Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

Standpunt zoals uiteengezet tijdens de hoorzitting van het gemeenschappelijk vakbondsfront door het Nationaal Pensioencomité

28/03/2017 NSPV - ACOD - ACV - VSOA

1. Inleiding

Op 30 september 1982 viel het eerste slachtoffer van de Bende van Nijvel. De man was politieagent bij de gemeentepolitie, meer bepaald wijkagent te Nijvel.
Dit historische feit toont drie zaken aan die ESSENTIEEL zijn voor de politievakbonden:

- Het beroep van politieagent is een gevaarlijk beroep;
- Het beroep van politieagent heeft een specifiek karakter (op vele vlakken);
- Geen enkele politieman is uitgesloten van dit gevaar of dit specifiek karakter.

De politievakbonden zijn aldus van mening dat er onweerlegbaar sprake is van een zwaar en belastend beroep. We zullen dit verder in deze tekst dan ook aantonen.

Gevaarlijk ? Moet dit nog worden aangetoond na voormeld voorbeeld uit de geschiedenis ? Wij zullen u een aantal opvallende cijfers voorleggen om u daarvan te overtuigen, mocht dat nog nodig zijn.
Specifiek karakter ? Het beroep van politieagent heeft een specifiek karakter omwille van een hele reeks zaken die we hierna voor u uiteenzetten.
Geen enkele politieagent kan worden uitgesloten ? In onze ogen is dat de evidentie zelve, meer nog, een vereiste. We zullen u uitleggen waarom we daar zo over denken.
Het is dus onze bedoeling om u ervan te overtuigen dat het beroep van politieagent een zwaar en belastend beroep is, maar ook om zelf stil te staan bij de gevolgen van een dergelijke erkenning aangezien deze aangepast zullen moeten zijn aan het, bijgevolg erkende, specifieke karakter van dit beroep.
Met oog op een onderbouwde uiteenzetting voor de leden van het Nationaal Pensioencomité baseren wij ons inhoudelijk op twee documenten van de hand van het NPC : NPC 2016-0331(bis) voortgangsrapport van de commissie « zwaar werk » ; NPC 2016-0312 rapport van het onderzoek inzake de problematiek van de zware beroepen in de publieke sector.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

2. De bronnen van onze uiteenzetting

2.1. De inhoud van rapport 331(bis)

Dit rapport verwijst naar het regeerakkoord :
« Deel II van het regeerakkoord van 9 oktober 2014 bevat een punt 2.4 « zware beroepen ». Dit punt voorziet dat « de regering, in overleg met de sociale partners, specifieke pensioenmaatregelen zal treffen voor zware beroepen in de privé-sector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector, op basis van volgende principes :

- Er zullen objectieve criteria worden opgesteld op basis waarvan een voor herziening vatbare lijst met zware beroepen en preferentiële tantièmes zal worden opgesteld;
- Voordeliger modaliteiten inzake loopbaanvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen en de berekening van het pensioen zullen mogelijk zijn »;

In het corpus van de tekst van dit rapport 331(bis) staat overigens het volgende vermeld :
« Zwaar werk moet transversaal en op een samenhangende manier in de drie stelsels (publieke sector, werknemers en zelfstandigen) aangepakt worden ; daarbij moet het specifieke karakter van elke sector in achte worden genomen (d.i. de aard van de activiteit en de context waarin die activiteit wordt uitgeoefend) en moet in het bijzonder rekening worden gehouden met de historische omstandigheden waarin die stelsels zijn ontstaan en zich ontwikkeld hebben, met de manier waarop ze gefinancierd worden alsook met de inhoud van de erin bepaalde rechten. De reflectie over de globale samenhang van de hervorming moet met name rekening houden met het vraagstuk van de gemengde loopbanen alsook met de verbintenissen die de regering in de publieke sector heeft aangegaan. ».

« De leden die de werknemersorganisaties vertegenwoordigen, opteren voor een collectieve benadering en hebben in die zin een gedetailleerd voorstel ingediend voor een lijst van criteria voor zwaar werk volgens vier categorieën :
- belastende arbeidsomstandigheden om fysieke redenen ;
- belastende werkorganisatie;
- verhoogde veiligheidsrisico’s ;
- emotionele of mentale werkbelasting. » ;

« De vertegenwoordigers van de federale regering zijn het ermee eens dat de discussies over

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

de vier voornoemde categorieën van criteria worden voortgezet. Zij hebben ook aangegeven dat de criteria in een derde fase ten uitvoer zullen worden gelegd, wanneer de regering de beschikbare begrotingsenveloppes zal hebben vastgesteld (fase 2). » ;

« … het gaat om een uitzondering die betrekking heeft op een welomschreven groep van werknemers voor wie de zwaartefactoren objectief gezien zo sterk doorwegen op hun loopbaan dat een afwijking in hun pensioenstel kan worden gerechtvaardigd ; … ».

