

MEMO RANDUM 2021



Woord vooraf

In maart 2011 stelde VSOA Politie zijn eerste pré-memorandum voor. Het heette toen “pre-memorandum” gezien het nog duurde tot december 2011 vooraleer we een volwaardige regering hadden, en het memorandum kon voorgesteld worden.

VSOA Politie kiest ervoor om een onderscheid te maken tussen de eisenbundel en het memorandum. De eisenbundel, spreekt voor zich, zijn de sectorale eisen zowel op pecuniair als op welzijnsgebied. De eisenbundel legt de nadruk op de sectorale onderhandelingen met twee aandachtspunten: de aantrekkelijkheid van de functie en het geweld tegen de politie. Het memorandum is een bredere weergave van de visie van onze vakorganisatie op de geïntegreerde politie.

Het toenmalige memorandum droeg niet toevallig de titel “veiligheid heeft zijn prijs”. Voordien was de besparingsoperatie, zowel lokaal als federaal, op de politiediensten ingezet. VSOA Politie waarschuwde er toen al voor dat er dringend bijkomend moest geïnvesteerd worden, zo niet het verkeerd zou gaan.

Qua grote investeringen en bijkomende financieringen kregen we toen echter maar weinig gehoor. Het heeft helaas geduurd tot aan de regering Michel I vooraleer men doorhad dat het zo niet verder kon en men bijkomende middelen voorzag voor de veiligheidsdiensten. Maar om een besparingsoperatie van meer dan 10 jaar recht te trekken, is er meer nodig dan enkele correcties tijdens begrotingscontroles.

Er is namelijk nood aan een structureel plan, maar niet op lange termijn, zowel op vlak van investeringen, aanwervingen en innovatie. Maar ook een plan met een duidelijke visie en doelstellingen voor de organisatie.

VSOA Politie ijvert mee aan het opnieuw sterk maken van de politieorganisatie, door constructieve maar duidelijke voorstellen te doen. VSOA Politie is er zich van bewust dat wil men een meer aantrekkelijke werkgever worden, men moet inzetten op de aantrekkelijkheid van alle functies en het welzijn van het personeel, en dit in een sterke organisatie.

Onze sleutelwoorden zijn dan ook:

“lange termijnvisie, structureel plan, herinvesteringen, herwaarderen, innovatie, people management, en ten slotte meer eenheid van gezag”.

Inhoudsopgave

1	Structurele doeltreffendheid	7
1.1	Algemeen.....	7
1.2	Wat is het plan?	7
1.3	Financiering federale politie.....	8
1.4	Noodzakelijke structurele maatregelen.....	9
1.4.1	Steun van de federale politie aan de lokale politie.....	9
1.4.2	Kerntaken.....	10
1.4.3	Staking in de gevangenissen.....	10
1.5	Oprichten reserve/interventiekorps op provinciaal niveau.....	11
1.6	Integratie Securail binnen de spoorwegpolitie	12
1.7	Herziening van de KUL norm	13
2	Rekrutering.....	14
2.1	Een vereenvoudigde en versnelde rekrutering	14
2.2	Een kwaliteitsvolle rekrutering	15
2.2.1	Moraliteitsonderzoek	15
2.2.2	Sportproeven.....	15
2.3	Aanvullen van de opgebouwde tekorten.....	16
3	Aantrekkelijkheid van de functie	17
3.1	Daling aantal kandidaten.....	17
3.2	Loonschalen.....	19
3.3	Sport en het onderhouden van de fysieke conditie	19
3.4	HRM beleid	20
3.5	Evaluatie van de personeelsleden.....	21

3.5.1	Algemeen.....	21
3.5.2	Aan verandering toe.....	21
4	Opleiding.....	22
4.1	Herwaarderen van de opleiding.....	22
4.2	Een kwaliteitsvollere, eenvormige en gevaloriseerde opleiding	22
4.3	De erkenning van de interne opleiding buiten de geïntegreerde politie.....	24
4.4	Een gemeenschappelijke academische bagage, onder toezicht.....	24
4.5	Een gemeenschappelijk examen na het beëindigen van de vorming.....	25
5	Vereenvoudiging mobiliteitsstelsel brengt capaciteit op	26
5.1	Een eenvoudiger, economischer, transparanter en performanter mobiliteitssysteem 26	
5.2	Een systeem van mobiliteit waarvoor 1 dienst verantwoordelijk voor is	27
5.3	Bijzondere vrijwaring voor bijzondere diensten.....	28
6	Juridische bescherming.....	29
6.1	Algemeen.....	29
6.1.1	Onvoorwaardelijke steun aan de slachtoffers	29
6.1.2	Toekennen raadsman	29
6.1.3	Erkenning arbeidsongevallen	31
6.1.4	Medische kosten bij arbeidsongevallen enkel aan RIZIV-tarieven terugbetaald 31	
6.1.5	Onterechte klachten	33
6.1.6	Globale aanpak.....	34
7	Infrastructuur.....	35
7.1	Algemeen.....	35
7.2	Centra voor geweldsbeheersing.....	35

7.2.1	Schietstanden	35
7.2.2	Gedeconcentreerde opleidingscentra “geweldbeheersing”	36
7.3	Het ASTRID netwerk	37
8	Medische bescherming.....	39
8.1	Ziekte­dagen	39
8.2	Gratis medische verzorging.....	40
8.3	“Rotverwend”?.....	40
8.4	Verworven rechten en aantrekkelijkheid van de functie	41
8.5	Arbeidsongeval of beroepsziekte.....	42
8.6	Ernstige aandoening	42
8.7	De individuele quota m.b.t. de ziekte­dagen en de afspraken die niet werden nagekomen.....	42
9	Eindeloopbaan regeling.....	43
9.1	Algemeen.....	43
9.1.1	Zwaar beroep.....	43
9.1.2	Specifiek beroep	43
9.2	Verworven rechten	44
9.3	NAVAP.....	46
9.4	Omgekeerde leeftijdspiramide.....	46
9.5	De “anciens” soigner om de ervaring niet te verliezen	47
9.6	Pensioenen	48
10	Mexicaans leger.....	49
10.1	Efficiëntie oefening.....	49
10.1.1	Scheef­trekking	49

10.1.2	Operationeel werkbaar	50
10.2	Baronisme	50
10.3	Notaziekte	51
11	Aankoopbeleid	52
11.1	Dienst leveren aan de zones	52
11.2	Nood aan eenvoudige procedures.....	52
12	Uniform.....	54
12.1	Het puntensysteem m.b.t. de kledij.....	54
12.2	Uniformiteit.....	54
12.2.1	Algemene vaststelling	54
12.2.2	Juridisch.....	55
12.3	Nood aan een nieuw uniform.....	56
13	Geweld tegen politie	57
13.1	Globale aanpak	57
13.2	Verdere aanpak van geweld tegen politie.....	58
13.2.1	Globaal plan.....	58
13.2.2	Op het niveau van Binnenlandse zaken	59
13.2.3	Op niveau van Justitie.....	60
13.3	Juridische bescherming geweldbeheersing	61
13.4	Evaluatie GPI 48	62
14	Deontologie	63
14.1	Deontologische commissie.....	63
14.1.1	Werking en organisatie.....	63
14.2	Aanpak mistoestanden.....	63

14.2.1	Meldpunt	63
14.3	Eén controledienst voor de geïntegreerde politie.....	64
14.4	Integriteitscontroles	65
14.5	Tuchtwet	66
14.5.1	Tuchtstatuut te complex?	66
14.5.2	Hervorming tuchtstatuut?	66
14.6	Geen flikkenjacht.....	66
14.7	Sociaal overleg/onderhandeling	67
14.8	Tuchtstatuut ≠ HRM-tool.....	67
14.9	Psychosociale impact.....	67
14.9.1	Ordemaatregelen – maatregelen van inwendige orde versus verkapte tuchtstraf. 68	
15	Mandaatfuncties	69
15.1	Voorwaarden mandaatfunctie.....	69
15.2	Evaluatie van mandaathouders	70
15.2.1	Algemeen principe	70
15.2.2	MTO.....	70
16	Boetesysteem.....	71
16.1	Van een verkeersveiligheidsfonds naar een veiligheidsfonds.....	71
16.2	Onbetaalde boetes.....	71
16.3	Prisoners at work	73
17	Conclusie.....	74

1 STRUCTURELE DOELTREFFENDHEID

1.1 Algemeen

“... geografische en operationele versnippering zijn risicofactoren voor een goede werking”.¹

“De grote politiehervorming van twintig jaar geleden was er nochtans op gericht vlotter samen te werken en een goede informatiedeling te bewerkstelligen. In de praktijk blijkt helaas dat er geen sprake is van een performante informatiearchitectuur, niet in de hardware en niet in de software”.

