

echo

N°724

Driemaandelijks tijdschrift
juli 2017

De indirecte en verborgen kost
van het citroen persen.

De blik van Claude Bottamedi

Eisenbundel
Een woordje uitleg

WOORDJE VAN DE VOORZITTER

Beste lezer,

Sommigen hebben al genoten van hun welverdiende rustmoment, anderen maken zich op om even het hoofd leeg te maken.

Niemand kan ontkennen dat de voorbije periode enorm druk is geweest voor onze politie.

De aanhoudende terreurdreiging houdt de burger wakker, onze politici scherp en de politie bijzonder waakzaam.

Een enorme uitdaging bestond erin, het bezoek van de Amerikaanse president tot een goed einde te brengen.

Is de politie daarin geslaagd? Ze heeft meer dan haar opdracht vervuld. Mede dankzij de duizenden collega's die op een professionele wijze hun taak hebben uitgevoerd.

Het NSPV heeft tevens haar verantwoordelijkheid genomen. Wij hebben een meldpunt opgezet waar collega's hun bezorgdheden kwijt konden.

Dit heeft ons toegelaten om kort op de bal te spelen, actief in het werkveld voor alle politiemensen.

Ook heeft het NSPV heel wat kritiek gekregen. De gevoerde communicatie met de overheid was niet altijd optimaal.

Ook wij hebben onze lessen getrokken en onze analyse gemaakt. Dat is de kracht van een vereniging van mensen, een vereniging in verandering met als enig doel, onze leden nog beter te dienen.

Onze leden hebben recht op de beste bijstand en ondersteuning, daar bestaat geen twijfel over.

Tevens kregen we de voorbije periode te maken met heel wat niet bevestigde informatie en zelfs desinformatie. Dit zorgde soms voor onrust.

Het NSPV zal duidelijk communiceren wanneer een dossier op de onderhandelings tafel ligt. We zullen met kennis van zaken oordelen, onze achterban raadplegen en het democratisch spel spelen.

Zo rezen mijn haren te berge toen ik in een gerenommeerde krant mocht lezen dat een oneerlijk premiesysteem een efficiënte politiewerking zou belemmeren.

Het woord "premiejagers" werd weer even in de mond genomen. Weer heel even werd de hardwerkende politiemann het lijdend voorwerp van de perverse neveneffecten van ongenueanceerde informatie.

Wij voelden onmiddellijk wat het spreekwoord: "van potten en ketels..." in de praktijk betekent.

Al vlug beseften we dat dit de zoveelste aanval was op ons statuut, een poging om via een onderzoekscommissie de rangen te ontsluiten en ervoor te zorgen dat het debat rond een functionele verloning weer even hoog oplaaide.

Believers en non-believers bekampten elkaar op de sociale media.

Over één ding zijn we het eens. De wijkagent is goud waard! Hij ligt aan de basis van de infovergaring en maakt integraal deel uit van de veiligheidsketen. De

politie heeft haar unieke rol als volwaardige partner in de veiligheidsketen. Ze moet haar rol ook ten volle kunnen spelen.

Daarvoor zijn middelen nodig. Het NSPV pleit dan ook voor een gezond HRM-beleid en voldoende middelen om daadkrachtig en gericht te kunnen optreden.

Daarvoor moeten gelden vrijgemaakt worden. Niet om een discussie te voeren over een zoveelste premie, maar om onze maatschappelijke taak naar behoren kunnen op te nemen.

Dát is garant staan voor de veiligheid van onze medeburgers. Voor minder doen we niet.

Want, waarom komen jongen mensen naar de politie? Waarom kiezen voor de politie? Omdat het een maatschappelijk relevant beroep is, een nobel beroep, een beroep met een sociale impact.

Krijgt de politie dan altijd het respect dat ze verdient? Zeer zeker niet! Mensen zijn mondig en kritisch, gezag wordt niet altijd onmiddellijk aanvaard of erkend.

Liggen daar uitdagingen en kansen? Uiteraard! De politie moet de middelen krijgen om de juiste profielen aan te trekken, om gerichte interne opleidingen te voorzien en mensen kansen te geven om hun skills aan te scherpen, te onderhouden of nieuwe vaardigheden aan te leren.

Ondanks dat de individualisering is doorgedrongen in onze maatschappij en voor een stuk ook binnen de politie, moeten we toch streven naar de solidariteitsgedachte.

Opkomen voor elkaar en voor de medemens, opkomen voor zij die het minder goed doen en het minder goed hebben. Met een brede en open blik naar de wereld kijken, zonder haat en zonder vrees maar wel daadkrachtig en vastberaden.

Wij moeten slechts het voorbeeld volgen van onze gepensioneerden. Wanneer ik onze gepensioneerdenwerking zie binnen het NSPV krijg ik het warm aan mijn hart.

Deze mensen zijn nog altijd actief in de vereniging omdat er in hun lijf een echt politiehart klopt. Een hart van solidariteit. Wij hebben de morele plicht hen te respecteren en te eren.

Ook onze jonge collega's en vrienden van het CaLog nodigen wij uit om samen de hand aan de ploeg te slaan, zich in te zetten binnen onze vakbond.

Overtuig jullie collega's om lid te worden van onze mooie vereniging. Samen en alleen samen staan we immers sterk en kunnen we de uitdagingen van de toekomst aan.

Ik wens onze leden en hun gezinnen een deugddoende vakantie toe.

Samen sterk!!!

Carlo Médo
Nationaal voorzitter

Waarom lid worden?

*Als alles goed gaat heb ik geen vakbond nodig!
Ik kan mijn problemen wel zelf oplossen!
Ik sluit wel aan als ik problemen krijg!
Tegenwoordig kan je overal de nodige informatie vinden!*

Verkeerd gedacht!

Sluit jij een verzekering af als uw keuken al in brand staat?
Je kan maar beter vooruitziend zijn.

Het NSPV is een a-politieke vakorganisatie en verenigt het personeel tewerkgesteld bij de geïntegreerde politie uit alle categorieën in actieve dienst, oprustgestelden en weduwen.

Het NSPV is een representatieve vakorganisatie. Zij overlegt en onderhandelt op alle niveaus, zowel op regeringsvlak als met de lokale en federale overheden, dit in het belang van ons beroep en het welzijn van onze leden.

Het NSPV waakt er over dat de overheid aan al het personeel werkzaam bij de politie de plaats geeft die hen in de maatschappij en in hun beroep toekomt.

Het NSPV onderhandelt met de overheid over het statuut, de wervingsprocedures, de vorming, de loopbaan, de tucht, het geldelijk statuut, het pensioenstelsel, enz.

De belangen van onze leden zijn onze grootste zorg.

Het NSPV is dank zij haar jarenlange beroepservaring de onmisbare verdediger van alle personeelsleden.

- Wij ijveren voor uw bezoldiging en uw loopbaan.
- Wij ijveren voor een rechtsbescherming afgestemd op uw beroep.
- Wij ijveren voor een sociaal aanvaardbaar familiaal leven.

Het NSPV is een vakorganisatie die een echte verdediging van de algemene en individuele belangen kan bieden en aanzienlijke sociale voordelen aan zijn leden geeft.

Dankzij de spreiding van haar afdelingen en afgevaardigden over het ganse land genieten de leden steun in hun eigen werkomgeving. Deze lokale dienstverlening is voor ons primordiaal.

Het NSPV kijkt niet enkel naar het verleden maar gaat onvermoeibaar door. We bieden U een vastberaden vakorganisatie.

Samen met de vele leden die voor het NSPV gekozen hebben

SAMEN STERK!
Het NSPV, Uw vakorganisatie

Ontvang de Echo digitaal

Scan de QR-code



of ga naar de website.

www.nspv.be



SYNDICALE ECHO Colofon

De 'ECHO' is het trimesteriel 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).

- Verantwoordelijke uitgever: Carlo Médo
- Lay-out - Eindredactie: Joeri Franck
- Strip: Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Provinciale contacten

- **Antwerpen**
Tom de Gent - 0498 88 58 22
- **Limburg**
Jean-Pierre Claes - 0495 84 65 20
- **Oost-Vlaanderen**
Koen Anraed - 0475 61 46 08
- **West-Vlaanderen**
Benny Lavaert - 0494 16 03 27
- **Vlaams-Brabant**
Aldo Houben - 0479 56 88 23
- **Brussel H.G.**
Mario Thys - 0485 55 58 80
- **Gepensioneerden**
Marcel De Loof - 0477 63 90 18



Romboutsstraat 1/011
1932 Zaventem
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.nspv.be



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpsngps/>



EEN GELUKKIGE SECRETARIS

NSPV 2.0 ?
Niet enkel woorden, maar ook daden, ten dienste van onze leden!