2.2. De inhoud van rapport 312

« Ter verduidelijking stelt de commissie dat de notie « zwaar beroep » moet kunnen geobjectiveerd worden aan de hand van empirisch observeerbare of vaststelbare feiten. Daarnaast dient het begrip eveneens meetbaar te zijn zodat aan de hand van een registratie een rechtszekere, evenwichtige en proportionele invulling van het begrip « zwaar beroep » wordt gewaarborgd voor de betrokkenen. » ;
« Zonder het streefdoel van een objectiveerbare en meetbare invulling van het concept van de zware beroepen teniet te doen, zijn de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties van de publieke sector van mening dat de conceptuele

invulling van het begrip « zwaar beroep » niet te eng gedefinieerd mag worden, aangezien de werklast of belastende taken samenhangen met een geheel van factoren waaronder de psychologische arbeidsbelasting die wetenschappelijk wordt erkend en daarom uitdrukkelijk werd opgenomen binnen de reglementering van welzijn van werknemers. » ;
Met betrekking tot het tweede criterium, bepaald door de commissie van de publieke sector **(De belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconveniënten in de werkomgeving of de lichamelijke belasting)** « Agressieve of risicovolle werkomgevingen die een blootstelling veroorzaken aan fysieke, biologische en chemische agentia zoals ongunstige weersomstandigheden, grote temperatuurverschillen (blootstelling aan hitte/koude), hyperbare omgevingen, lawaai, trillingen, kunstmatige verlichting, hygiënische problemen en persoonlijke intimiteit of blootstelling aan toxische, radiologische of radioactieve stoffen. » ;
« Zo constateert ze dat wijzigingen in technologie en arbeidsomstandigheden ertoe kunnen leiden dat beroepen, die in een bepaalde periode kenmerken hebben die hen objectief « zware beroepen » maken (bv. omdat ze fysiek zeer belastend zijn), in een latere periode deze kenmerken niet meer kunnen hebben of omgekeerd. Zo kan het begrip « zware beroepen » bijvoorbeeld ook evolueren door een bewust preventief beleid inzake de arbeidsorganisatie,

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

zoals dat bepleit wordt in de vorige sectie.» ;
« De leden die de werknemersorganisaties van de publieke sector vertegenwoordigen zijn van oordeel dat een erkenning als « zwaar beroep », overeenkomstig bovengenoemde criteria en procedure, moet kunnen leiden tot voordeliger modaliteiten voor de loopbaanvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen en de berekening van het pensioen.
Ze zijn van mening dat hierbij moet worden vertrokken van het bestaande mechanisme van de preferentiële tantièmes en de verhogingscoëfficiënt. In die optiek stellen ze voor dat , op basis van dit bestaand mechanisme, een concrete formule zou worden uitgewerkt waarbij de erkenning als « zwaar beroep » zou leiden tot een vervroegd pensioen. Bij de uitwerking van die formule moet, voor de berekening van het pensioen, worden uitgegaan van het bestaande systeem van preferentiële tantièmes. Voor de vaststelling van de vereiste loopbaanduur, moeten de dienstjaren, waaraan een voordeliger loopbaanbreuk is gekoppeld, proportioneel zwaarder doorwegen (gewicht) door ze te vermenigvuldigen met een verhogingscoëfficiënt. » ;
« Als overgangsmaatregel voor de berekening van het pensioen, meent de commissie dat de dienstjaren die gepresteerd zijn voor de datum van inwerkingtreding van het nieuwe regime voor belastend werk, in aanmerking moeten worden genomen, op basis van de preferentiële tantièmes die van toepassing waren, volgens de oude regelgeving..
… de preferentiële tantièmes die in het verleden werden toegepast, blijven op die dienstjaren van toepassing.
Volgens diezelfde vertegenwoordigers zou het verhogingscoëfficiënt die van toepassing is op de pensioenen die ingaan na de datum van inwerkingtreding van het

nieuwe stelsel vastgesteld worden op 1, mits overgangsmaatregelen die moeten worden onderzocht in het kader van het sociaal overleg. ».

3. Zwaar beroep omwille van verhoogde veiligheidsrisico's : politieagent, gevaarlijk beroep

Onderstaande cijfers mogen dan al van een paar jaar geleden zijn, het is betreurenswaardig vast te stellen dat zij nog steeds zeer actueel zijn en dat de situatie niet verbeterd is, integendeel.

Het is een feit : de uitoefening van de gewapende macht trekt geweld aan. Politiemensen ervaren dit zeer sterk. Laten we daarbij niet vergeten dat deze toestand van gevaar zich, in tweede orde, uitbreidt tot hun familieleden die het voorwerp kunnen uitmaken van wraakacties.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

Het dragen van de eerste last valt niet te onderschatten en deze bijkomende last zorgt onbetwistbaar voor een verhoogde psychosociale last (zie punt 4.5 hierna).

Hierbij een aantal harde cijfers (m.b.t. de politiediensten) :
1.1. 5.269[1] arbeidsongevallen (AO) hetzij :

- 9,5 % van alle jaarlijkse AO voor ;
- ongeveer 3 % van alle werknemers ;
- 8 %[2] jaarlijkse toename van het aantal arbeidsongevallen EN het aantal afwezigheidsdagen ingevolge een AO bij de federale politie (en bij logische uitbreiding voor de geïntegreerde politie)

1.2. 7.460[3] feiten van geweld door derden geregistreerd in de politionele databanken, waaronder :

- 6 feiten van doodslag ;
- 6.392 feiten van agressie/intimidatie/bedreigingen ;
- 3 % jaarlijkse toename van het aantal feiten van geweld door derden;
- 67 %[4] van de feiten van verbale agressie/intimidatie/bedreigingen werden niet geregistreerd in een proces-verbaal.