Deze vaststellingen zijn geen syndicale slogans maar komen rechtstreeks uit het rapport van de onderzoekscommissie “Terroristische aanslagen”.

Veel van de knelpunten, waarvan sommigen in het verleden reeds werden aangekaart, zijn voor onze vakorganisatie herkenbaar. Na 20 jaar politiehervorming zit er sleet op de machine, waardoor de pijnpunten naar boven komen. De politie is toe aan een nieuwe, efficiëntere structuur.

1.2 Wat is het plan?

De voorbije 10 jaar werden er lokaal diverse initiatieven genomen m.b.t. schaalvergroting, samenwerkingen en fusies. Federaal werd een optimalisatieplan doorgevoerd. Deze initiatieven hadden als hoofddoel: efficiëntie, kostenbesparend en herinvestering van de vrijgekomen middelen. Sommige van die plannen (cfr. optimalisatieplan) werden dan ook nog *“en parcours de route”* bijgestuurd door de politieke overheden, waardoor het finaal zijn doel mist.

In de aanloop naar de verkiezingen en de regeringsonderhandelingen werden er diverse ballonnetjes opgelaten omtrent een reorganisatie van het politielandschap (al dan niet enkel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest). Echter, de verschillende reeds genomen initiatieven (zowel qua schaalgrootte als logistiek) tonen des te meer aan hoe versnipperd het politielandschap is. In sommige provincies volgt de ene fusie de andere zeer snel op. Terwijl in andere landsgedeelten of zones niemand warmloopt voor enige hervorming of fusie. Dit naargelang de politieke voorkeur.

Het ontbreekt dan ook vanuit de overheid aan een algemene visie en daadkracht om een meer efficiëntie politieorganisatie op de been te brengen.

De hamvraag is dan ook: wat is het globaal plan?

¹https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/attentats/Brochure_Terreuraanslagen.pdf

Dergelijke halfslachtige hervormingen en een gebrek aan een globaal plan brengen eveneens veel onrust en onzekerheid onder het personeel. Een globale toekomstvisie van de organisatie is geen overbodige luxe voor het psychosociaal welzijn van de werknemers.

De vele doorgedreven besparingen en hervormingen bij de federale politie hebben er zelfs toe geleid dat nogal wat personeelsleden denken dat dit een opzettelijke strategie is van de overheid om de federale politie finaal af te schaffen.

Los van de structuur zijn ook allerhande logge procedures (van aankopen tot rekrutering), de schaalgrootte, uniformiteit, informatiedoorstroming en de commandostructuur dringend aan herziening toe.

Wij vragen aan de overheid om deze efficiëntie-oefening uit te voeren, inclusief de KUL-norm, dit alles in een globaal plan te willen gieten, rekening houdend met de reeds uitgebrachte aanbevelingen van de commissies. De rode draad van een dergelijke efficiëntieoefening dient uniformiteit en “eenheid van gezag” te zijn. Dit alles uiteraard met een lokale operationele verankering.

1.3 Financiering federale politie

De personeelstekorten bij de federale politie zijn bij sommige diensten gigantisch. Maar ook qua middelen is het vaak huilen met de pet op. Deze trieste vaststellingen zijn dan ook een gevolg van de besparingen op de federale politie die een tiental jaar geleden werden ingezet door de toenmalige regeringen. Pas na de terreuraanslagen werd een kleine correctie doorgevoerd. Echter, een structurele besparing van meer dan 10 jaar rechtzetten, vergt een zeer grote inspanning en structurele herfinanciering, bovenop de correcties van de voorbije jaren.

Zo diende ook te worden vastgesteld dat, zelfs bij correcties, de federale politie eveneens slachtoffer was bij de zogenaamde “coupures” bij de federale overheid. Gezien de onder financiering van de voorbije jaren, lijkt het ons niet aangewezen dat deze coupures verder zouden worden toegepast op de federale politie. Deze extra besparingen zorgen voor een ongelijke behandeling ten opzichte van de lokale politie, waardoor ook de kerntaken en steun van de federale politie vaak niet meer naar behoren kunnen geleverd worden.

Anders dan bij de lokale politie is het ook zo dat éénmaal het budget voor aanwervingen, aankopen en investeringen door de politieke overheid ter beschikking wordt gesteld, de federale politie nog tal van hindernissen dient te passeren om het geld werkelijk te kunnen spenderen.

Het lijkt ons logisch dat éénmaal het budget voorhanden is, dat de commissaris-generaal dan ook werkelijk



over dit budget beschikt, en daarvoor nog enkel verantwoording dient af te leggen bij de voorgedijministers.

De zogenaamde “onderbenutte” budgetten, vaak door de logge procedures, stromen nu terug naar de staatskas. Hetgeen eigenlijk opnieuw een verdoken besparing is. Wij vragen al langer dat deze zouden kunnen worden overgedragen naar het volgende jaar zodat men de geplande investeringen zou kunnen verderzetten aan de hand van een meerjarenplanning.

Dezelfde redenering m.b.t. de infrastructuur. Waar men nu afhankelijk is van een derde partner, logge procedures en besparingen bij die partner, is het noodzakelijk om bepaalde infrastructuurwerken onder de verantwoordelijkheid te laten gebeuren van de federale politie. Binnen een ter beschikking gestelde meer-jaren-enveloppe, kan men op die manier - ook qua infrastructuur- sneller inspelen op de operationele en welzijnsnoden.

1.4 Noodzakelijke structurele maatregelen

1.4.1 Steun van de federale politie aan de lokale politie

Het is een publiek geheim dat door de vele besparingsrondes bij de federale politie, zowel qua middelen als personeel, zelfs de kerntaken niet meer naar behoren kunnen uitgevoerd worden.

Reeds in 2010 trokken deskundigen fel aan de alarmbel: *“Wil je een moderne en goed werkende politie in stand houden, dan mogen we niet te diep wegzakken”*.²

Overeenkomstig de Wet op de geïntegreerde politie verzekert de federale politie over het gehele grondgebied, met inachtneming van de principes van specialiteit en subsidiariteit, de gespecialiseerde en de supra lokale opdrachten van bestuurlijke en gerechtelijke politie, evenals ondersteunende opdrachten voor de lokale politiediensten en voor de politieoverheden.³ Helaas moeten wij vaststellen dat de federale politie, hoofdzakelijk door gebrek aan personeel deze ondersteunende opdrachten niet meer kan vervullen.

In de provincie Antwerpen bijvoorbeeld levert de federale wegpolie al een hele tijd geen steun meer tijdens de Wodca verkeerscontroles in het kader van alcohol en drugs in het verkeer. Een personeelstekort van bijna 40% betekent dat de wegpolie in Antwerpen zich nog voornamelijk bezig houdt met het vaststellen van verkeersongevallen. Een gelijkaardige situatie doet zich voor binnen de provincie Henegouwen en Vlaams- en Waals-Brabant.

Maar ook binnen de federale gerechtelijke diensten kampt men met een structureel personeelstekort waardoor lokale researchediensten vaak grotere dossiers behandelen.

Dezelfde trend stellen we eveneens vast in de meeste andere federale politiediensten.

² Dhr. Bruggeman Knack 04 oktober 2010

³ 7 december 1998. - Wet tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus.

1.4.2 Kerntaken

Tussen 2014 en 2016 liep er een werkgroep in het kader van het kerntakendebat met vertegenwoordigers van zowel de federale als de lokale politie. Uiteindelijk werd de definitieve lijst met af te bouwen taken afgeklopt in 2016.