Ik had er mij toe verbonden tijdens de verkiezingscampagne: ik wou een nieuwe wind doen waaien binnen het NSPV en het gebruik van nieuwe media stimuleren. Ik had het hartelijke en daadkrachtige onthaal van deze voorstellen door onze permanente leden en in het bijzonder door Joeri, onze informaticus, niet verwacht!

Het resultaat overtreft ruimschoots mijn verwachtingen: regelmatig nieuwe berichten op onze Facebookpagina, Tweets in overvloed, een vermenigvuldiging van het aantal Whatsappgroepen ... Ik hoopte op een positief onthaal en kreeg een uitzonderlijke respons!

Daarnaast innoveert het NSPV ook! Terwijl de organisatie van de ordediensten tijdens de bezoeken van zowel de Amerikaanse als de Turkse president op het Belgische grondgebied voor grote ongerustheid zorgde, richtte het NSPV een contactpunt op, dat onze leden de mogelijkheid biedt om ons op de hoogte te brengen van de moeilijkheden die ondervonden worden bij dit type interventies/operaties. Het NSPV heeft hiervoor ook een mobiel team ter beschikking, klaar om ter plaatse op te treden!

Wanneer we vaststellen dat meer dan 6000 personen de Facebookpost hierover hebben gelezen, is het duidelijk dat de kracht van de sociale media geen betoog meer hoeft.

Het NSPV 2.0 is in werking en niets zal het tegenhouden: noch de onhandige, zogenaamd verontwaardigde, pogingen om druk op ons uit te oefenen, noch het jaloerse sarcasme. Het ten dienste staan van de leden maakt immers integraal deel uit van het DNA van de afgevaardigden van het NSPV, syndicalisten in hart en nieren.

Wij staan aan uw zijde. Word lid en geef uw mening via onze sociale mediakanalen!

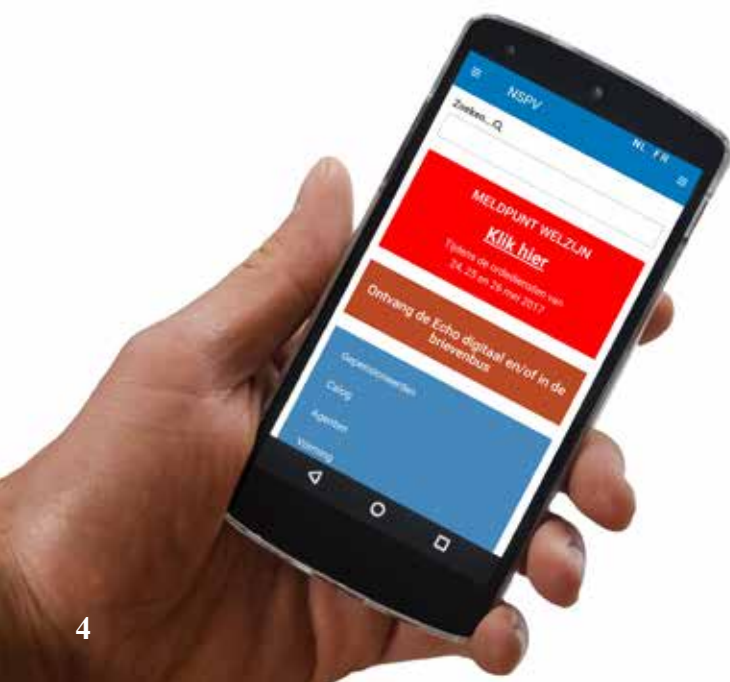
We zullen u bijstaan, morgen nog meer dan gisteren, in de goede tijden, maar ook in de slechtste momenten. Het voltallige team verbindt zich hiertoe.

Samen sterker!

Thierry Belin
Nationaal Secretaris



<http://q-r.to/bakX7B>



VORMINGEN voor onze afgevaardigden

Recent werd geopteerd om onze vormingen onder de loep te nemen. Er werd voor een nieuw concept geopteerd.

De basisvorming zal uit 2 dagen bestaan.
Na deze opleiding volgen nog 3 modules van telkens 1 dag.
Wanneer de afgevaardigde deze opleidingen tot een goed einde heeft gebracht zal hij/zij klaar zijn om zijn/haar opdrachten uit te voeren.

**De eerste basisvorming vindt plaats op
18 september 2017 en 2 oktober 2017.**

Inschrijven kan via Uw provinciale voorzitter.

De andere vormingen zullen ook modulair zijn. (plaatsbezoeken, penningmeester, risico-analyses, tucht, Sharepoint,...)
Zo zal U een aangepast, eigen gekozen parcours kunnen volgen.

GEZOCHT

Bericht aan alle afgevaardigden

Wil jij meewerken aan de redactie van de Echo?

Hou je van schrijven?
Praat je graag met interessante mensen?
Maak je interessante foto's?

Dan zijn wij op zoek naar jou!

Wij zoeken mensen die deel willen uitmaken van ons redactiecomité.

Wil jij meewerken aan de redactie van de Echo?
Laat het ons weten!

echo@nspv.be



STRESS KAN LEIDEN TOT ‘PESTEN OP HET WERK’

Verantwoordelijkheid van de werkgever.

Het is een bekend fenomeen dat stress op het werk kan leiden tot een pestgedrag. Deze stress kan niet alleen een rol spelen in het ontstaan van het pesten op het werk, maar het kan er ook het gevolg van zijn. Het pestgedrag kan verhogen door de stress op het werk. Iemand die gestrest is, kan anderen beginnen pesten. Anderzijds kan het ook zijn, dat iemand die veel stress vertoont het slachtoffer gaat worden van pesten omdat hij geïmpulseerd wordt.

stresswaarde, mogelijks de normen op de werkvloer gaan miskennen. Het gevolg hiervan is dat er negatieve waarnemingen uitgelokt worden bij de collega's, die kunnen leiden tot grensoverschrijdend gedrag op het werk.

Verhoogde werkstress

De verhoogde werkstress kan een systeem doen ontstaan, waarbij de stress nog verhoogt en er geen controle meer bestaat op de werklust die het negatieve gevoel maar steeds doet toenemen. Hierdoor is het vuur van agressie en pestgedrag aangewakkerd. De normering die op de werkvloer bestaat, gaat vervagen waardoor het pestgedrag niet meer in de kiem is te smoren en de weg openstaat op nog meer grensoverschrijdend gedrag. Immers zullen de collega's negatieve gevoelens gaan creëren, waardoor de lijn tussen pesten en gepest worden hoe langer hoe dunner wordt. De enige mogelijkheid om dan tot een controle te komen is te weten wat de sociale steun zal zijn tussen de collega's. Het is net dat wat de begrenzing van de werkstress zal moeten bestendigen. Hier heeft de werkgever een zeer belangrijke rol te spelen door net een systeem in te bouwen waarbij men als een team gaat optreden. Deze organisatie behoort tot de opdrachten van de werkgever om er alles aan te doen om het pestgedrag te vermijden en waardoor de werkstress tot een absoluut minimum moet herleid worden.

Normering

De werkgever moet er ook voor instaan dat er een normering

ontstaat waardoor de werknemers zeer goed op de hoogte zijn van wat kan en niet kan. Door deze kennis wordt net het pestgedrag beperkt. Hier speelt de rol van de leidinggevende een zeer belangrijke functie, nu het juist deze collega's zijn die het voorbeeld moeten geven van welke grenzen er bestaan om het pestgedrag te vermijden. Het gevoel van individualiteit is dan ook niet te onderschatten in deze problematiek. Hoe meer men afziet van het individu in de werksituatie hoe groter het gevaar zal bestaan dat er gepest wordt. Immers is het zo dat het verlies van identiteit de persoon veel kwetsbaarder maakt om gepest te worden, nu hij in een negatieve groep zal ingedeeld worden. Anderzijds bestaat ook de mogelijkheid dat de persoon in kwestie alle normering verliest en zich zal laten leiden tot grensoverschrijdend gedrag. Het is net hier dat de werkgever een zeer belangrijke rol zal moeten spelen om alle actoren op zijn werkvloer de eigen identiteit te laten behouden om zo ook de waardering van de instelling aan te houden. Indien zij deze rol niet op zich neemt dat stelt zij zich bloot aan een fout die tot het pesten aanleiding geeft. Zo draagt de werkgever de verantwoordelijkheid om duidelijkheid te geven over de waarde en normen die er leven op de werkvloer en waarbij zij moet instaan voor het ontlasten van de werkstress.

Arbeidshof Antwerpen

In deze zin heeft het Arbeidshof te Antwerpen, tweede kamer, twee maanden geleden, een interessant arrest gevelde, waarbij zij onder meer stelt:

“Een belangrijk luik van het te voeren beleid inzake ‘Welzijn op het werk’ is

de preventie. Het voorkomen van een ongewenste situatie. Preventie veronderstelt een analyse van de risico's, die zich op de werkvloer kunnen voordoen en een reeks preventiemaatregelen om deze risico's zo goed mogelijk op te vangen. Een en ander moet te lezen staan in het globaal preventieplan, waarover de werkgever moet beschikken. “

Deze rechtsmacht gaat dan verder in haar arrest:

“Het hof oordeelt dat onrechtmatig gedrag binnen de instelling kan bestaan uit nalatigheid.