Het gevaarlijke karakter van het beroep van politieagent is het argument bij uitstek om ertoe te komen dat dit beroep als « zwaar beroep » moet worden erkend, maar het is zeker niet het enige argument.

4. Zwaar beroep wegens emotionele of mentale werkbelasting ; Zwaar beroep wegens belastende werkorganisatie ; Zwaar beroep wegens belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconveniënten : politieagent, een beroep met een specifiek karakter[5]

4.1. Beroepsstatuut

a. Monopolie op gebruik van macht – Precies om die reden mag de dienstverlening van de politie aan de burger – in al haar facetten (interventie, onthaal, nabijheidspolitie, recherche – verschillende vormen van gespecialiseerde steun) in geen geval afgebouwd

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

worden. Nochtans moeten wij de laatste tien jaar vaststellen dat dit wel het geval is. De redenen waarom de politionele dienstverlening in omvang en kwaliteit wordt afgebouwd zijn zeer divers en vaak met elkaar verweven : gebrek aan personeel door overdreven besparingsmaatregelen, te weinig beschikbaar materiaal, kleinere aantrekkingskracht voor nieuwe rekruten; … Een erkenning als zwaar beroep zou betekenen dat dit monopolie op bepaalde machtsfuncties hersteld zal moeten worden ;

b. Monopolie op het gebruik van geweld – Zoals hierboven aangehaald, gaat het monopolie op het gebruik van geweld gepaard met een risico voor betrokkene zelf aangezien men botst op weerstand en men potentieel (doods)gevaar loopt ;
c. Voorbeeldfunctie – Dit is een vereiste eigen aan de functie die een vorm van permanent zelftoezicht vergt, hetgeen opnieuw een onbetwistbare psychosociale belasting genereert. De politiediensten zijn onderworpen aan een uitermate streng en zwaar uitgebouwd sui generis statuut dat zelfs gevolgen kan hebben op strafrechtelijk vlak : het gebeurt niet zelden dat men ontzet wordt uit zijn functie zonder dat men het voorwerp uitmaakt van een veroordeling op strafgebied;
d. Deontologie – idem. De deontologische code beslaat zestien pagina's in het Belgische Staatsblad met allerhande deontologische verplichtingen voor politiemensen waarbij constant wordt verwezen naar de sui generis tuchtwet ;

Wat betreft de punten a. tot d. :
De politieman, houder van de « openbare macht » onderscheidt zich, uit dien hoofde, van andere werknemers. Hij moet dus op elk ogenblik in staat zijn om in te gaan op elk verzoek en dit op kwaliteitsvolle wijze en zo snel mogelijk ; hij moet ook verantwoording kunnen afleggen, met een risico op
« bestraffing » door « externe partners » of « klanten » in het kader van eender welke klachten, of « bestraffing » door zijn hiërarchie. Hij vervult een maatschappelijke voorbeeldfunctie. Om die reden moeten politiemensen zich regelmatig bijscholen en een hoog niveau van excellentie waarborgen (bv. voortgezette functionele opleiding, trainingen geweldbeheersing met of zonder vuurwapen, enz.). Deze verplichtingen/vereisten mogen dan lovend

zijn – zij passen meer bepaald binnen de principes van de « Community Policing »[6] -, zij leggen sedert de politiehervorming overduidelijk een bepaalde « druk » op politiemensen zowel op het vlak van prestaties als verantwoording van hun optreden.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

4.2. Arbeidstijdorganisatie

a. Onregelmatige uren ;
b. Wachtdiensten ;
c. Overdag = 100 % beschikbaarheid ;
d. Gebrek aan personeel (meer dan 10 % globaal bekeken, met op bepaalde plaatsen pieken tot 30 %) – Het (structureel) gebrek aan personele middelen doen het gevoel van onmacht en doemdenken enkel toenemen : de ploegen draaien op volle kracht, de rusttijden worden beperkt tot het strikte minimum, de werklast stijgt de facto. Dit specifieke aandachtspunt « gebrek aan personeel » komst verschillende keren terug in dit punt 4. aangezien het een hele reeks zaken negatief beïnvloedt ;