De toenmalige regering raamde dat door deze beslissingen er zo'n 2.500 politiemensen extra op het terrein zouden komen. 450 voor de lokale politie, 400 voor de federale politie, alsook nog eens 1.660 FTE's (fulltime-equivalent) voor de toen nog op te richten Directie Bewaking en Bescherming (DAB).

We kunnen stellen dat deze operatie op zijn zachtst gezegd ... niet goed gelukt is. De beloofde vrijgekomen FTE's bij zowel de federale als lokale politie zijn een slag in het water, en bij DAB zijn ook nu nog honderden vacatures niet ingevuld.

Politieagenten zijn geen cipers. De wettelijk voorziene politietaken mogen niet in het gedrang komen.

Een greep uit de voorgestelde maatregelen, liet al van in het begin raden dat dit niet zou lukken. Een aantal zaken omdat ze niet realistisch waren, anderen werden simpelweg niet uitgevoerd, en nog anderen omdat achteraf bleek dat het sop de kool niet waard was of het zelfs nog duurder zou zijn. Er waren helaas ook maatregelen (vb. masterplan infrastructuur/centralisatie) die voor een omgekeerd effect zorgden (vermindering van personeel door o.m. een leegloop en niet kostenbesparend door langere dienstverplaatsingen).

Wij staan open voor een kerntakendebat, maar vragen daarbij om als sociale partner ogenblikkelijk van in het begin actief betrokken te worden, en zich bij realistische en afgetoetste doelstellingen te houden.

1.4.3 Staking in de gevangenis

In het verleden ging men er te vlug van uit dat het vervangen van stakende penitentiair beambten een taak was van de politie. In "topjaren" leerde een snelle berekening ons dat men zo'n 4.000 agenten/jaar had ingezet, wat overeenkomt met zo'n 20 FTE's voor de geïntegreerde politie.

Meestal gaan de sociale conflicten in de gevangenis over een structureel tekort aan personeelsleden gecombineerd met een overbevolking en/of veiligheidsproblemen. Deze problemen slepen al jaren aan en verdienen een structurele oplossing.

In maart 2019 stemde de Kamer over een minimumdienst in de gevangenis. De concrete organisatie en uitvoering ervan loopt echter niet zoals verwacht. Tijdens de voorbije staking van oktober 2020 bleek dat de regelgeving m.b.t. de intentieverklaring en de 48-uur regel, er niet afdoende kon voor zorgen dat de politie niet meer diende te worden ingezet.

Voor alle duidelijkheid: we spreken ons niet uit over de beweegredenen van de vakorganisaties, noch over de creativiteit ervan m.b.t. de 48-uur regel, noch over de minimumdienst, maar we zijn wel de mening toegedaan dat het niet kan dat de politie telkenmale opdraait voor een sociaal conflict binnen justitie.

In het verleden heeft men veel te vaak gerekend op de politie door te verwijzen naar de Wet op het Politieambt en ervan uit te gaan dat het tot de wettelijke taken behoort van de politie om de bewaking over te nemen in het geval dat de cipers staken. Wat men vaak vergeet is, doordat de politiemensen worden gevorderd, er vaak andere taken – die ook wettelijk zijn vastgelegd – in het gedrang komen. Dit brengt met zich mee dat niet alleen de dienstverlening een deuk krijgt maar ook de veiligheid van de burgers in het gedrang komt.

Wij zijn akkoord dat het handhaven van de orde in gevangenissen bij oproer of onlusten inderdaad een politietaak is⁴. Het vervangen van cipers bij stakingen hoort daar duidelijk niet bij.

Eenzijds moet eens uitgeklaard worden wat men juist onder “bewaking” verstaat. Anderzijds dient het perfect mogelijk te zijn, voor de betrokken eenheden en politiezones, om de extra gemaakte kosten door te kunnen rekenen aan justitie.

Het wordt dan ook eens tijd dat justitie haar interne problemen structureel oplost en ook voorziet in een interne oplossing, zodat niet steeds te pas en te onpas moet gegrepen worden naar de “noodoplossing”: de politie.

1.5 Oprichten reserve/interventiekorps op provinciaal niveau

Allereerst dient opgemerkt dat er bij de federale politie geen sprake meer is van een “echte reserve” gezien de grote tekorten die de voorbije jaren werden opgebouwd.

In het verleden was het dan ook de gewoonte dat er op regelmatige basis versterkingen werden beloofd aan lokale zones, als oplossing voor al dan niet tijdelijk opduikende fenomenen. Voorbeelden hiervan zijn o.a. de transmigrantenproblematiek, het kanaalplan, versterking MIVB, enz ...

Een structurele oplossing was dit allerminst.

Personeelsleden, die eenheden met grote tekorten dienden te versterken, werden weggetrokken om hals over kop andere eenheden (waar er nog grotere noden waren) uit de nood te gaan helpen. In een dergelijke constructie is finaal niemand tevreden. De oorspronkelijke eenheden zien hun versterking plotseling verdwijnen en geraken operationeel in de miserie, de ontvangende eenheid is tijdelijk geholpen met personeelsleden die daar helemaal niet staan voor te springen.

⁴ WPA art.23 § 5

De personeelsleden zien hun plaats van het werk – waar ze soms al jaren zijn tewerkgesteld – van de ene op de andere dag veranderen met alle sociale gevolgen van dien.

Wij zijn er ons ervan bewust dat een politiemans of -vrouw flexibel moet zijn, maar men kan moeilijk van hem of haar verwachten dat hij of zij geen vaste en gewone plaats van het werk meer heeft, en ook sociaal en financieel flexibel wordt. De politie is een organisatie die werkt met mensen, die ook allen een gezin hebben, een menselijk beleid is dan ook niet teveel gevraagd.

Wij zien echter wel – zowel operationeel als sociaal – een oplossing in het oprichten van een zogenaamde “algemene reserve”, met een structuur op provinciaal niveau.

Dit betreft een duidelijke win-win situatie voor zowel de overheid als de betrokken personeelsleden. Enerzijds kunnen de Dirco's beschikken over een echte reserve die men operationeel ter beschikking heeft en die snel binnen de provincie zou kunnen ingezet worden (onder het gezag van de Dirco) waar er noden zijn. Daarbij moet het uiteraard mogelijk zijn dat men vanuit die provinciehoofdplaats versterking levert ten gunste van andere CSD's bij specifieke noden en/of ordediensten.

Anderzijds geeft het voor het personeelslid een zekerheid qua gewone plaats van het werk, zodat men vanaf het begin zeer duidelijk weet waar men aan toe is, en op die manier sociale drama's vermijdt.

1.6 Integratie Securail binnen de spoorwegpolitie

In 2016 pleitte een topman van de NMBS ervoor om het veiligheidspersoneel van de spoorwegen het recht te geven een wapen te dragen, en om bepaalde bevoegdheden, zoals het fouilleren en de identiteitscontrole, uit te breiden.

VSOA politie begreep onmiddellijk deze verzuchting, niet enkel in het kader van het jaar 2016, met de terroristische aanslagen op de luchthaven in Zaventem en het metrostation in Brussel, maar ook omdat wijzelf al jaren gewezen hebben op het gebrek aan controles en capaciteit in de stations.

In 1998 werd het toenmalige personeel van de spoorwegpolitie geïntegreerd binnen de huidige spoorwegpolitie van de federale politie. Het kan natuurlijk nooit de bedoeling geweest zijn om destijds een nieuwe dienst op te richten, die nu na x-aantal jaren geconfronteerd wordt met praktische en veiligheidsproblemen, en daardoor nieuwe politiebevoegdheden dient te krijgen.



Wij stellen voor om het huidige personeel van Securail te integreren binnen de federale politie. Het is reeds genoeg bewezen dat een schaalvergroting efficiënter werkt.

Een integratie binnen de bestaande spoorwegpolitie van de federale politie zal automatisch leiden tot een winst aan capaciteit en een betere samenwerking, wat ongetwijfeld de veiligheid ten goede zal komen.