Deze nalatigheid gedurende een bepaalde tijd kan tot gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een persoon waarop de definitie (van het pesten (nvdr)) van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd of aangehouden, waarin onaangepast woordgebruik, bedreigingen, gebaren, ongepaste handelingen of geschriften blijven voorkomen. Het hof oordeelt dat het laten ontstaan van het erkende conflict in de rangen van de politiezone en het laten uitgroeien van dit conflict tot een hyperconflict een oorzakelijk verband vertoont met nalatig gedrag door de politiezone.”

Dit nalatig gedrag bestaat onder meer in het te veel negeren van de adequate maatregelen die de externe dienst naar aanleiding van een gevoerd onderzoek had voorgesteld.

Hierbij werd door het arrest besloten:

“Deze schuldige nalatigheid bij de politiezone maakt pestgedrag uit in de zin van de Welzijnswet van 4 augustus 1996, zoals in 2007 gewijzigd. Dit pestgedrag heeft in feite gans het personeelsbestand van de politiezone geïnfecteerd.”

VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE WERKGEVER

Daarom wordt er opgeroepen vanuit VZW NSPV naar alle werkgevers, zowel op lokaal als federaal vlak, om een zeer goed preventieplan te hebben om de werkstress en het daaruit voortvloeiend pestgedrag te lijf te gaan. Immers draagt de werkgever, volgens het Antwerps Arbeidshof, de verantwoordelijkheid om het grensoverschrijdend gedrag te bekampen in haar eigen rangen. Voldoet zij hier niet aan, dan begaat de werkgever een fout!

Derhalve is het primordiaal dat VZW NSPV goed op de hoogte is van welke sfeer op de werkvloer aanwezig is en dat bij het gevoel van grensoverschrijdend gedrag dit aan de afgevaardigden bekend wordt gemaakt, zodat de werkgever op zijn verantwoordelijkheid kan gewezen worden.

Samen kunnen we de werkstress aanpakken om zo het grensoverschrijdend gedrag uit te roeien!

Pesten op het werk kan níét getolereerd worden!



DE INDIRECTE EN VERBORGEN KOST VAN HET CITROEN PERSEN.

door Benny Staelens

Waarschijnlijk denkt de rationele manager dat door het uitwringen van het menselijk potentieel de totale organisatie daardoor ook meer rendement zal maken. Op heel korte termijn en in de cijfers die daarop slaan wordt dat inderdaad bevestigd.

Met de onderstaande korte beschouwing wil ik aantonen dat het tegendeel de realiteit is.

WANT:

Medewerkers worden gestresseerd en moedeloos indien niet voldaan is aan hun behoefte op:

- Arbeidsvoorwaarden, zoals loon, vergoedingen en toelagen, functie zekerheid enz.... M.a.w; alle afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder arbeid verricht wordt. Deze afspraken worden meestal ook contractueel of in statuten vastgelegd. Het kan daarbij gaan om loonafspraken, toeslagen en premies, pensioen- en spaarregelingen, vakantietoelagen, verzekeringen tegen ziekte, ongevallen en/of werkloosheid, regelingen werktijden, garanties op werkzekerheid, de duur van het arbeidscontract. Hier beweegt men zich in de zone van het veiligheidsniveau van de piramide van Maslov.
- Arbeidsomgeving en omstandigheden, met name de fysieke omgeving zoals de klimatologische omstandigheden, verlichting, aangenaamheid, hygiëne, comfort, veiligheid op het werk, enz... . Centraal staat de vraag in hoeverre deze arbeidsomstandigheden de werknemer lichamelijk geestelijk belasten. Bij Maslov gecatalogeerd op het niveau van veiligheid en zekerheid.
- Arbeidsinhoud, verwijst in de eerste plaats naar de aard en het niveau van het werk. Tevens komt ook de

wijze waarop arbeidstaken verricht moeten worden in het vizier. De bijzonderste aspecten zijn taakstructuur, de autonomie, de samenwerkingsmogelijkheden en de kwalificatievereisten Sociale waardering en erkenning komen hier aan bod. Volgens Maslov op het niveau erkenning.

- Arbeidsverhoudingen, zijnde de relatie tussen de collega's en hiërarchische verantwoordelijken met als aspecten: mate van inspraak, medezeggenschap en betrokkenheid. Eveneens volgens Maslov te situeren op het niveau van erkenning en waardering.

Tot zover de motiverende zaken waardoor mensen met plezier hun werk goed uitvoeren. Wat als de manager daar geen rekening mee houdt om zijn budgettaire doelstellingen te halen op korte termijn?

DE GEVOLGEN:

De gevolgen zijn niet min.

De oorzaken liggen hem vooral in die opeenstapeling van diverse ongemakkelijke zaken die het zich goed voelen op het werk zeer sterk ondermijnen. Simon Moors stelt het volgende:

1. De werknemer werkt minder hard of minder snel; Op korte termijn is het effect te meten aan een rendementsdaling. Op langere termijn zal het effect hiervan zijn dat er meer middelen en mensen moeten worden ingezet om hetzelfde resultaat te bereiken. De werknemer werkt minder goed of minder nauwkeurig;
2. Een kwaliteitsdaling zal op heel korte termijn waar te nemen zijn. Op iets langere termijn zal de controle en het herstel van de fouten een substantiële kost te weegbrengen.
3. De werknemer werkt minder veilig; Een stijging van de arbeidsongevallen en beroeps-

ziekten is hiervan het onmiddellijke en vaststelbare gevolg. Echter op lange termijn zal een slecht imago van de onderneming een ernstige verliespost gaan betekenen. Ook risicofinanciering wordt duurder. (lees: duurdere verzekeringen.)

4. Men is meer gespannen op de werkvloer; Werknemers worden door de druk minder aangenaam in omgang en minder hulpvaardig, wat zal leiden tot meer conflicten. Op lange termijn mag men een verziende werksfeer, meer afwezigheid, grijs en effectief verzuim verwachten alsook een veel grotere kans op ongewenst gedrag.

Als men daar het financieel en sociaal rekensommetje van maakt en dat vergelijkt met de ogenschijnlijke snel gerealiseerde winst wordt het heel duidelijk dat men zware verliezen op middellange en vooral lange termijn aan het creëren is. Een negatief resultaat die zelfs tot de ondergang van een organisatie kan leiden is niet denkbeeldig.

Indien men de kans grijpt om medewerkers in optimale omstandigheden te laten functioneren met de nodige regelruimte en vooral met het nodige vertrouwen en respect gaat de organisatie daar zeker de vruchten van plukken.

ALS BESLUIT:

Een goed welzijnsbeleid biedt een schitterende kans om zich als organisatie te profileren.

Een organisatie die om zijn medewerkers bezorgd is haalt hoge scores op het vlak van:

- Identificatie met de organisatie en haar missie en visie (betrokkenheid - team - taak).
- Tevredenheid van de medewerkers wat leidt tot betere motivatie en zorgt voor minder personeelsverloop en een kleinere mate van verzuim.
- De productiviteit stijgt want er is minder controle en rechtzetting nodig.
- De kwaliteit stijgt door minder fouten en daardoor daalt tevens de kost van herstel en controle.
- De onderneming zal minder psychosociale klachten en ongewenst gedrag kennen.

Een organisatie plukt op termijn de vruchten van een goed uitgezaaid en onderhouden welzijnsbeleid waardoor haar maatschappelijke positie sterk wordt.

Managers die gedreven worden door een sterke eigen profileringsdrang zorgen ervoor dat de organisatie en haar medewerkers op langere termijn de rekening betalen. Dit type manager beschouw ik door hun gebrek aan empathie en lange termijnvisie als een bedreiging voor zowel de organisatie, de medewerkers en de ander betrokkenen.

Een citroen kan men teveel uitknijpen totdat het sap bitter en onverkoopbaar wordt.



DE BLIK VAN CLAUDE BOTTAMEDI

Claude BOTTAMEDI is hoofdcommissaris en korpschef van de politiezone Orneau-Mehaigne, die de gemeenten Gembloux, Eghezée en La Bruyère omvat. Hij begon zijn carrière bij de gemeentepolitie van Charleroi in 1982, werd aangesteld bij de gerechtelijke politie bij de parketten in 1986 en werd korpschef in 2002. Hij heeft een diploma criminologie, een master in de sociologie en is ook docent bij de ULG.

We hebben deze “flik”, als hoofd van een lokale politiezone en socioloog, bevraagd over ons beroep, 15 jaar na de politiehervorming.