Wat betreft de punten e. tot g. (die gedeeltelijk in verband moeten worden gezien met de opmerkingen vermeld onder punt 4.6) :
Opdat alle opdrachten 24u/24u, zonder enige onderbreking, volbracht zouden kunnen worden, wordt binnen de geïntegreerde politie gewerkt met ploegen van twee personen die elkaar afwisselen. Doorgaans wordt er gewerkt met een ochtendshift (bv. 6-13), een middagshift bv. 13-20) en een nachtshift (bv. 20-6). Dit geplande arbeidsregime is dus een terugkerend regime. Bovenop het systeem van « bereikbaar en terugroepbaar », dat strikt gestructureerd is, komt het zeer vaak voor dat collega's die met rust voorzien zijn, worden gecontacteerd met de vraag hun rust te onderbreken en te komen werken. Deze vorm van terugroepen is niet voorzien in het statuut, maar wordt evenwel dagelijks toegepast in de praktijk.
De statutair voorziene dagelijkse prestatienorm bedraagt 7u36 (minimum), met een onderbreking van ten minste 11 uur tussen twee diensten. Van al deze normen kan worden afgeweken7. In de praktijk wordt de dagelijkse prestatienorm ruim overschreden (getuige daarvan zijn de aanzienlijke enveloppes voor vergoedingen wegens overuren) en een ploeg die vlak voor een pauze een oproep binnenkrijgt, mag deze niet negeren met de argumentatie dat de dagelijkse prestatienorm is bereikt. De politieman moet dus zijn verplichtingen nakomen, zijn zeer dwingende plichten vervullen. De politieman kent dus steeds het aanvangsuur van zijn dienst, maar nooit het einduur. Daaraan moeten wij nog toevoegen dat een steeds grotere beschikbaarheid wordt gevraagd van politiemensen (bv. na een werkdag moeten sommigen, in bepaalde omstandigheden, « bereikbaar » en/of «terugroepbaar » blijven waardoor hun werkdag potentieel verlengd wordt zonder dat zij weten wanneer deze werkdag een einde zal nemen) om het gebrek aan middelen op te vangen en om onregelmatige/verschoven diensten of diensten zonder gekend einduur te verzekeren.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

4.3. Werkorganisatie

i. De organisatie van het werk gebeurt in overeenstemming met de functionaliteiten zoals beschreven in de Wet op de geïntegreerde politie
– interventie, onthaal, wijk, recherche, … - maar vaak en op regelmatige wijze op « veralgemeende » wijze (zie punt 4.2). Zo gebeurt het regelmatig dat politiemensen uit de « wijkdienst » een « dringende patrouille » [of een andere opdracht] moeten uitvoeren ten einde mobiele permanenties te verzekeren, zo maar … . Er bestaat aldus geen enkel carrièreplan, vooraf bepaald loopbaantraject, … . De politieman of – vrouw die begint na zijn/haar opleiding dus aan zijn/haar loopbaan volgens zijn/haar persoonlijke ambities. De basisfunctionaliteiten zoals voorzien binnen de politiezones en, gedeeltelijk, binnen de federale politiediensten, zijn dus op elk moment van zijn/haar loopbaan toegankelijk. Daarbij moet evenwel worden opgemerkt dat er geen tot zeer weinig mogelijkheid/flexibiliteit is om deze politieman of –vrouw « onder te brengen » in een andere betrekking/functie. In de akkoorden van 15/05/2015 houdende een overgangsstatuut inzake de pensioenen van het politiepersoneel is voorzien in de mogelijkheid om over te gaan naar een « aangepaste » functie, maar deze bestaat in de praktijk nog steeds niet en het valt sterk te vrezen dat deze er ook NOOIT zal komen. Dit thema moet samengelezen worden met punt 8 hierna ;
j. Gebrek aan personeel – Met als gevolg, bijvoorbeeld, onverwachte dienstwissels op het allerlaatste moment ;
k. Autonomie ;

4.4. Training en opleiding

l. Manipulatie van wapens, iets wat op zich als stress genereert, des te meer aangezien er te weinig getraind wordt doorheen de loopbaan. Deze trainingen, oefensessies GPI 48 genoemd, zijn verplicht en aan een evaluatie onderworpen met, indien nodig, een intrekking van het wapen ;
m. Te weinig, soms nauwelijks trainingen geweldbeheersing om reden van gebrek aan opleiders, gebrek aan structuur, gebrek aan tijd (gevechtsport, self defense, …) ;
n. Gebrek aan personeel (met als gevolg : gebrek aan mentoren, gebrek aan coaching, …) ;
o. Totaal gebrek aan voortgezette sportopleidingen van niveau. Er worden zelfs geen – of zeer weinig en dan meestal nog op initiatief van een korpschef van lokale politie die zich meer dan de anderen bewust is van de absolute noodzaak van regelmatige sportbeoefening – incentives gegeven voor het beoefenen van sport in de vrije tijd en vele politiemensen onderhouden

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

nochtans hun fysieke conditie in gezinsverband ;

4.5. Factoren die aanleiding geven tot psychosociale risico's

p. Pijnlijke vaststellingen (zelfmoord, [seksueel] geweld, intrafamiliaal geweld, verdacht overlijden, overlijden van een kind na een ongeval/moeilijke omstandigheden, …) ;
q. 20 zelfmoorden/jaar[8], hetzij het dubbele van de nationale « norm » en het dubbele van de « norm » voor een vergelijkbare instelling (Defensie) ;
r. Gebrek aan personeel – Wat dit specifieke aspect betreft, heeft het gebrek aan personeel tot gevolg dat de dienst die belast is met de opvang van collega's in stressvolle situaties … slechts een twintigtal personen telt, en dit voor een personeelsbestand van 50 000 mensen, waaronder 41 000 politiemensen ;