1.7 Herziening van de KUL norm

Net voor de hervorming werd er een capaciteitsberekening uitgevoerd door de KUL. Deze zogenaamde KUL norm, hetgeen een theoretische budgettaire minimumnorm betreft, dateert van meer dan 20 jaar geleden. Gezien vele taken en technieken werden uitgebreid, de vraag van het terrein groeide en er op gebied van criminaliteit in deze tien jaar veel veranderde, is het broodnodig dat deze norm wordt herzien.

Bovendien kunnen wij ons niet van de indruk ontdoen dat deze norm zeer theoretisch tot stand kwam en niet veel rekening houdt met de echte noden van het terrein.

Wanneer de norm zou worden herzien dan dient eveneens het debat over de kerntaken opnieuw gevoerd te worden. Nu worden nog te veel taken uitgevoerd die niet tot de kerntaken van de politie behoren.

2 REKRUTERING

2.1 Een vereenvoudigde en versnelde rekrutering

Jaarlijks ontvangt de politie iets meer dan 8.000 kandidaturen voor het basiskader. Nauwelijks 1.000 daarvan worden jaarlijks gerekruteerd, waarvan sommigen een wachttijd dienen te doorstaan van meer dan een jaar.



Vele kandidaten, die veelal reeds een vaste job hebben voelen zich, door deze te lange selectietermijn en wachttijd om de opleiding te kunnen starten, afgeschrikt. Jonge kandidaten/schoolverlaters voelen— gezien de te lange wachttijd - zich verplicht om reeds een andere job aan te nemen, hetgeen in schril contrast staat met de problematiek rond de leeftijdspiramide.

Het is noodzakelijk dat de selecties worden aangepast om een snellere rekrutering toe te laten. Daarbij is het echter van belang dat de minimum kwaliteitsnormen niet worden verlaagd.

2.2 Een kwaliteitsvolle rekrutering

2.2.1 Moraliteitsonderzoek

Er dient meer aandacht besteed te worden aan het moraliteitsonderzoek van de kandidaten. Daarvoor dient een wettelijk kader worden gemaakt die een meer doorgedreven peiling van de integriteit van de kandidaten en hun omgeving toelaat, in samenwerking met de politiezone van de woonplaats en de parketten.

In ontwerp teksten stelde de overheid een lijst voor met een aantal misdrijven dewelke een aanwerving uitsluit. Echter, wij zijn de mening toegedaan dat deze lijst niet ver genoeg gaat.

VSOA Politie is de mening toegedaan dat deze lijst nog dient aangevuld te worden, waardoor de integriteitseisen worden aangescherpt. Dit voorstel in ontwerp tekst is echter een stille dood gestorven. We zullen dan ook vragen om deze lijst opnieuw op de onderhandelingstafel te brengen en ze deel te laten uitmaken van het nieuw rekruteringsconcept.

Nog veel meer dan andere rekruteringsprincipes dient integriteit op nummer 1 te staan.

2.2.2 Sportproeven

Het is een publiek geheim dat het niet zo goed gesteld is met de algemene fysieke conditie van de politieman en-vrouw. Los van de te beperkende mogelijkheden om de fysieke paraatheid op peil te houden tijdens de carrière zelf, is VSOA Politie de mening toegedaan dat er ook tijdens de selectieprocedure meer aandacht dient besteed te worden aan de fysieke conditie.

De huidige procedure voorziet een functioneel parcours (of tijdens de corona periode een beep test). De proef dient afgelegd te worden in om en bij de 200 seconden. Ofwel 3 minuten en 20 seconden!

VSOA Politie is niet alleen van mening dat een meer omvattende fysieke proef noodzakelijk is om de fysieke fitheid te meten, maar dat men tevens meer zekerheid moet bieden om de fysieke paraatheid op peil te houden gedurende de ganse loopbaan.

2.3 Aanvullen van de opgebouwde tekorten

Het quotum door regering in het verleden opgelegd, zorgt voor een tekort aan politiemensen. Vooral bij grote lokale eenheden en bij de federale politie wordt het personeelstekort nijpend.

De instroom van nieuwe politiemensen moet op peil gehouden worden. Jongeren dienen aangetrokken worden om de toekomst te waarborgen.

Rekening houdende dat zelfs de federale politieraad vraagt om het aantal jaarlijkse aanwervingen op 1.450 te brengen, is het huidige aantal nieuwe rekruten ontoereikend.

Reeds in 2011 noteerden we een tekort van 1.923 FTE's bij de lokale politie (577 agenten te kort in Vlaanderen, 543 in Brussel en 803 in Wallonië). Ondertussen is de situatie er niet op verbeterd. Bij de federale politie is er op 31.12.2020 een tekort van 2.029 personeelsleden⁵.

Het huidige tekort bij de geïntegreerde politie loopt dus op tot meer dan 3.000 FTE's.

Maar als de politiek een antwoord wil bieden aan maatschappelijke problemen als veiligheid en justitie, én haar eigen beloftes wil waarmaken, zal ze toch haar portemonnee moeten aanspreken. Bijvoorbeeld om de dramatische uitstroom van ervaren agenten op te vangen met nieuwe, goed opgeleide mensen.⁶

Men dient een automatisme in te bouwen om de politiecapaciteit, volledig conform de organieke tabellen, op peil te houden. Een beperking van het aantal nieuwe aanwervingen om budgettaire redenen is onaanvaardbaar gezien men daarmee zowel de dienstverlening als de efficiëntie van het politieapparaat zelf treft.

Wij vragen dat de nieuwe federale regering het licht op groen zet voor meer budget zodat er bij de politie meer kan worden aangeworven, om de opgebouwde tekorten op te vullen d.m.v. een duidelijk engagement in een meerjarenplan.

⁵ Bron: optima federale politie van 31.12.2020

⁶ Nieuwsblad 12 april 2012

3 AANTREKKELIJKHEID VAN DE FUNCTIE

3.1 Daling aantal kandidaten

Het aantal kandidaten om politieambtenaar te worden daalt spectaculair. In 2019 daalde het aantal kandidaten met bijna 29% t.o.v. 2016. (11.697 in 2016 t.o.v. 8.381 in 2019).

Reeds verschillende malen hebben we aan de bel getrokken bij de verschillende politieke partijen om het beroep van politieambtenaar aantrekkelijker te maken.

De voorbije regeringen heeft men echter zodanig bespaard, het statuut uitgehold en de lonen gedurende 18 jaar bevroren, waardoor het politieapparaat her en der vierkant draait en het beroep onaantrekkelijker is geworden.

Recent hebben we nog moeten smeken dat de lonen van de politieambtenaren en CALog personeel zouden gelijkgeschakeld worden met het openbaar ambt. Daar waar men steeds beweerde dat de politie goed betaald werd, bleek uit de studie van Binnenlandse Zaken en het sociaal secretariaat dat dit helemaal niet klopte.

Aantal kandidaten per graad/niveau via externe aanwerving

Kandidaten	2016	2017	2018	2019
Agenten van politie	201	1.250	622	758
Beveiligingsagenten van politie	-	3.333	8.176	5.005
Inspecteur	11.697	8.635	8.198	8.381
Hoofdinspecteur gespecialiseerd	189	645	263	172
Commissaris	-	752	395	278
CALog	7.481	10.170	8.227	8.274
Totaal	19.568	24.785	25.881	22.868

Bron: DRG/DPRS

Ook de toename van het geweld tegen de politie dat al maar driester wordt, de vele valse klachten en de te lakse houding zowel qua bestraffing als qua bijstand door sommige overheden, knaagt aan de motivatie van de politiemensen.



Ook het verhaal dat België meer politieambtenaren zou hebben dan in het buitenland, behoort ondertussen tot de fabeltjeskrant.

Feiten die wel vaststaan zijn:

- De structurele besparingen op het politieapparaat.
- De constante aanval op het statuut.
- Het naast zich neerleggen van verworven rechten m.b.t. het pensioen (zowel qua berekening als qua leeftijdsgrens).
- Loonschalen die 18 jaar bevroren werden.

