofwel beslissen zijn betrekking te behouden;*

*2° ofwel vragen om herplaatst te worden in een betrekking waarvan de arbeidsregeling uitsluitend voorziet in dagprestaties.*

**Besluit: Aanpassing vanaf de leeftijd van 53 jaar om vrijstelling te vragen of een vermindering van nachtprestaties. Dit niet meer gekoppeld aan de vervroegde pensioenleeftijd. Deze aanpassing is belangrijk in het kader van langer werkbaar werken.**

Het systeem van de uniformpunten moet herbekeken en vervangen worden door een vergoeding / maand op jaarbasis. De catalogus moet dringend online beschikbaar gemaakt worden.

- Catalogus moet online
- Oline bestellen
- Vlotte levering
- Een systeem van retourneren voor niet gebruikte stukken

We pleiten ook voor een éénvormigheid van de wapenuitrusting.

- Uniformiteit van individueel vuurwapen en collectief vuurwapen
- Uniformiteit van holsters (wel diverse types)
- De bespreking van de invoering van om het even welk (nieuw)wapen dient. het HOC te passeren, alvorens het kan ingevoerd worden, zelfs al gaat het om een testfase. GPI62 alsook KB bewapening moet aangepast worden.

Extra punt: Recuperatie van uniformstukken. Vb. ops maakt mutatie van uniform-job naar burgerkledij-job en heeft nog een hoop uniformstukken over. Deze kunnen na cleaning, 'reparatie' en controle tegen de helft van het aantal punten aangeboden worden.



# BETREKKINGEN TUSSEN DE OVERHEID EN DE SYNDICALE ORGANISATIES



Wij vragen dat, wanneer wij een stakingsaanzegging met nationale draagwijdte indienen, wij ons enkel tot de minister moeten richten. De administratieve werklast verbonden aan het aanschrijven van de verschillende voorzitters van de politiecolleges en burgemeesters is arbeidsintensief en vaak contraproductief. Het zou toch eenvoudiger zijn mocht de verdere verdeling vanuit het secretariaat SAT gebeuren.

Wij vragen een direct en prioritair invalspunt bij de juridische dienst van de federale politie voor al onze statutaire vragen en interpretaties.

Carlo MEDO  
Nationaal Voorzitter

Thierry BELIN  
Nationaal Secretaris







# Samen sterk!



1. GEWELD TEGEN POLITIE
2. LOONSVERHOOGING
3. NAVAP EN PENSIOEN
4. RECRUTERING EN SELECTIE
5. KUL-NORMEN
6. OPLEIDING
7. MOBILITEIT
8. STATUUT
9. BETREKKINGEN TUSSEN DE  
OVERHEID EN DE SYNDICALE  
ORGANISATIES