Wat betreft de punten q. en r. :
Men mag niet de ernst onderschatten van het feit dat politiemensen dagelijks (als individu) geconfronteerd worden met conflictsituaties van allerhande aard en/of met alle miserie van de wereld : verbaal geweld, fysiek geweld, intrafamiliaal geweld, seksuele misdrijven, misdaden, verkeersongevallen, enz., ongeacht de aard van de functie die ze uitoefenen. Op lange termijn wordt het daardoor moeilijk voor hen om (volledig) abstractie te maken van dit alles en niemand kan ontkennen dat men daardoor psychologisch wordt
« beïnvloed » : eender welk normaal individu zou hierdoor worden beïnvloed, dus ook de intelligente politieman. Er is hier sprake van een werkelijke psychologische belasting.
Al deze elementen waarmee politiemensen in het bijzonder geconfronteerd worden, zorgen voor een gigantische psychosociale belasting, een ware gesel, die nauwelijks of niet onder controle kan worden gehouden door de hiërarchische lijn. Deze belasting weegt bijzonder zwaar door. Alle risicoanalyses die ter zake worden gemaakt, tonen dit duidelijk aan : de psychosociale belasting is een echte last en er zijn maar heel weinig preventieve maatregelen die hier enigszins een impact kunnen hebben. Ter herinnering : de recente wetgeving van april 2014 betreffende de (verplichte) preventie van psychosociale risico's[9] versterkt deze bezorgdheid : de wetgever is zich goed bewust van het (toekomstige) belang dat hij erbij heeft om dit type van risico beheersbaar te houden en de werkgever op zijn verantwoordelijkheden te wijzen.

4.6. Gezondheid

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

s. Levensverwachting : 72 jaar[10] ;
t. Gebrek aan bijstand (zie punten 4.2., 4.3., 4.5., 4.7. & 4.11.) ;
u. Gebrek aan personeel – De gevolgen hiervan beschreven onder de punten 4.1 tot 4.5 hebben eveneens een zware impact op het aspect gezondheid ;

Wat betreft de punten s. en t. (die verband houden met het punt 4.2) : Politiemensen moeten werken in om het even welke klimatologische omstandigheden en op om het even welk moment (’s nachts, onvoorziene momenten ; dit betekent een verstoorde slaap, moeilijkheden/onmogelijkheid om een maaltijd te nuttigen, enz.). De gevolgen op lange termijn voor de gezondheid van de werknemer kunnen niet genegeerd worden. Epidemiologische studies uitgevoerd op grote populaties hebben aangetoond dat er een verband bestaat tussen ploegenarbeid en het bestaan van slaapstoornissen, ernstige ziektes, arbeidsongevallen, verkeersongevallen, verstoorde werking van het lichaam. In Europa heeft 20% van de werknemers een onregelmatig uurrooster. Bijna 70% van de werknemers klagen over moeilijkheden met het zich aanpassen aan dit wisselende uurrooster[11], waarbij deze moeilijkheden toenemen naarmate de leeftijd stijgt.

4.7. Veiligheid

v. Uitrusting – Ook het gebrek aan materiële middelen werkt een stijgend gevoel van onmacht en doemdenken in de hand : als er te weinig materiaal is door budgettaire moeilijkheden, dan betekent dit gewoonweg dat de politiek niet langer gelooft in het monopolie van openbare macht dat eigen is aan de politie. Dit genereert een reeks existentiële vragen die nefast zijn voor de motivatie en een bijkomende psychosociale belasting met zich meebrengen (houdt verband met punt 4.11.). Paradoxaal genoeg is de politiegordel er doorheen de jaren sterk zwaarder op geworden (voornamelijk door bijkomende bewapening) in die mate date en paritaire werkgroep opgericht ten einde oplossingen te vinden … die men om budgettaire reden niet in plaats kan stellen ;
w. Gebrek aan personeel – Wat ertoe leidt dat het idee wordt geopperd om met « éénmansploegen » te werken, met alle evidente veiligheidsrisico’s vandien ;

4.8. Evenwicht privéleven/beroepsleven

x. Regelmatige praktijk van terugroepen (zie punt 4.2.) ;
y. Constant in vraag stelling door hiërarchie (zie punten 4.2., 4.4. & 4.7.) ;

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

z. Constante psychosociale belasting (zie punt 4.5.) ;
aa. Gebrek aan personeel – Het privéleven lijdt onder of, erger, wordt volledig overschaduwd door het beroepsleven doordat men wordt teruggeroepen, overuren moet presteren, regelmatig gevolg moet geven aan laattijdige dienstwissels, … ;

4.9. Activiteiten met collega's

bb. Sociale activiteiten door de organisatie georganiseerd zijn quasi onbestaande sedert verschillende jaren. Dit gaat overigens veel verder dan het bouwen aan teamspirit : er bestaat geen enkele echte plaats noch gelegenheid die structureel is voorzien waar politiemensen hun ervaringen op het vlak van (bijvoorbeeld) psychosociale belasting met elkaar kunnen delen ;