Wij doen dan ook een wake-up call aan alle politieke partijen, in het bijzonder aan de nieuwe regering:

- Om het beroep van politieambtenaar als bijzonder te beschouwen.
- Voldoende juridische en psychosociale bescherming te voorzien.
- Een lik op stuk beleid te voeren voor feiten van geweld tegen politie.
- Het opnieuw voldoende aantrekkelijk te maken van het statuut.
- De loonschalen verder op te waarderen.

Slechts op deze manier zal men het beroep opnieuw aantrekkelijk maken en zal men opnieuw meer nieuwe kandidaten aantrekken.

3.2 Loonschalen

Reeds jarenlang aanhoren wij een betoog van de overheid dat de politie al een goed pecuniair statuut heeft, door zich te baseren op het onderhandelde statuut van meer dan 18 jaar geleden!

Uit een vergelijkende studie uitgevoerd in 2016 door onze diensten, waarbij de loonschalen van het openbaar ambt vergeleken werden met deze van toepassing voor de geïntegreerde politie, bleek duidelijk dat de weddenschalen van de politie achternalopen op de rest van het openbaar ambt.

Meer nog, sedert 2014 werden een aantal functies bij het openbaar ambt aanzien als bijzonder en gespecialiseerd, gelet op een eventuele bijkomende vorming, een bijzondere psychosociale belasting en/of een gevaarlijke functie. Deze gespecialiseerde functies verkregen dan ook een nieuwe weddeschaal. Helaas werd de geïntegreerde politie toen vergeten.

Ook de overheid erkende deze vergetelheid, en startte in 2019 een eerste operatie – de zogenaamde “looncorrectie” waarbij de weddeschalen gelijk zouden worden geschakeld met het openbaar ambt. Logischerwijze werd er prioriteit gegeven aan de kaders die het meest benadeeld waren t.o.v. van andere beroepscategorieën.

Alle partijen rond de tafel waren ervan overtuigd dat dit dan ook een eerste stap was.

De loonschalen dienen in de volgende regeerperiode her-geëvalueerd en opgewaardeerd te worden om ervoor te zorgen dat de geïntegreerde politie (opnieuw) op een correcte manier wordt verloond.

3.3 Sport en het onderhouden van de fysieke conditie

Het is genoeg bewezen dat sportende werknemers productiever zijn op de werkvloer en minder vaak ziek zijn. “Een gezonde geest in een gezond lichaam” is een bekend motto. Een mens is maar gezond als hij zowel intellectueel als sportief bezig is. Daarom kiezen steeds meer werkgevers ervoor sportgelegenheid binnen het bedrijf te creëren.



Er valt voor de werkgever een hoop winst te behalen met deze maatregel. De werkgever kan kosten besparen door te investeren in de gezondheid van zijn werknemers. Iets wat duurder lijkt, maar minder verzuim brengt geld op.

Het politiewerk vergt een hoge fysieke inzetbaarheid. Niemand dient er dan ook aan te twijfelen dat de politieambtenaar op het terrein regelmatig wordt geconfronteerd met situaties die een hoge fysieke inspanning eisen.

Daar waar er qua geweldsbeheersing reeds regelmatig wordt getraind, is er qua fysieke conditie een grote leemte. De huidige regeling in de ministeriële omzendbrief GPI 37 is ruim onvoldoende en wordt bovendien niet overal op dezelfde manier toegepast.

Na de basisopleiding dient er een blijvende aandacht te worden geschonken aan de fysieke conditie van de politiemensen, waarbij de mogelijkheid wordt geboden om tijdens de diensturen aan de fysieke conditie te werken. Uiteraard is de aard van de uitgeoefende sport belangrijk, waarbij diegenen met betrekking tot conditie en geweldbeheersing moeten aangemoedigd worden. VSOA Politie vraagt uitdrukkelijk een aanpassing in die zin van de bestaande omzendbrief GPI 37.

Bovendien zou deze algemene maatregel er mede voor zorgen dat het imago van de politie een positieve boost zou krijgen.

3.4 HRM beleid

De geïntegreerde politie heeft nood aan een modern HRM beleid. Het nieuwe beleid dient er een te zijn:

- Waarbij de politiemensen zo min mogelijk worden geconfronteerd met onzekerheden qua statuut, gewone plaats van het werk, enz ...
- Rekening houdende met de noden anno 2020: work/life balance, vermijden van lange verplaatsingen, enz ...
- Waar nodig (vb. sociale dossiers), op een snelle manier en een op maat oplossing kan verwezenlijkt worden.
- Meer perspectief bieden naar carrièreplanning toe.
- Werk te maken van aangepaste functies voor de operationele personeelsleden binnen het eigen resort.
- Een beleid in plaats stellen dat meer rekening houdt met medewerkerstevredenheid.
- Inzetten op coachende leidinggevenden en "people managers".



3.5 Evaluatie van de personeelsleden

3.5.1 Algemeen

Dat er nog altijd eenheden en politiezones zijn die nog steeds geen (conforme) evaluatieprocedure hebben gestart voor hun personeelsleden zegt enerzijds veel over de “managementcapaciteiten” van de verantwoordelijke, maar anderzijds over het evaluatiesysteem zelf.

Het uitgangspunt is dat het personeel regelmatig dient geëvalueerd te worden. Doch dit wordt echter ervaren als een zware administratieve last.

De procedure is dringend aan een herziening toe waarbij de vereenvoudiging centraal moet staan.

3.5.2 Aan verandering toe

Los van de noodzaak om de procedure te vereenvoudigen, stellen we vast dat de evaluatie te veel gebruikt wordt als een “stok achter de deur” tool, i.p.v. een coaching instrument.

VSOA Politie vindt dat er veel meer dient geïnvesteerd te worden in een betere coaching, waarbij de leidinggevenden zich meer op de werkvloer en het terrein begeven. Evaluatie en functioneringsgesprekken worden te vaak als negatief ervaren en/of als een verplicht nummertje beschouwd,

Het evaluatie-instrument dient zich dan ook meer te focussen op het positieve, nl.: motiveren, i.p.v. het negatieve. Eveneens stellen we vast dat de huidige quoterings “bevredigend”, als negatief overkomt. Ook blijken sommige leidinggevenden nogal wat moeite te hebben om een quoterings “goed” te geven, wat je dan enkel krijgt als het “bovennormaal” goed zou zijn. Geen wonder dat de perceptie bij de geëvalueerde rond de evaluatieprocedure nogal scheef zit.

Een vereenvoudigde procedure, die de geëvalueerde op veel meer regelmatige basis feedback geeft op basis van een reële coaching is dan ook noodzakelijk. Deze procedure dient dan ook meer te focussen op de mensen motiveren door o.a. concrete doelstellingen te formuleren alsook te focussen op talenten en hetgeen goed is. Zaken verbeteren doet men best door kort op de bal te spelen tijdens directe feedback, en niet op een tweejaarlijks evaluatiegesprek om de spreekwoordelijke rekening te presenteren.

4 OPLEIDING

4.1 Herwaarderen van de opleiding

Een hervorming van de opleidingen is absoluut noodzakelijk. De politiescholen dienen te fungeren onder een federale structuur en gezag. Deze dienen te worden geïntegreerd in een geheel van federaal gestructureerde opleidingscentra. Het systeem van onafhankelijke Vzw's en ander structuren is in de praktijk onwerkbaar.

Een uniforme en structurele aanpak, van zowel de opleiding, de ondersteuning als de eindexamens zullen er niet alleen voor zorgen dat de kwaliteit verhoogt, maar dienen ook een herstel van respect voor normen en waarden.

Bij het herbekijken van de kerntaken mag dit pedagogische aspect, wat een belangrijke verantwoordelijkheid is - en dient te blijven - van de federale politie, niet vergeten te worden.

De basisopleiding van de beveiligingsagenten, agenten van politie, van de toekomstige leden van het basiskader, van de toekomstige leden van het middenkader en van de toekomstige leden van het officierskader van het operationeel korps moet worden beschouwd als een continuüm. Niettegenstaande wij ervan overtuigd zijn dat een inbreng van kennis uit de academische wereld een noodzaak is, dient er een grotere ruimte gelaten te worden voor "sociale promotie", wat de mogelijke oplossing is voor de gevolgen van de leeftijds piramide, carrièreperspectief en aantrekkelijkheid van de functie.