Thierry BELIN: Claude Bottamedi, u bent de korpschef van de politiezone Orneau-Mehaigne sinds het oprichting ervan in 2002. Hoe kijkt u, vijftien jaar later, terug op deze politiehervorming?

Claude Bottamedi: Op het moment van de hervorming was ik eerst heel hoopvol, omdat de hervorming positieve dingen met zich heeft meegebracht,

organisatorisch maar ook in het bijzonder wat de statuten betreft. Ik was bijzonder verheugd dat de wetgever het accent wilde leggen op de wijkpolitie. Vijftien jaar later moet ik zeggen dat ik van de ene ontgoocheling in de andere ben gevallen. Het eerste element dat ik wil aanhalen, is dat men van een mooi project een soort grote machine gemaakt heeft waarin niemand er nog in slaagt iets terug te vinden. Het

tweede aspect is dat de wijkpolitie vleugellam wordt gemaakt omdat men steeds vaker steeds meer van de lokale politiezones verwacht. We stellen echt vast dat er steeds meer opdrachten op de lokale politiezones worden afgeschoven. Keuzes maken is onvermijdelijk, maar er wordt niet meer expliciet gekozen voor de wijkpolitie. Het laatste element is dat het project van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, niet ten volle kan worden doorgevoerd omdat er steeds minder middelen zijn op federaal niveau. Steeds meer vragen worden geweigerd omdat onze federale collega's niet meer over voldoende middelen beschikken om hun opdrachten te kunnen uitvoeren. Dat brengt natuurlijk veel problemen met zich mee.

Vijftien jaar later moet ik zeggen dat ik van de ene ontgoocheling in de andere ben gevallen.

TB: U haalt het aan: de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, zoals ze werd vooropgesteld, liet verstaan dat er een ondersteuning van de politiezones door het federale niveau zou zijn, wat vandaag

moeilijk lijkt. Hebt u de indruk dat men niet meer in veiligheid in het algemeen investeert?

CB: Er werd op twee niveaus aan desinvestering gedaan. Op organisatorisch niveau heeft de politie ondersteunende diensten nodig om te kunnen functioneren. Deze ondersteunende diensten staan echter steeds machtelozer door een tekort aan middelen. Het federale niveau schiet tekort wat betreft de overheidsopdrachten, het juridische luik, de aanwervingen.

Natuurlijk heeft men middelen nodig om te kunnen functioneren. Ook op het operationele niveau zijn er elke dag voorbeelden van het tekort aan middelen waar onze federale collega's mee te kampen hebben. Administratief zijn er zo weinig CIKs dat we niet meer op hun bijstand kunnen rekenen. Op gerechtelijk vlak vallen steeds meer opdrachten te beurt aan de lokale politiezones, terwijl de lokale politie, per definitie, geen gespecialiseerde maar een polyvalente entiteit is. Dat brengt vanzelfsprekend problemen met zich mee. Dezelfde bemerkingen kunnen naar andere niveaus doorgetrokken worden. Zo stellen we vast dat provinciale instellingen, door een gebrek aan middelen, ons een aantal opdrachten toevertrouwen die a priori onder hun bevoegdheid vallen, zoals bijvoorbeeld vragen met betrekking tot wapenbezit. Het parket heeft ook een groot deel van zijn taken aan de lokale politie doorgegeven: initiatieven zoals de PVP's, APO's ... zorgen er uiteindelijk voor dat we de rol van magistratuur opnemen. Wij beslissen immers over het onderzoek dat in het kader van bepaalde dossiers uitgevoerd wordt. Wij nemen ook de rol van archief van het parket over omdat pv's niet meer worden opgestuurd. Ik denk dat dit alles niet met het oog op een betere dienstverlening voor de burger gebeurt. Al dit gebeurt ook ten koste van de wijkpolitie, wat een groot probleem is.

TB: Er wordt veel gesproken over de veroudering van het politiekorps en de effecten van het arrest van het Grondwettelijk Hof uit 2014 met betrekking tot het vervroegd pensioen. Merkt u de effecten van deze veroudering in uw politiezone?

CB: Wanneer ik aan de leiding kwam te staan van mijn politiezone, ging de leeftijdspiramide al die richting uit. De “oudste” collega's zijn redelijk snel op pensioen gegaan en ik word dus niet meteen met dat type moeilijkheden geconfronteerd. Ik ben daarentegen bijzonder verrast dat men zegt dat politieagenten langer aan het werk moet gehouden worden om budgettaire redenen, terwijl agents die lang aan het werk blijven de maatschappij net meer kosten door hun barema. Ik geef toe dat ik niet goed kan volgen hoe er bespaard wordt door politieagenten langer te laten werken. De

achterliggende motivering is noch praktisch, noch organisatorisch van aard, maar puur ideologisch. Wat het debat over de zware beroepen betreft, herhaal ik dat ik jarenlang politieagent ben geweest, met interventies in een grote stad, als rechercheur bij de gerechtelijke politie. Ik weet dus wat het werk omvat, weet wat het is om onregelmatige pauzes te hebben, 's nachts te werken ..., ook al is mijn huidige functie van korpschef helemaal anders dan die van een politieagent op het terrein. Wie van oordeel is dat politieagent zijn geen zwaar beroep is, nodig ik graag uit om een week mee te draaien en zien wat het is.

Het idee om politieagenten zo lang mogelijk aan het werk te houden, houdt dus geen steek op economisch vlak, maar ook niet wat de veiligheid betreft, wat zogenaamd de voornaamste bezorgdheid van onze politieke vertegenwoordigers zou zijn. Hoe kan men denken dat de veiligheid gewaarborgd blijft wanneer onze politieagenten steeds ouder worden en steeds meer functies te vervullen hebben? Daar lig ik wakker van.

TB: Ik zou me nu graag tot de socioloog in u willen richten. Momenteel is er een breed debat gaande over wat tot de kerntaken van de politie behoren. De Kamer heeft onlangs een wetsvoorstel goedgekeurd waarbij een hele reeks taken, die tot nu toe aan de politie toebehoorden, uitbesteed kunnen worden aan private bewakingsfirma's. Hoe kijkt u hier als socioloog tegenaan?

CB: Ik denk dat we deze initiatieven in een bredere context moeten plaatsen, en moeten vaststellen dat er een paradigmaverschuiving optreedt in bepaalde Europese landen, en in het bijzonder in België. We zien dat er op een nieuwe manier gekeken wordt naar veiligheid, wat samenhangt op een veranderde

kijk op onze samenleving. Als wetenschapper zou ik deze nieuwe visie op de maatschappij omschrijven als “neoliberaal”. Het is een politieke keuze, die niet de mijne is, maar die ik kan begrijpen. Ik bedoel hiermee dat er een logica gehanteerd wordt waarbij de staat steeds verder gereduceerd wordt en de overheid aangeeft zoveel mogelijk aan de privésector te willen toewijzen.

De staat moet slechts een faciliterende rol opnemen en zo weinig mogelijk aanwezig zijn. Dit is een uitgesproken neoliberale visie. We zien een reeks initiatieven, zoals het versterken van de macht van private bewakingsfirma's, het herzien van de kerntaken van de politie

Zo is er volgens het rapport van de Terro-commissie een tekort van 2500 politiemensen bij de federale politie.

en de systematische vermindering van het aantal federale politiemannen. Zo is er volgens het rapport van de Terro-commissie een tekort van 2500 politiemensen bij de federale politie. Dit alles weerspiegelt eenzelfde logica: zo klein mogelijke staatsbevoegdheden en het uitbesteden aan

privéfirma's van alles waarin de staat niet meer zal kunnen voorzien. Dit heeft natuurlijk een averechts effect. We kunnen ten eerste vrezen dat de veiligheid niet meer dezelfde is voor alle burgers, wat niet te rijmen valt met het streven binnen de politiediensten om dezelfde dienstverlening te bieden aan alle burgers, waar ze ook wonen. Wanneer men echter de openbare diensten, zoals de politie, steeds verder reduceert, kan men niet anders dan een beroep doen op private bewakingsfirma's om deze taken op te nemen, weliswaar enkel voor zij die het kunnen betalen.

Ik weet dat wat ik hier zeg op kritiek zal stuiten, maar we stevenen uiteindelijk af naar een tweesporensysteem, in functie van de financiële middelen waarover men beschikt. Ik beroep me hiervoor op een aantal buitenlandse voorbeelden, met volledig afgesloten wijken en toegangscontrole door private beveiligingsfirma's. Voor mij is het een probleem dat dit enkel voor de meest welgestelde burgers weggelegd is. Het tweede punt dat ik wil aanhalen is dat ik er als burger op zich geen problemen mee heb dat een openbare instelling, die gecontroleerd wordt en enkel het gemeenschappelijk goed voor ogen heeft, gegevens over mij bezit en dat ik onderworpen word aan enige vorm van controle. Dit lijkt me aanvaardbaar in een democratie. Ik heb er echter meer moeite mee dat privébedrijven over deze gegevens beschikken. Ik denk hierbij aan foto's, omdat de huidige technologische ontwikkelingen met betrekking tot gezichtsherkenning zodanig gevorderd zijn. Dit stoort me echt, omdat ik niet weet wat men met deze informatie zal doen en geen garantie heb over wat er met deze gegevens zal gebeuren.