4.10. Verloning

cc. Aangezien iedereen weet dat een verloning die beantwoordt aan de verwachtingen van het individu, in functie van het werk dat hij/zij verricht en alles wat daarbij komt kijken, bijdraagt tot het welzijn op het werk van dit individu (en dit is overigens de reden waarom deze premisse wordt gebruikt in de methodologie van de KUL in haar studie
« quality of work and employment in Belgium », methodologie die ons inspireerde voor dit 4e hoofdstuk, zie voetnoot op pag. 5) ; en aangezien iedereen ondertussen weet dat de loonschalen van politiemensen werkelijk onder de referentieloonschalen van het Openbaar Ambt liggen ; en aangezien, tenslotte, wij onze collega's al 10 jaar daarover horen klagen, kan men niet anders dan beamen dat dit een negatieve impact heeft op het psychosociaal welzijn van deze collega's en dat dit er mede toe bijdraagt dat het beroep van politieagent een zwaar beroep is. Het verband tussen verloning- gevaarlijkheid mag aldus niet ontkend worden, des te meer aangezien dit een rechtstreeks gevolg inhoudt voor het noodzakelijke evenwicht
: een gebrek aan rekrutering draagt extra bij tot een gebrek aan personeel … hetgeen een directe invloed heeft op de punten 4.2. tot
4.9. ;

4.11. Financiële zekerheid

dd. Dit houdt ook verband met de logica aangevoerd onder punt 4.10 – ondermaatse verloning in verhouding tot :
• Het gevaar waaraan men dagelijks wordt blootgesteld ;

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

• De overeenstemmende loonschalen van het Openbaar Ambt Zorgen voor :
• een gevoel, onder politiemensen, in de steek gelaten te worden hetgeen de psychosociale belasting onnodig verder verhoogt ;
• een onevenwicht dat een rem zet op het aantal kandidaturen voor een betrekking bij de politie, hetgeen het tekort aan personeel verder in de hand werkt en het beroep bijgevolg nog zwaarder maakt ;
ee. Regelmatig afhaken van de herverzekeraar (zie punt 4.2. en vooral 4.6.) – Collega's die het slachtoffer zijn van een ernstig arbeidsongeval worden ernstig onder druk gezet door herverzekeraars onder het dreigement dat er geen enkele terugbetaling zal plaatsvinden zolang er geen consolidatie is indien men weigert bijkomende medische controles te ondergaan onder auspiciën van de herverzekeraar.

Al deze specifieke ervaringen komen vroeg of laat aan bod in het leven van elke politieman of –vrouw, overal in België, elke dag opnieuw.

5. Geen enkele politieman of –vrouw mag worden uitgesloten want zij zijn allen politieagenten

Om goed te kunnen begrijpen waarom geen enkele politieman of –vrouw kan worden uitgesloten van een erkenning van het beroep van politieagent als « zwaar beroep » halen we twee voorbeelden aan die de volgende principes voldoende aantonen :
« eens politieagent, altijd politieagent » ; « zelfs in burger en nog meer wanneer in uniform, een politieagent moet altijd optreden » :

- Hold-up in een stad : iedereen begeeft zich ter plaatse, op bevel, en iedereen loopt dezelfde risico's, t.t.z. oog in oog komen te staan met de overvallers en, op zijn minst, slagen, of misschien zelfs schoten, incasseren ;
- Op de terugweg naar huis 's nachts ziet de collega een ongeval dat zich zopas heeft voorgedaan. Hij moet ALLEEN tussenkomen zonder enige zekerheid dat het echt om een ongeval gaat, zonder enige garantie dat de betrokken partijen zich niet tegen hem gaan keren, … .

Ervoor kiezen om een onderscheid te maken tussen het ene en het andere geval op basis van functie A of B zou een onmiddellijke impact hebben op de keuze van het personeelslid voor functie A of B ; deze keuze zou eveneens, en zelfs hoofdzakelijk, gebaseerd zijn op de

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

weerslag daarvan op zijn pensioenberekening. Met andere woorden : waarom kiezen voor functie A, met een weging van 1/60e terwijl functie B een weging van 1/50e heeft (of een ander gelijkwaardig voordeel) ?
Daarenboven loopt men op die manier het risico dat personeelsleden blijven zitten op/postuleren voor zogenaamde « bevoorrechte » functies hoewel zij in feite niet meer echt in staat zijn om die functies naar behoren uit te oefenen.

Op niveau van de organisatie zouden zowel lokale als federale overheid voor een aantal uitdagingen staan indien zou worden overwogen om voor een bepaalde functie een bevoorrechte ponderatie toe te passen :

- Hoe zal men personeelsleden aantrekken voor deze minder aantrekkelijke functies, met het risico dat deze functionaliteiten uiteindelijk volledig verdwijnen
- Hoe zal men deze functies verzekeren?
- Hoe zal men een complete leegloop uit bepaalde diensten naar andere (interne) diensten of andere zones of (externe) federale eenheden vermijden? Of omgekeerd : hoe zal men personeelsleden in dergelijke diensten houden?
- Hoe zal men vermijden dat het personeel massaal wegtrekt uit kleine zones, richting grote zones die meer bevoorrechte functies (groter aantal betrekkingen) aanbieden?

Dit zou dus alle bestaande principes van verticale en horizontale mobiliteit gewoonweg op de helling plaatsen en dit zou de aantrekkelijkheid van het beroep aanzienlijk verminderen. Daarnaast zou dit ook alle strategieën die de laatste jaren door de verschillende eenheden werden ontwikkeld op het vlak van rekrutering evenals de directie van de human resources (in feite quasi onbestaande) buiten spel zetten.
Een weging met wisselende standaard heeft dus ENKEL nadelen en maakt het waarborgen van enige homogeniteit binnen het geheel, hoe klein deze vandaag de dag ook is, onmogelijk. Het behoud van één enkel bevoorrecht regime is dus een noodzaak.