4.2 Een kwaliteitsvollere, eenvormige en gevaloriseerde opleiding

De wijzigingen die reeds werden aangebracht in de opleidingen van aspiranten, zijn onvoldoende om te kunnen spreken van een uniforme opleiding, binnen dewelke een gezond evenwicht tot stand wordt gebracht tussen enerzijds de maatschappelijke rol van de politiefunctionaris en anderzijds het technisch en professioneel kunnen van de kandidaten. Meer en meer wordt er vastgesteld dat de theoretische en praktische basiskennis van de aspiranten te wensen overlaat. De kwaliteit en de accenten van de opleiding verschilt nog te sterk van school tot school.

Er dient meer aandacht te gaan tot het vormen van politieambtenaren, daar waar nu de opleiding nogal dreigt over te hellen naar het vormen van sociaalassistenten.

Er dient gestreefd te worden naar meer vaste lesgevers die onder de vleugels en het gezag van DGR (de algemene directie van het middelbeheer en informatie) dienen te vallen.

Her en der horen we verhalen dat er een schaarste is aan goede lesgevers. Veel lesgevers worden enkel aangetrokken door de rijkelijke vergoedingen die worden betaald, en lijken dus meer op huurlingen dan op pedagogen, hetgeen er onder andere voor zorgt dat de totale kostprijs de hoogte in gaat. Het systeem van externe lesgevers is goed, voor zover we kunnen

spreken over echte specialisten dewelke een meerwaarde kunnen bieden. Iedere lesgever dient dan ook te beschikken over een minimum aan pedagogische vorming en kwaliteiten.

De lesgevers dienen daarbij opgevolgd en geëvalueerd te worden door professionelen door middel van een gemeenschappelijke pedagogische opleiding (waarbij de weg gevolgd wordt van het weten, toepassen, inzien en integreren) en eraan verbonden (voorwaarden) certificatie.



Uiteindelijk moet een centrale dienst dwingende bevoegdheden hebben met betrekking tot het toepassen van de volledige onderwijsprogramma's.

Meer en meer gaan er stemmen op om een "Instituut voor leiderschap in te richten" hetgeen los van de bestaande structuur dient te fungeren. Wij vrezen echter dat men de middelen zal uittrekken om deze "managementschool" te installeren maar dat er achteraf te weinig aandacht zou gaan of middelen zouden overblijven om de basisvorming te hervormen.

Het zou verkeerd zijn om, qua hervorming van de opleidingen, te beginnen aan de top. Fundamenten zijn belangrijk, daarom dient men te starten met de basisopleiding aan te pakken.

4.3 De erkenning van de interne opleiding buiten de geïntegreerde politie

VSOA Politie is al jaren vragende partij om de opleidingen, indien mogelijk in de Bologna structuur te gieten. Zodoende zou niet alleen de kwaliteit van de politieopleidingen een positieve boost krijgen, maar zouden zij ook een echte waarde en erkenning krijgen buiten de politiewereld.

De erkenning van de vorming is voor ons essentieel, maar het verbeteren van de kwaliteit ervan is dit nog veel meer. Het lijkt ons dan ook aangewezen om dit te zien als een opportuniteit en de te volgen procedures en normen te gebruiken om de kwaliteit, zeker voor wat het inhoudelijke betreft, te garanderen.

Wij zijn er ons van bewust dat dit een ingrijpende verandering zou zijn. Het is dan ook noodzakelijk dat deze operatie volledig wordt geleid door één centrale dienst, dewelke een echt hiërarchisch gezag heeft over de verschillende scholen. Enkel op die manier zal een eenvormige opleiding, dewelke aan de gevraagde normen en gemeenschappelijke kwaliteitsnormen zal voldoen, worden gegarandeerd.

Bij de erkenning van het politieonderwijs, is het voor VSOA Politie belangrijk dat er eveneens gelijktijdig rekening wordt gehouden met de eerder verworven competenties (EVC's) en eerder verworven kwalificaties (EVK's), om zodoende te vermijden dat de ancients uit de boot zouden vallen.

4.4 Een gemeenschappelijke academische bagage, onder toezicht

Er dient niet alleen gezorgd te worden voor een globale opleidingsstrategie, doch het is belangrijk dat er een constante opvolging van de kwaliteit met betrekking tot de inhoud gebeurt.

Niettegenstaande verschillende directies van de politiescholen – althans een overgrote meerderheid - eerder gekant zijn tegen een controle, pleiten wij toch om deze kwaliteitsbewaking structureel te organiseren door middel van een controledienst.

Deze dienst zou perfect kunnen functioneren onder de vleugels van DGR, en zou permanent moeten samenwerken met de commissie kwaliteit politieonderwijs⁷ bij de AIG (waarvoor de nodige middelen nog in plaats moeten gesteld worden).

Deze controle dient o.a. volgende punten in te houden: eindtermen, evaluatie van de docenten, kwaliteit van de cursussen, infrastructuur, evaluatie van de gebruikte pedagogische methode, enz ...

⁷ M.B. van 29 juli 2020

4.5 Een gemeenschappelijk examen na het beëindigen van de vorming

Een enig examen (type bacculaureaat) dient te worden georganiseerd om vast te stellen dat alle aspiranten de noodzakelijk professionele kennis van het weten tot en met het integreren op eenzelfde wijze hebben verworven.

De eindbeslissing behoort toe aan het centrale niveau bij DGR.

5 VEREENVOUDIGING MOBILITEITSSTELSEL BRENGT CAPACITEIT OP

5.1 Een eenvoudiger, economischer, transparanter en performanter mobiliteitssysteem

Al jaren pleit onze organisatie voor een eenvoudiger mobiliteitssysteem.

- Bedieningen waarvoor geen bijzondere bijkomende opleiding vereist is, dienen te worden toegekend volgens het stelsel van de anciënniteit.
- Bedieningen waarvoor een gespecialiseerde opleiding vereist is dat toegang geeft tot een brevet dienen altijd bij voorrang aan een dergelijk brevethouder te worden toegekend.

Het is voor onze vakorganisatie nog steeds een raadsel waarom dit systeem niet werd weerhouden. Het brengt nochtans volgende voordelen met zich mee:

- Eerlijk;
- Performant;
- Administratief eenvoudig;
- Economisch meer te verantwoorden.

Veel tijd gaat verloren aan selectieprocedures. Het moet sneller en performanter.

Men zou versteld staan van de diversiteit van selectieproeven die de verschillende korpsen hanteren. In sommige korpsen geldt een simpel gesprek met de korpschef of directie, de meeste zones en diensten organiseren echter een selectiegesprek met een echte jury, anderen gaan nog veel verder door ook nog eens bijkomende schriftelijke proeven te organiseren en er zijn ook diensten die volledig opgaan in het “gebeuren” door praktische proeven te organiseren. Soms tot in het absurde toe.

Een kleine berekening leert ons dat er schandalig veel capaciteit verloren gaat en dit systeem handenvol geld kost omwille van het feit dat sommige leidinggevenden het warm water opnieuw proberen uit te vinden en vasthouden aan de “selectiemacht”. Het “selecteren van de besten” is al lang geen terecht argument meer. Heel wat zones en diensten bevinden zich reeds in deficit, andere zones zijn zo goed als verplicht, als ze hun personeel op peil willen houden, om de volgende mobiliteit diegenen te nemen die ze de vorige keer niet hebben geselecteerd. Als er überhaupt al kandidaten zijn.

Tot slot stippen wij tevens het belang aan van de interne verschuivingen, in welbepaalde gevallen over de directies heen (vb. FGP), weliswaar met respect voor de regelgeving m.b.t. de brevetten. De uitbreiding en voorrang van interne verschuivingen kan in het kader van een goed HRM-beleid er mede voor zorgen dat moeilijk op te vullen plaatsen (door bijvoorbeeld de plaats en afstand) aantrekkelijk worden doordat men een duidelijk toekomstperspectief biedt.