Interview door Thierry BELIN, nationaal secretaris.

Eisenbundel 2016

Vaak krijgen we vragen van onze leden in verband met onze eisenbundel 2016. Alhoewel deze bundel via onze website verspreid is geven wij hier nog even de krachtlijnen mee. De eisenbundel is sinds 29 juni 2017 in onderhandeling. Vermits het over onderhandelingen gaat zal binnen de eisen nog het een en ander moeten bijgestuurd worden.

Wij vragen respect voor de akkoorden van het verleden. Wij stellen vast dat belangrijke akkoorden uit het verleden nog steeds niet uitgevoerd werden. Ook werden sommige onderwerpen, alhoewel ze op de agenda werden geplaatst, uiteindelijk niet behandeld of opgevolgd. Het lijkt ons belangrijk dat de overheid deze eerst inventariseert en verder behandelt.

Wij stellen vast dat heel wat teksten nog op publicatie wachten. Anderzijds moeten wij vaststellen dat heel wat items die door de overheid werden aangebracht reeds werden vertaald in regelgeving. Wij vragen een gelijkwaardige behandeling van de door de vakorganisaties aangebrachte onderwerpen.

Geweld tegen politie

De overheid dient de aanbevelingen, zoals overeengekomen in de werkgroepen, in het kader van geweld tegen politie na te komen. Er werd veel werk verzet inzake deze materie en verschillende werkgroepen deden hiertoe de nodige aanbevelingen. Dit leidde tot talrijke te nemen maatregelen op het niveau van de Minister van Binnenlandse Zaken en de Minister van Justitie. De recente actualiteit, met ernstige (be)dreigingen, die gedurende vele maanden op de politie en haar werking weegt, toont nogmaals aan dat het belangrijk is de aanbevelingen voorkomende uit de studie snel uit te voeren.

Wapengebruik

Het invoeren van een eenvormige procedure in het geval

van wapengebruik door een politieambtenaar tijdens een interventie. Het NSPV is voorstander van een eenvormige procedure in het geval van wapengebruik tijdens een interventie. Wij stellen immers vast dat politiemensen regelmatig van hun vrijheid worden beroofd om het onderzoek zijn gang te laten gaan, hoewel zij hun wapen legitiem hebben aangewend. Statistisch gezien zijn betwistbare gevallen zeldzaam. Wij zijn van mening dat de overheid er moet van uitgaan dat een politiemans wapen legitiem aanwendde, met vermoeden van wettige verdediging door de politieambtenaar en dat de vrijheidsberoving eerder uitzonderlijk is, meer bepaald wanneer er duidelijke aanwijzingen zijn van oneigenlijk wapengebruik. Wij wensen de invoering van een bijzondere en eenvormige procedure die het gerechtelijk onderzoek verzoent met de rechten van de betrokken politieambtenaar. Het is immers weinig waarschijnlijk dat een politieambtenaar zich aan het onderzoek zou willen onttrekken en hieraan niet zou willen meewerken.

Afhandeling arbeidsongeval

Tenlasteneming (kosten) politiemens gewond tijdens de dienst: Het NSPV is van mening dat de overheid, wanneer een politieambtenaar gewond geraakt tijdens de uitoefening van zijn ambt, de daaruit voortvloeiende kosten volledig op zich zou moeten nemen.

Op administratief vlak

Het personeelslid zou tijdens de volledige administratieve afhandeling van het arbeidsongeval moeten kunnen genieten van de systematische bijstand van de werkgever (HRM). Dit moet er in het algemeen voor zorgen dat de rechten van het personeelslid gevrijwaard worden en in het bijzonder dat geschillen met de herverzekeraar vermeden worden.

Op financieel vlak

De overheid dient de kosten met betrekking tot de medische zorgen en/of de revalidatie onmiddellijk en volledig terug te betalen. Een geschil tussen de herverzekeraar en de politiezone of een gebrek aan fondsen bij de federale politie verantwoordt niet dat een politieambtenaar persoonlijk de gelden moet dragen of voorschieten om de kosten verbonden aan een arbeidsongeval te dekken. Wij zijn van mening dat een politieambtenaar die gewond geraakt tijdens de uitoefening van zijn ambt moet kunnen genieten van de meest uitgebreide dekking. In plaats van een basis tussenkomst moet hij kunnen genieten van de beste zorgen en uitstekende prothesen, zodat hij zijn werk in de toekomst normaal kan verderzetten.

Op psychologisch vlak

Naast de impact van de fysieke gevolgen zouden ook systematisch psychologische en morele bijstand moeten voorzien worden, in het bijzonder bij verschillende blessures ten gevolge van gewelddaden.

Geldelijk statuut

De verhoging van de loonschalen. De politie kent al ruim 15 jaar geen loonsverhoging meer. De onderhandelde loonschalen zijn sinds de politiehervorming niet meer opgewaardeerd. Het lijkt ons een gerechtvaardigde eis om de loonschalen te herzien.

Op zijn minst om de nodige looncorrecties uit te voeren.

Loonschalen

Gelijktijdig vragen wij ook bijkomende loonschalen. In het kader van de verlenging van de loopbaan van het personeel moet er nagedacht worden om niet alleen meer

loonschalen te voorzien, maar ook een effectieve verhoging van de wedde binnen de nieuwe loonschalen. We moeten ons niet beperken tot het voorzien van een bijkomende loonschaal maar eveneens de bedragen herbekijken in de hoogte binnen de betreffende loonschalen. Met andere woorden, wij eisen meer loonschalen en een wezenlijke loonsverhoging.

Anomalieën loonschalen voor het CaLog

Wij stellen enkele vergissingen vast in het concept van de loonschalen van het CaLog-personeel. Wanneer een CaLog personeelslid overgaat van de ene loonschaal naar de andere is het mogelijk dat dit personeelslid, nochtans gepromoveerd naar de hogere loonschaal, minder inkomen heeft dan in de lagere loonschaal. Deze loonsvermindering lijkt onlogisch voor de leden van het CaLog. Op basis van een analyse en evaluatie van de bestaande loonschalen, lijkt het ons billijk dat logische en gradueel opgebouwde loonschalen voor het CaLog personeel uitgewerkt worden.

Politie Statuut

Bijkomende verlofdagen. In het kader van de langere loopbaan lijkt een betere spreiding van de bijkomende verlofdagen ons opportuun. Wij stellen een verhoging van het aantal voor, docheendaling van de leeftijd vanaf wanneer men er recht op heeft. 5.2 In het kader van de langere loopbaan en de ermee gepaard gaande psychosociale risico's, stellen wij een arbeidsduurvermindering voor van 38 uur naar 35 uur voor personeelsleden die einde loopbaan zijn. Binnen dezelfde context, in het kader van de langere loopbaan stellen wij voor om het systeem van vrijstelling van nachten te verbeteren. Wij stellen voor dat personeelsleden ook kunnen gebruik maken van een gedeeltelijke vrijstelling, bv. in de vorm van minder te presteren nachturen (minder dan 400 uren) of minder te presteren nachtdiensten, (minder dan 70 nachten). Het lijkt ons niet logisch om medewerkers met een zekere knowhow te herplaatsen louter omdat deze medewerkers de druk van nachtdiensten deels niet meer aankunnen. De mogelijkheid om het bestaande systeem uit te breiden, door middel van een vermindering van het aantal nachten om het werkregime aan te passen lijkt ons een betere bijkomende oplossing aan het reeds bestaande systeem, zowel voor het personeel als de werkgever die de expertise en operationaliteit binnen zijn dienst kan houden.

Verloven in geval van overmacht. Wij vragen een uitbreiding van het huidig toepassingsgebied, bv. in het geval van ramp of ernstige schade, (brand, overstroming, ernstige schade aan voertuig, enz.) zou het mogelijk moeten zijn, naar gelang de omstandigheden, meerdere opeenvolgende dagen te nemen.