6. De erkenning van het beroep van politieagent als « zwaar beroep » lijkt ons onherroepelijk

De erkenning van het beroep van politieagent als « zwaar beroep » lijkt ons onherroepelijk gelet op de eisen die dit beroep stelt (we verwijzen naar de omvangrijke regelgeving inzake beroep van politieagent : wet op het politieambt, tuchtwet, strafwet, deontologische code, …) en de

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

omstandigheden waarin men moet werken, zullen er onder invloed van de technologische vooruitgang of andere interne en/of externe omgevingsfactoren ook niet op verbeteren, integendeel.
Het gebrek aan personeel (ongeveer 3 500 FTE's op dit moment) zal verder toenemen en kan tegen 2019 oplopen tot 5 400 FTE's, ondanks de (laattijdige) inspanningen van deze regering. Dit gebrek aan personeel zal uiteraard geen enkele verbetering op het vlak van ATO (zie punt 4.2 hierboven) noch op het vlak van OT (zie punt 4.3 hierboven) met zich meebrengen. Dit is bij uitstek het slechtste element in dit hele verhaal.
Men zou kunnen geloven dat de mogelijkheden van de technologie in de toekomst voor enige verlichting van het beroep zouden kunnen zorgen, maar wij moeten vaststellen dat de introductie van elke nieuwe technologische tool binnen de politiediensten de laatste vijftien jaar een bron van leed is geweest : implementatie van de nieuwe technologie die slecht wordt voorbereid, gebrek aan of ondermaatse opleiding, … .
Het lijkt er ook niet op dat de maatschappij zal evolueren naar een meer vreedzaam en sereen podium. Wij geloven dus sterk dat het werk van onze politiemensen, ten behoeve van de burger en door toedoen van diezelfde burger, er alleen maar moeilijker op zal worden, nog meer omgeven door conflicten.

7. Een erkenning als « zwaar beroep » voor de politie heeft nog ongekende gevolgen

In het rapport 331 staat het volgende te lezen (dat het standpunt uiteengezet in het rapport Vandenbroucke op een veel technischer wijze bevestigt) :
« Verschillende opties om de zwaarte van het beroep te compenseren, opties die allen open blijven, werden door de leden van de commissie aangehaald :

- Betrokken personeelsleden vervroegd op pensioen stellen, zonder dat zij een deel van hun rechten verliezen
en / of
- een valorisatie van het pensioenbedrag. ».

Alle vier de politievakbonden zijn van mening dat dit te kort door de bocht is : gelet op de graad van gevaarlijkheid van het beroep en gelet op het specifiek karakter van het beroep moeten de gevolgen van een erkenning als « zwaar beroep » voordeliger dan dat zijn. De « en/of » is van enorm belang voor de politiemensen.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

8. En wat met het einde van de vroegtijdige beëindiging van de loopbaan ?

Zelfs al behoort dit onderwerp stricto sensu niet tot het mandaat van de NPC, toch is het nodig om het thema van de vroegtijdige beëindiging van de loopbaan binnen de politiediensten aan te kaarten.
Aangezien de leden van de NPC het werkelijke gevaar van het beroep van politieagent erkennen, moet dit onderwerp besproken worden : gelet op het feit dat men ervan overtuigd is dat dit een gevaarlijk beroep is, kan men er niet mee instemmen dat het pensioen wegens fysieke ongeschiktheid geschrapt wordt. Dit is de logica zelve, des te meer aangezien er geen (of zeer zeer weinig) « aangepaste » betrekkingen bestaan voor politiemensen die het slachtoffer werden van een arbeidsongeval met een impact op hun arbeidsgeschiktheid (zie punt 4.3.i.).
Het behoud van het huidige kader moet dus zeer zeker behouden blijven en deze stelling moet hernomen worden in de aanbevelingen van de leden van de NPC aan de regering.

9. Conclusie

Wij menen aldus dat het bewezen is dat het beroep van politieagent erkend moet worden als een « zwaar en belastend beroep » aangezien:

- Het een gevaarlijk beroep is, en daarmee beantwoordt aan het derde criterium, dat door alle partijen is goedgekeurd;
- Het, in vele opzichten, een beroep met een specifiek karakter is dat een zeer grote belasting inhoudt ; daarmee wordt beantwoord aan de criteria 1, 2 en 4.

Wij menen tevens dat het bewezen is dat geen enkele politieagent kan worden uitgesloten van deze erkenning, enerzijds omdat dit een ongelijkheid zou inhouden
m.b.t. de dagelijkse arbeidsrealiteit (en het gevaar dat deze realiteit elke dag opnieuw voor elke politieagent met zich meebrengt), maar anderzijds ook omdat dit volledig contraproductief zou werken op het vlak van personeelsbeheer.
Wij menen dat tevens is aangetoond dat deze erkenning als « zwaar beroep » onherroepbaar is om reden van de maatschappelijke evolutie, nl. een maatschappij die er niet serener op wordt, ook al is dat onze vurigste wens.