5.2 Een systeem van mobiliteit waarvoor 1 dienst verantwoordelijk voor is

De mobiliteitsprocedures dienen dan ook naar een hoger niveau te worden gebracht, m.a.w. de gehele mobiliteit moet vanuit een federale dienst gestuurd worden. Qua capaciteit zou deze extra inspanning van de federale politie te verwaarlozen zijn daar men nu reeds alle mobiliteitsdossiers behandelt.



Het gaat weliswaar om een bijkomende intellectuele inspanning, maar een ongelooflijke capaciteits -en tijds winst dewelke de noodzakelijke bijkomende rekrutering van CALog personeel voor de federale politie (die ingezet worden voor de mobiliteitsdossiers) zou compenseren.

5.3 Bijzondere vrijwaring voor bijzondere diensten

Wanneer nieuwe kandidaten voor bijzondere eenheden, zoals o.a. DAFA en DSU, worden weerhouden, maken ze nog voor de opleiding mobiliteit naar deze eenheden.



Nieuwe kandidaten worden afgeschrikt (vooral uit lokale politiezones) wegens het risico dat zij lopen, wanneer zij niet zouden slagen in de opleiding, hun oorspronkelijke plaats verliezen.

Een oplossing kan er in bestaan door een echte vrijwaring te voorzien (nu kan dit enkel op vrijwillige basis van de korpschef), waarbij de garantie wordt gegeven aan de kandidaat dat bij het niet met vrucht beëindigen van de opleiding, de oorspronkelijke plaats en functie opnieuw kan ingenomen worden.

Om de zones en eenheden tegemoet te komen in deze zou er kunnen voorzien worden in een tijdelijke afdeling (tot na het beëindigen van de opleiding) van een lid van de federale politie zodat er geen capaciteitsprobleem ontstaat.

6 JURIDISCHE BESCHERMING

6.1 Algemeen

6.1.1 Onvoorwaardelijke steun aan de slachtoffers

Het artikel 52 van de Wet op het Politieambt voorziet het personeel bij de politie van rechtsbijstand in het geval van “onheil”.

In de praktijk blijkt echter dat de toepassing van de regels rond bijstand vaak niet correct verloopt en sommige personeelsleden in de kou blijven staan.

De werkgever heeft een grote verantwoordelijkheid inzake de bijstand: administratief, materieel (in bepaalde omstandigheden), sociaal en psychologisch. Deze plicht stopt niet aan de deur van het ziekenhuis en ook niet na de eerste dag van het arbeidsongeval...hulp en bijstand moeten op een globale en langere periode worden gezien.

We hebben nood aan meer dwingende richtlijnen en een procedure voor overheden en HRM verantwoordelijken die verplicht worden opgelegd hoe zij zich dienen op te stellen ten opzichte van de betrokken politiemans of -vrouw alsook tegenover zijn rechthebbenden. Het is helaas niet zeldzaam dat, in het geval van een ernstig arbeidsongeval, het slachtoffer zelf en/of de levenspartner haar/zijn plan moet trekken tijdens een ernstige crisisperiode.

Het uitgangspunt dient dan ook te zijn dat het personeel van de Politie, dat het slachtoffer is van een gewelddaad, arbeidsongeval of beroepsziekte, valse klacht, wraakactie, enz... steeds en onvoorwaardelijk kan rekenen op de volledige steun – inclusief de rechtsbijstand – van zijn werkgever.

Indien men een absolute inzet wil van de politieambtenaar, soms met alle nodige risico's van dien, dan dient deze ook absoluut zeker te zijn van de steun van zijn werkgever. Anders dreigt men te knagen aan de motivatie van de politieambtenaren wat ten koste gaat van de dienstverlening aan de bevolking.

6.1.2 Toekennen raadsman

Volgens bepaalde overheden en hun verzekeringsmaatschappij betekent het toekennen van rechtsbijstand niet automatisch dat dit dient te gebeuren door een advocaat ...

Zo ondervinden de personeelsleden meer en meer dat de herverzekeraar vaak tussenkomt (zonder hun toestemming !!!) als “bemiddelaar” tussen het getroffen personeelslid en de andere partij. Dit niettegenstaande de herverzekeringmaatschappij met betrekking tot de getroffene een derde blijft.

Men kan zich bovendien de vraag stellen hoe de herverzekeraar rechtstreeks aan de gegevens komt van de tegenpartij, gegevens die meestal deel uitmaken van een gerechtelijk dossier....

Het behoort niet toe aan de herverzekeringsmaatschappij of aan de juridische dienst van de betrokken zone om zich in de plaats te stellen van het slachtoffer door zelf de strafbemiddeling te voeren in de plaats van het slachtoffer. Conform de regelgeving heeft het personeelslid het recht om een beroep te doen in voorkomend geval op een raadsman die hem overeenkomstig art. 52 WPA is toegekend (in die volgorde dus).



Een praktijk die eveneens nog af en toe wordt toegepast is het koppelen van de rechtsbijstand aan het momentum van de dagvaarding van de dader. In deze foutieve redenering zou er dus geen recht zijn op rechtshulp indien er geen dagvaarding is van de vermoedelijke dader door het parket. Uiteraard is dit niet conform de regelgeving en poogt men op deze manier het recht op rechtshulp (waaronder klacht met burgerlijke partijstelling, rechtstreekse dagvaarding, burgerlijke procedure, enz...) te ontnemen.

Een andere praktijk die af en toe gesignaleerd wordt is het "afkopen" van een procedure, door het slachtoffer vanuit de herverzekeraar van de politiezone een bepaald bedrag aan te bieden, op voorwaarde dat deze dan afziet van enige rechtshulp. Dit is niet enkel een laakbare praktijk, die er zelden voor zorgt dat het slachtoffer volledig en correct wordt vergoed, maar zorgt er mede voor dat de dader aan zijn straf ontsnapt.

In ieder geval is het zo dat de werkgever de raadsman dient toe te kennen, zelfs indien de herverzekeraar halsstarrig weigert om de advocaat toe te kennen, of het "nog niet opportuun" vindt in de stand van het onderzoek.

Dit dient conform de regelgeving ruim worden opgevat en beoogt zowel de burgerlijke partijstelling voor een strafrechtbank als de rechtsvordering voor een burgerlijke rechtbank.

Een degelijke sensibilisatie van de politiezones dient ervoor te zorgen dat de betrokken eenheden en politiezones deze regels strikter gaan toepassen, en tevens vermijden dat men dreigt te balanceren op het randje van het beroepsgeheim. Dit zal vele discussies zoals in het verleden tussen personeelslid, overheid, verzekeringsmaatschappij en vakorganisatie vermijden.

Bovenal is het belangrijk dat het slachtoffer ook qua rechtsbijstand niet in de koude blijft staan en zoals de regelgeving voorziet vanaf het moment van het schadelijk feit zal kunnen rekenen op de bijstand van een zelfgekozen raadsman.

6.1.3 Erkenning arbeidsongevallen

De meeste politiezones kozen ervoor om zich, in het kader van arbeidsongevallen en de bijhorende rechtsbijstand, te laten herverzekeren.

Het gebeurt echter nog regelmatig dat bepaalde politiezones en/of hun verzekeringsmaatschappij de arbeidsongevallenwetgeving en de Wet op het Politieambt een eigen interpretatie geven. Daarbij worden dikwijls de wettelijk voorziene rechten van het personeelslid miskend.

Niettegenstaande de omzendbrief nr. 429 van 6 maart 1996 zeer duidelijk is qua verantwoordelijkheden, laten sommige politiezones zich “adviseren” door de verzekeringsmaatschappij, of erger nog... laten ze de verzekeringsmaatschappij beslissen.

In deze omzendbrief noemen ze dit “functiestoornissen of verkeerde interpretaties”.

Ook de ministeriële omzendbrief GPI 70 is duidelijk hieromtrent: de herverzekeringsonderneming heeft geen enkele bevoegdheid met het oog op de juridische kwalificatie van een ongeval als arbeidsongeval, noch met betrekking tot de bepaling van de medische aspecten ervan, en speelt als herverzekeraar in het kader van een arbeidsongeval een louter financiële rol.