Problematiek van het gevangeniswezen

Zonder evenwel het stakingsrecht van de penitentiaire beampten in vraag te stellen, is het NSPV van mening dat er alternatieven bestaan voor de systematische inzet van politiemensen. Het is onbegrijpelijk dat de overheid het Veiligheidskorps, dat nochtans dagelijks de overbrenging van gevangenen ten laste neemt, niet prioritair inzet om de stakers te vervangen bij een werkonderbreking in de gevangnissen. Het debat is niet nieuw en is al verschillende keren vooropgesteld in verscheidene studies dat de inzet van politiemensen in deze gevallen problematisch is. De politie vult immers de gevangnissen en de band met de gedetineerden is niet één van onvoorwaardelijke vriendschap (eufemistisch uitgedrukt),

zodat haar aanwezigheid geregeld aanleiding geeft tot incidenten. Volgens het NSPV zijn andere actoren binnen het veiligheidsdomein die een alternatief zouden kunnen bieden voor de inzet van de politie in de gevangnissen bij staking van penitentiaire beampten.

Fusie van politiezones

Naar analogie met het optimalisatiedossier van de federale politie, vragen wij de in plaats stelling van sociale maatregelen bij fusies van lokale politiezones. Bij een fusie van politiezones blijken de statutaire regels op basis van de RPPOL niet altijd afdoend om de sociale impact van zulke verandering te dragen. Volgens ons, vergen bijzondere omstandigheden de in plaats stelling van bijzondere maatregelen. Wij vragen dat inzake deze materie een draaiboek "sociale maatregelen" wordt opgesteld in kader van fusies van Politiezones, en dit in samenspraak met de sociale partners.

Betrekkingen tussen de overheid en de syndicale organisaties:

Organisatie van het overleg en de onderhandelingen. Wij wensen dat de overheid, op basis van een referentiedag tijdens de week, een duidelijke kalender opstelt waarin zij de onderhandelingscomités en de hogere overlegcomités vastlegt. Dit moet de verschillende en talrijke deelnemers toelaten om zich te organiseren. Gedurende jaren hebben wij met een regelmatige planning kunnen werken. De overheid week hiervan slechts af in dringende gevallen. Wij wensen een terugkeer naar de regelmaat met het oogpunt op een doelmatige voorbereiding en de opvolging van de dossiers voorgelegd aan de respectievelijke comités.

Procedure m.b.t. het indienen van een stakingsaanzegging

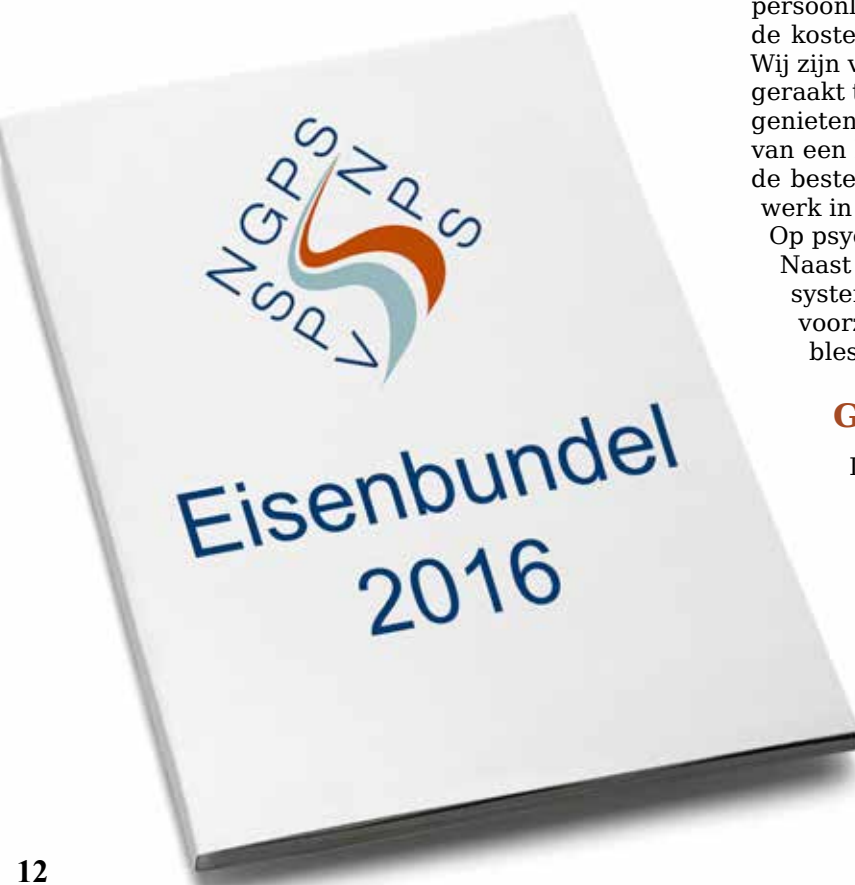
Wij vragen dat, wanneer wij een stakingsaanzegging met nationale draagwijdte indienen, wij ons enkel tot de minister moeten richten. Wanneer de overheid ons blijft verplichten om bij een stakingsaanzegging alle politiezones aan te schrijven, gaan wij er logisch van uit dat de voorzitter van het onderhandelingscomité zich geldig moet kunnen uitspreken in naam van deze politiezones, hoewel zij niet vertegenwoordigd zijn tijdens de zitting. De voorzitter moet daartoe gemandateerd zijn

Carlo Médo
Nationaal voorzitter

Download de integrale versie



q-r.to/balt3m



OP WEG NAAR EEN DIERENPOLITIE?

Het NSPV staat dagelijks haar leden bij en komt op voor de rechten van de politiemens. De wetsdienaars hanteren het adagium 'To protect and to serve'. Dit geldt zowel voor de mens als voor het dier. Leden van de interventie- en wijkdienst komen tijdens de reguliere werking steeds vaker in contact met potentiële overtredingen inzake dierenwelzijn, omdat veel mensen gevoeliger zijn voor dierenmishandeling- en verwaarlozing en sneller aangifte doen. Zijn de Dierenwelzijnswet en de handhavingsmogelijkheden voldoende gekend in de politiezones?

Telkens wanneer een geval van dierenmishandeling de pers haalt – thans steeds vaker – stellen mensen op sociale media de vraag waarom er nog geen dierenpolitie is in ons land. Sommige visionaire korpschefs investeerden in een cel Milieu/ Dierenwelzijn, maar in veel politiezones ontbreekt de interesse en/of de capaciteit om structureel op te treden tegen inbreuken op de wet van 14/08/1986 betreffende de bescherming en het welzijn der dieren, beter gekend als de Dierenwelzijnswet. Deze wet geeft nochtans uitdrukkelijk de bevoegdheid aan de leden van de federale en lokale politie om de nodige vaststellingen en opsporingen te doen inzake deze materie.

Op basis van deze wet en haar uitvoeringsbesluiten kunnen politieambtenaren proces-verbaal opstellen, wanneer zij inbreuken vaststellen. Welke zijn de meest voorkomende overtredingen?

- Dierenverwaarlozing: bv. te krappe huisvesting, het niet of onvoldoende zorg bieden aan een dier, het dier lang in isolement plaatsen,...
- Honden verkopen of houden en deze niet correct identificeren en/of registreren
- Katten verkopen of weggeven zonder ze te steriliseren, identificeren en/of registreren
- Meer dan twee nesten honden en/of katten per jaar kweken zonder erkenning

De verbalisanten nemen hun gedetailleerde vaststellingen op in een proces-verbaal. In sommige gevallen kunnen zij de dieren ook administratief in beslag nemen, meer bepaald bij:

- Een acuut gevaar voor de dieren
- Ernstige vormen van verwaarlozing
- Het niet eerbiedigen van eerder opgelegde maatregelen
- Eigenaars die werden veroordeeld tot een verbod op het houden van dieren en toch volharden
- Dieren die niet op de positieve lijst staan

De politieploeg neemt vervolgens contact op met een erkend opvangcentrum, zodat zij de in beslag genomen dieren, op kosten van de eigenaar, bij hen kunnen onderbrengen. De inspectiedienst Dierenwelzijn zal in veel gevallen voorwaarden opleggen aan de eigenaar. Hij dient deze dan eerst in te lossen, vooraleer hij zijn dieren terugkrijgt. Bij schrijnende vormen van verwaarlozing wijst de inspectiedienst de dieren definitief toe aan het asiel. Enkel de inspectiedienst kan een bestemming geven aan de dieren die de politie op basis van de Dierenwelzijnswet in beslag neemt.

De verbalisanten maken hun origineel proces-verbaal over aan het parket en een afschrift aan de inspectiedienst Dierenwelzijn, maar ook aan de overtreder. De magistratuur beslist dan om het dossier voor de rechtbank te brengen of het over te maken aan de dienst Dierenwelzijn met het oog op een administratieve boete.

De Dierenwelzijnswet biedt politiemensen een goede basis om het stijgend aantal oproepen inzake dierenverwaarlozing en -mishandeling het hoofd te bieden. De verschillende bevoegde politieke overheden hebben alvast oor naar de grotere gevoeligheid voor deze materie bij het grote publiek: de administratieve minimumboete bedraagt 312 euro (460 euro in Vlaanderen) voor particulieren en 480 euro (640 euro VL) voor professionelen. Nu is het aan de resterende politiezones om hun prioriteiten bij te stellen en tegemoet te komen aan de legitieme vraag naar een dierenpolitie.