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

We vragen dat de onduidelijkheid over de gevolgen van een dergelijke erkenning zo snel mogelijk wordt opgeklaard, aangezien voor deze gevolgen, voor wat betreft de vakorganisaties die onderhavige akte onderschrijven, een derde optie moet worden overwogen, die gunstiger is dan de twee mogelijkheden die door de commissie

« Pensioenhervorming 2020-2040 » werden geopperd in haar voorstel « pensioen met punten »..
Tot slot lijkt het ons essentieel dat het luik « pensioen wegens fysieke ongeschiktheid » in zijn geheel behouden moet blijven, en dat aldus aan de regering wordt aanbevolen niet over te gaan tot de in overweging genomen schrapping van deze mogelijkheid.
Ten laaste en bij wijze van conclusie lijkt het ons belangrijk om in detail aan te geven welke de motieven en de redenering zijn die er ons toe aanzetten om te benadrukken wat vermeld staat in het Verslag aan de Koning van het koninklijk besluit van 9 november 2015 houdende bepalingen inzake het eindeloopbaanregime voor personeelsleden van het operationeel kader en gevolg gevend aan het arrest 103/2014 van 7/07/2014 van het Grondwettelijk Hof. Wij herinneren eraan dat dit arrest betekende dat politiemensen zich niet langer konden beroepen op artikel 88, 2e lid van de wet van 28 december 2011 houdende diverse bepalingen, gewijzigd door artikel 3 van de wet van 13 december 2012 houdende diverse wijzigingsbepalingen betreffende de pensioenen van de overheidssector waarbij de woorden « voor de geïntegreerde politie » werden geschrapt, hetgeen dus de uitsluiting betekende van de vrijstelling van de algemene regels van toepassing op de pensioenen :
« (…) De overheid ontwierp uiteindelijk een reglementaire regeling die berust op vrijwilligheid en op een leeftijdscriterium. Ingevolge het advies van de Raad van State werd artikel XII.XIII.1 RPPol verduidelijkt en werd het tweede criterium m.b.t de loopbaanduurtijd niet behouden. Verder houdt de ontworpen regeling ook rekening met het specifieke karakter van het politieberoep. De omstandigheden waarin de leden van het operationeel kader moeten optreden zijn te allen tijde potentieel gevaarlijk tot extreem gevaarlijk. De psycho-sociale last, de bestendige stress, de gestelde fysische vereisten alsmede de absolute beschikbaarheidsplicht, dag en nacht, zoals omschreven in de artikelen 125 en 126 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus, maken het tot een bijzonder veiligheidsberoep. In sommige gevallen zijn zij de laatste en desnoods substitutieve garant voor de overheid om de openbare orde te verzekeren. Als veruitwendiging van de openbare macht zijn o.a. de politieambtenaren bovendien de bevoorrechte doelwitten van diegenen die, om welke reden ook, de maatschappij willen ontwrichten. (…). ».
Ten allerlaatste en bij wijze van slotconclusie vestigen wij de aandacht van het Comité erop dat

Phoca PDF

Nationaal pensioencomité - standpunt

Geschreven: maandag 26 juni 2017 10:14

de minister van Binnenlandse Zaken en Veiligheid, Jan Jambon, er tijdens de (moeilijke) sectorale onderhandelingen 2014-2015 inzake ons nieuw pensioenstelsel, zelf herhaaldelijk en met kracht op heeft gewezen dat het beroep van politieagent, in zijn globaliteit, erkend moet worden als « gevaarlijk beroep » (« Zelfs de wijkagent te Brasschaat », dixit de Minister) en dat hij daarnaar zou streven, hetgeen wij beschouwen als een formeel engagement dat moet worden gerespecteerd.

[1]Cijfers 2011 op http://www.faofat.fgov.be/site_fr/stats_etudes/rapport_stat/documents/Rapportsecteurpublic2011annexesFR.mht

[2]Cijfers 2011 van de dienst Safety-AO van de federale politie

[3]Cijfers 2011 ingevolge de opdracht van mevr. Milquet om dit fenomeen te onderzoeken

[4]Cijfers 2013 ingevolge een peiling bij 5.000 politiemensen op het terrein in het raam van een analyse van voormeld fenomeen

[5]Voor de structuur van dit punt 4 was onze inspiratiebron « Quality of Work and Employment in Belgium » KULeuven/FOD Werkgelegenheid/EuroFound - februari 2013

[6]Ministeriële omzendbrief CP1 van 27 mei 2003 betreffende de « community policing », en ministeriële omzendbrief CP 2 van 03 november 2004 betreffende het bevorderen van de organisatieontwikkeling van de lokale politie met als finaliteit een gemeenschapsgerichte politiezorg

[7]Afwijking die momenteel permanent kan worden toegepast op beslissing van de minister van Binnenlandse Zaken en uit hoofde van het fenomeen terrorisme : er is geen enkele einddatum voor deze afwijkingsperiode voorzien !

[8]Verslag van het Comité P anno ? “zelfmoord bij de politie ”

[9K]oninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico’s op het werk.

[10]http://statbel.fgov.be/fr/statistiques/chiffres/population/deces_mort_esp_vie/tables/

[11]Revue médicale Bruxelles 2009

Phoca PDF