Nog vragen na het lezen van dit artikel?
ap@nspv.be

2018

GO FOR SKI

**Zin om Kerstmis in de bergen te vieren ?
Ga in twee landen skiën tijdens één enkele skireis
Een skidomein in Frankrijk en in Zwitserland**

Portes du Soleil

Beste collega's en bergliefhebbers,

Voor het komende winterseizoen organiseren wij voor de collega's opnieuw skireizen aan zeer scherpe prijzen.

Het skidomein 'Portes du Soleil' heeft een verbazingwekkende diversiteit. Zeer origineel is het feit dat dit skidomein zich verspreidt over twee landen: Frankrijk en Zwitserland. Eveneens behoort het tot één van de drie grootste skigebieden van Europa.

De deelnemers zullen in een 3-sterrenhotel in Morzine verblijven. Om na het skiën wat te ontspannen, zal men vrij gebruik kunnen maken van o.a. de twee overdekte zwembaden van het hotel, de vernieuwde jacuzzi en de hammam. Ontbijtbuffet en avondmaal, keuzemenu's à volonté, met drank à volonté. Gratis internet aansluiting via WIFI in het hotel, enz...

De skireizen worden op de volgende manier georganiseerd (data en prijzen):

Kerstvakantie, van vrijdag 22/12/2017 tot zaterdag 30/12/2017, zonder autocar, met eigen vervoer (8 nachten i.p.v. 7 nachten ter plaatse): 745 €
Krokusvakantie, van vrijdag 09/02/2018 tot zondag 18/02/2018: 1055 €
Paasvakantie, van vrijdag 06/04/2018 tot zondag 15/04/2018: 715 €

De mogelijkheid bestaat om de skireis met de Kerstvakantie te verlengen tot en met nieuwjaar, afhankelijk van de bezetting. De reizen worden voorzien met autocar, behalve tijdens de Kerstvakantie. Er zijn meerdere opstapplaatsen in België mogelijk. Er worden kortingen voorzien bij grote bezettingen, voor de kinderen, voor de senioren en voor de niet-skiërs.

Om alle details te kennen, ga alvast een kijkje nemen op onze website: WWW.GOFORSKI.BE

Hopelijk zien we jullie in een sneeuwoverladen landschap!

Marc-Margy Durant
GSM 0475/49.43.29
www.goforski.be
2018@goforski.be



Vragen en antwoorden

Wanneer door een bepaald aantal leden ongeveer dezelfde vragen worden gesteld dan is onderhavige rubriek het best geschikt om onze leden collectief daarover te informeren.

Sla het op in uw geheugen. Misschien heb je deze informatie binnen kort nodig.

Ter bevestiging van de gegevens van de verenigingen die ons bijstand kunnen verlenen wil ik mededelen dat het FSSPol en de OVBPOL hetzelfde adres hebben, namelijk:

Kroonlaan 145 A - 1050 BRUSSEL

Vraag: Kan ik verder, ten volle 4 jaar genieten van NAVAP na de datum van vervroegd pensioen?

(Deze vraag is gelijklopend met de vraag hieronder.)

Antwoord:

Zonder te verwijzen naar wettekst of decreet, meen ik dat alles in de letters van NAVAP geformuleerd werd: "non-activiteit voorafgaandelijk aan het Pensioen"

De voorwaarden:

- Vóór 10 juli 2014 van de preferentiële pensioenleeftijd genieten van 54, 56, of 58 jaar.
- Leeftijd hebben om met NAVAP starten. (58 jaar en officieren met preferentiële pensioenleeftijd vanaf 60)
- Na de NAVAP-periode van maximum 4 jaar, aanspraak kunnen maken op vervroegd pensioen. (NAVAP tot de vroegst mogelijke pensioenleeftijd)

Vraag: Kan ik wegens punt 14 van de Ministeriële omzendbrief Nr.23 van 3 juli 2002 vroeger op pensioen gesteld worden dan 60 jaar na 365 dagen afwezigheid wegens ziekte ?

Antwoord:

Meerdere van onze leden stellen ons rechtstreeks of onrechtstreeks dergelijke vragen. (Zie ook de vraag hierboven betreffende pensioen na NAVAP)

Mijn eerste reactie was dat er in 2002 nog geen pensioenhervorming (2007), nog geen arrest van 10/07/2014 en nog geen NAVAP voor het politiepersoneel van kracht was geworden.

Alles wordt duidelijk gemaakt door art. 82 §3 de wet van 5 augustus 1978. - houdende economische en budgettaire hervormingen:

§ 3. Het personeel dat de leeftijd van [4 62 jaar vanaf 1 juli 2016, 62 jaar en 6 maanden vanaf 1 januari 2017, 63 jaar vanaf 1 januari 2018]4 heeft bereikt, wordt ambtshalve in ruste gesteld de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij, zonder dat hij definitief ongeschikt is bevonden, sedert [4 de datum waarop hij de leeftijd van 62 jaar heeft bereikt vanaf 1 juli 2016, de datum waarop hij de leeftijd van 62 jaar en 6 maanden heeft bereikt vanaf 1 januari 2017, de datum waarop hij de leeftijd van 63 jaar heeft bereikt vanaf 1 januari 2018]4 hetzij door verlof, hetzij door disponibiliteit, hetzij door beide, 365 dagen afwezigheid wegens ziekte telt,

Dus de ministeriële omzendbrief waarvan de houdbaarheidsdatum reeds ver overschreden is, is ondergeschikt aan de wet die ondertussen een opknapbeurt heeft ondergaan.

Wanneer men wegens "lange loopbaan" op 61jaar vervroegd met pensioen zou kunnen gaan, zal je de eerste van de maand die volgt op die datum en nadat de ziekteperioden zijn opgebruikt, ambtshalve met pensioen worden gesteld.

Vraag: Ik heb 10 maand verplichte legerdienst achter de rug. Kan ik dat verzilveren bij mijn pensionering.

Antwoord:

De dienstdaag als milicien (dus voor 10 maanden) tellen wel mee voor het pensioen.

- Voor het berekenen van het pensioenbedrag worden 10 maanden in rekening gebracht aan tantième (loopbaanbreuk) 1/60.
- Voor het bepalen voor de loopbaanduur met het oog op vervroegd pensioen worden eveneens in uw geval 10 maanden in rekening gebracht. Het verhogingscoëfficiënt is hier niet van toepassing. De 10 maanden blijven dus 10 maanden.

Vraag: Mijn vader, lid van het politiepersoneel van de gemeente X had, toen hij nog leefde me voorgehouden dat ik als erfgename een bedrag van rond de 2.500 euro zou ontvangen als begrafenisvergoeding. Het beloofde bedrag bleek maar de helft te zijn.

Antwoord:

De gepensioneerde ambtenaren worden 0,50 % van hun maandelijks pensioen ingehouden voor de begrafenisvergoeding.

Dat wil zeggen dat de weduwe of nabestaanden een bepaald bedrag krijgen om de begrafenis te helpen lenigen bij de begrafenis van een ambtenaar.

Voor de langstlevende echtgeno(o)t(e) of de erfgena(a)m(en) in rechte lijn is de vergoeding gelijk aan het laatste bruto maandbedrag van het rustpensioen maar beperkt tot 2.641,88 euro vanaf 1 januari 2017,

Na 1 juni 2017 zal dit bedrag aangepast worden als gevolg van de indexaanpassing van de pensioenen.

Het bedrag hangt dus af van het maandelijks pensioenbedrag van de openbare sector.

Uw vader heeft bij de gemeente Y als arbeider te werk gesteld geweest en na overstap naar de politie werd hij vast benoemd.

Het betreft dus een gemengde loopbaan: een aantal jaren contractueel waardoor een pensioen wordt uitbetaald als werknemer en waaraan geen begrafenisvergoeding gekoppeld wordt.

Gezien hij pas op zijn 35ste statutair werd hem evenredig een pensioen van de openbare sector uitbetaald. Het op dit laatste pensioen dat een begrafenisvergoeding van +/- 1200 werd uitbetaald.

Noch als contractuele tewerkgesteld binnen de openbare sector, noch als werknemer, noch als zelfstandige wordt een begrafenis toegekend. Het is enkel van toepassing bij de ambtenaren of gelijkgestelden.

Bron: S.B. - FPD - Eigen documentatie - infonieuws Nr.2352
Marcel De Loof



Herdenking Wachtmeester DELREE – SORINNES 2017

De herdenkingsplechtigheid voor Wachtmeester David DELREE zal dit jaar plaats vinden op zaterdag 02 september 2017 volgens hierna volgend programma :

- 10u30' : mis in de kerk van FOY-NOTRE-DAME
- 11u45' : neerlegging van bloemen aan het monument te SORINNES
- 12u30' : receptie in de zaal GEMECHENNE
- 13u30' : maaltijd en animatie in de zaal GEMECHENNE

Prijs : 40,00 euro per persoon te storten op rekening van op naam van RPP Francophones

IBAN BE18 3770 6559 4265 --- BIC BBRUBEBB

Als mededeling : gelieve uw provincie te vermelden .

Inschrijving : Uw inschrijving zal maar geldig zijn van zodra wij in het bezit zijn van uw betaling.

Jean GALOUX

Provincie NAMUR

Dany CAVET

Nationaal Vice-Voorzitter

Onze blikken van deelneming aan allen die betrokken zijn bij deze droeve gebeurtenissen.

Antwerpen

• 21 april 2017
Joseph TACK 86 jaar

• 17 mei 2017
Germana DE WILDE 95 jaar
Weduwe van Verbraeken Gaston

Brussel

• 16 april 2017
Etienne VAN DRIESSCHE 71 jaar

• 7 mei 2017
Yvon GOERGEN

• 14 juni 2017
Julien VERMEULEN 89 jaar

Henegouwen

Limburg

• 23 april 2017
Roger THIJS 82 jaar

• 5 mei 2017
Jakob Mester 91 jaar

Luik

• 17 mei 2017
Irmegard Langer

Luxemburg

• 12 april 2017
Alfred Buchet 94 jaar

• 22 mei 2017
Luc Jacques 78 jaar

• 27 mei 2017
Lotin Joseph 86 jaar

Namen

• 30 april 2017
Camille Duchène 84 jaar

Oost-Vlaanderen

• 13 april 2017
Marcel De Waele 90 jaar

• 16 april 2017
Gerarda Debuf
Weduwe van Neirinck Eugene

• 5 mei 2017
Louis Claeysens 82 jaar

• 18 juni 2017
Maria Hoskens
Weduwe van De Baets Henri

• 18 juni 2017
Germaine De Groote 92 jaar
Weduwe van Tilleman Joris

Vlaams-Brabant

• 20 maart 2017
Louis Kennes 91 jaar

• 27 maart 2017
André Blendeman 84 jaar

• 17 mei 2017
François Thienpondt

• 5 juni 2017
Guy D'Heer 56 jaar

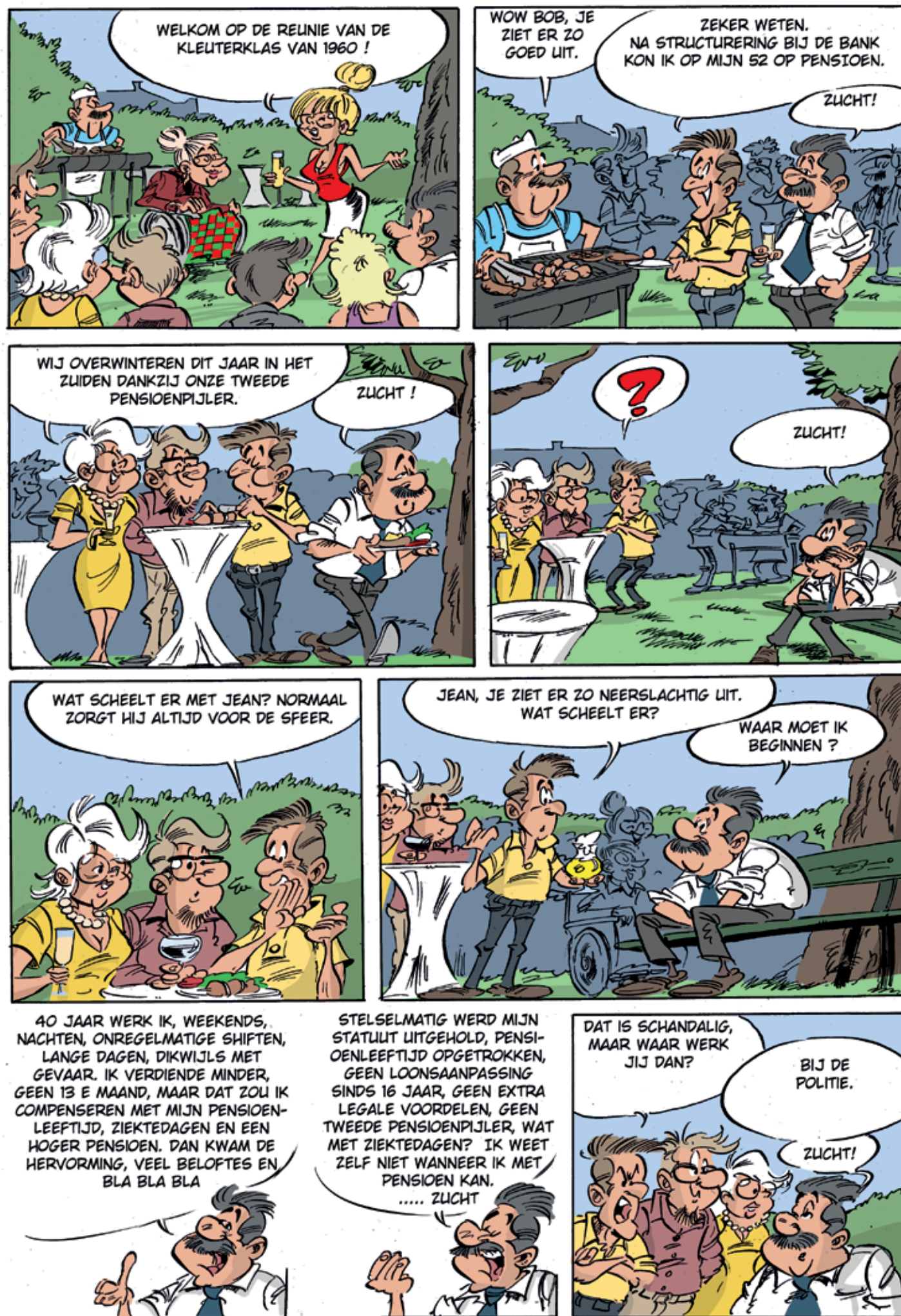
Waals-Brabant

West-Vlaanderen

• 3 mei 2017
Georgette Vermeulen 88 jaar
Weduwe van Vermeulen Julien

• 14 mei 2017
Julien Deklerck 95 jaar

• 16 mei 2017
Roger Van Ovenberghe 89 jaar



“10^{de} Dag voor gepensioneerden”

Op dinsdag 17 oktober 2017 in de Salons Mantovani te Oudenaarde, Doorn 1 – 9700 Oudenaarde.

Door omstandigheden kan de dag van de gepensioneerden niet doorgaan in het mooie Limburg. Wij wilden onze trouwe leden gepensioneerden niet teleurstellen. Daarom kozen wij als alternatief voor de Salons Mantovani, in een reeds door ons gekende prachtige omgeving van Oudenaarde. Stad aan de Schelde, met zijn brouwerijen en zijn wandtapijten gelegen aan de rand van de Vlaamse Ardennen. Wij willen onze gepensioneerden in een gezellige sfeer bijeenbrengen om er met elkaar te kunnen praten en herinneringen ophalen. Tijdens de academische zitting zal men officieel te horen krijgen waar we staan met onze pensioenen en wat de toekomst op dat gebied zal brengen. In de namiddag genieten wij van een passieve of minder passieve ontspanning na een oerdegelijk gezellig etentje.

Wij beloven u een dag om nooit te vergeten, enig in zijn soort!!!



PROGRAMMA:

- 10.30 uur: Verwelkoming met koffie en versnaperingen.
- 11.00 uur: Academische zitting met gastspreker.
- 11.45 uur: Aperitief – achtergrondmuziek.
- 12.15 uur: Gezamenlijk middagmaal
- 14.15 uur: Amusementsoptreden
- 17.30 uur: Einde en terug naar huis.

DEELNAME IN DE KOSTEN

- Gepensioneerde leden NSPV en hun partner: **50,00 €/pers.**
- Gepensioneerde NIET-leden (kostprijs): **56,00 €/pers.**

VERVOER per autobus:

- Gepensioneerde Leden NSPV en hun partner: **GRATIS**
- Gepensioneerde NIET-leden: **15,00**

- **Bijkomende informatie betreffende opstapplaatsen worden u kenbaar gemaakt.**
- **Wie betaald heeft is ingeschreven**

INSCHRIJVING

Te betalen vóór 08/10/17 op rekeningnummer van het NSPV:

BE31363032884555

BBRUBEBB

(ENKEL OP DIT NUMMER!!!)

Verplichte vermelding:

“dgp2017-NAAM-telnr.”
(voor eventueel wijziging)