Het lijkt ons nodig – om via de dwingende richtlijn – de slechte leerlingen nogmaals te sensibiliseren en ze op hun verantwoordelijkheden te wijzen.

6.1.4 Medische kosten bij arbeidsongevallen enkel aan RIZIV-tarieven terugbetaald

Conform het statuut bij de politie wordt de terugbetaling van de medische kosten, in het kader van de kosteloze medische verzorging, terugbetaald op basis van het RIZIV-tarief.

Dit geldt echter ook in het kader van de arbeidsongevallen.

Vaak is het zo dat bij ernstige arbeidsongevallen er bijzondere medische ingrepen dienen te gebeuren en er zodoende supplementen aan het slachtoffer worden aangerekend.

Tot op heden bleven deze supplementen ten laste van de patiënt/slachtoffer, en komt noch de arbeidsongevallenverzekering van de verschillende politiezones tussen, noch DSDM (medische dienst van de politie) van de federale politie.

In het kader van arbeidsongevallen bij ernstige gewelddaden werd deze problematiek opgelost d.m.v. een bijzonder K.B. waarbij het slachtoffer een aanvraag kan doen bij de commissie. Bij erkenning worden de medische kosten volledig vergoed en rechtstreeks ten laste genomen.



Bij de andere arbeidsongevallen blijft de klassieke regeling van toepassing. Dit heeft puur te maken met economische redenen. Op deze manier blijkt het slachtoffer van een arbeidsongeval tweemaal slachtoffer te zijn.

Het is dan ook noodzakelijk om ofwel de polis van de verzekering uit te breiden, of de kosten als werkgever zelf te willen dragen, zodat ook deze supplementen zouden ten laste worden genomen in het kader van arbeidsongevallen.

6.1.5 Onterechte klachten

Zowel het Comité P, de Algemene Inspectie als de verschillende diensten Intern toezicht, worden geconfronteerd met een hoog aantal onterechte klachten. Deze variëren sterk van overtreders die op die manier aan hun boete proberen te ontsnappen, tot klachten met zware beschuldigingen waarmee men de politiemans of -vrouw zowel in zijn of haar carrière als privé pogt te treffen.

Deze klachten wegen sterk op de gemoedstoestand en motivatie van de politiemans of -vrouw op het terrein.

Er dient dan ook een sterk signaal gegeven te worden naar de burger die het slecht meent en de controlediensten misbruikt om wraak te nemen op de politieambtenaar.

Er is dan ook nood aan een correcte informatieverspreiding naar de bevolking toe, waar men verwijst naar gevolgen van valse en lasterlijke klachten. Lasterlijke aantijgingen en aangiftes kunnen niet ongestraft blijven en dienen te worden gelijkgesteld met hetgeen reeds bestaat in artikel 52 van de Wet op het Politieambt: "ingrijpende wraakactie omwille van zijn loutere hoedanigheid van politieambtenaar", inclusief de rechtshulp met het oog op een klacht met burgerlijke partijstelling.

Gelet op de capaciteit en de middelen die voor de onterechte klachten worden ingezet, dienen de kosten door de overheid doorgerekend te worden. Bij een daling van de valse klachten, zullen de controlediensten op deze manier meer capaciteit en middelen kunnen vrijmaken en inzetten voor de terechte klachten en echte misstanden.

Maar al te vaak staan veel politieambtenaren die slachtoffer zijn van geweld en/of te maken hebben met lasterlijke beschuldigingen in de wind. Nog te vaak wordt rechtsbijstand geweigerd door het korps of hun herverzekeringsmaatschappij (hetgeen totaal onwettelijk is) met een motivatie zoals *"in de huidige stand van de zaak is het nog niet opportuun om een raadsmand toe te kennen"*.

6.1.6 Globale aanpak

Meestal zijn er geen procedures uitgeschreven waarbij er verantwoordelijken worden aangeduid die de slachtoffers moeten bijstaan bij de administratieve afhandelingen. Vaak dient men als slachtoffer terug te vallen op de syndicale organisatie.

Er dient een procedure uitgewerkt te worden dewelke de kwaliteit van ondersteuning en zorg aan de slachtoffers garandeert:

- Na een geweldsincident dient onmiddellijk, door de operationeel leidinggevende de eerste opvang voor de politieambtenaar worden geregeld;
- De politieambtenaar dient na het geweldsincident, en tijdens de behandeling en afhandeling en verwerking van het geweldsincident, optimaal vanuit het politiekorps te worden ondersteund en begeleid;
- De directe leidinggevende van de politieambtenaar zorgt voor de continuïteit in de ondersteuning;
- De politieambtenaar dient zo min mogelijk belast te worden met administratieve rompslomp en wordt daarin ondersteund door een verantwoordelijke specialist aangeduid in het korps of de eenheid;
- Indien nodig dient de politieambtenaar professionele hulp, zoals psychosociale bijstand, worden aangeboden;
- Bij ernstige geweldsincidenten dient er voorzien te worden, na overleg met de politieambtenaar, om ook de nodige bijstand en nazorg voor de directe familieleden en collega's te verzekeren;
- Men dient ervoor te zorgen, dat een re-integratie in het korps zo snel mogelijk kan bewerkstelligd worden;
- De nodige juridische ondersteuning dient er o.a. uit te bestaan dat het artikel 52 WPA correct wordt toegepast door o.a. ONMIDDELLIJK een advocaat naar keuze toe te kennen bij feiten van geweld alsook bij wraakacties.
- Er dient voor gezorgd te worden dat de schade door de verdachte werkelijk wordt vergoed (deurwaarder).
- Van geweld tegen politieambtenaren dient altijd proces-verbaal gemaakt te worden en dit dient te worden geregistreerd in het register "geweld door derden".

7 INFRASTRUCTUUR

7.1 Algemeen

Qua gebouwen is er bij de lokale politie de laatste jaren heel wat verbeterd. Sommige zones hebben de voorbije jaren fors geïnvesteerd in nieuwe gebouwen of het moderniseren van de bestaande infrastructuur. Uitzonderingen bevestigen helaas de regel.

Bij de federale politie is de toestand minder bevredigend en soms zelfs dramatisch. Hier zijn specifieke maatregelen op korte termijn zeker nodig.

Daarnaast dient via een nieuw specifiek meerjarig investeringsprogramma de verderzetting van de aanpassing en de modernisering van de infrastructuur van de federale politie voorzien te worden. Hierbij is het aangewezen dat d.m.v. een extra budgettaire injectie het budget van de regie der gebouwen een specifiek programma te voorzien,

Enkele jaren geleden werd bij de federale politie het lijvig document “normenboek” in het leven geroepen. Te bedenken dat er ooit plannen waren om dit document in een K.B. te gieten, is het zielig te moeten aanzien dat zelfs bij de federale politie deze normen niet kunnen worden gerespecteerd. Er is dus een noodzaak, voor zowel federale als lokale politie, aan een basis minimumnorm – dewelke wettelijk kan afgedwongen worden – met betrekking tot de bouw of verbouwing van een politiegebouw.

7.2 Centra voor geweldsbeheersing

7.2.1 Schietstanden

Op basis van risicoanalyses en vergelijkende studies bij de ons omringende landen is gebleken dat er wel degelijk een noodzaak bestaat om alle door politiediensten (zowel lokaal als federaal) gebruikte schietstanden aan een grondige analyse te onderwerpen.

Gelijklopend met het normenboek voor politiecommissariaten werd er een normenboek voor politieschietstanden opgesteld. Het is noodzakelijk dat dit document geofficialiseerd wordt en “verplicht” van toepassing dient te zijn bij het renoveren van of een nieuw te bouwen politieschietstand.

Er is een grote schaarste aan schietstanden bij de politiediensten. Tevens is er een grote schaarste aan burgerschietstanden die voldoen aan de noden en veiligheidsnormen van een moderne schietstand. Bovendien is een burgerschietstand meestal al helemaal niet aangepast aan de noden van dynamische trainingen. In de toekomst dient dan ook vermeden te worden dat er gebruik dient gemaakt te worden van “burgerschietstanden”, die niet aan deze normering voldoet.



Voor de bestaande schietstanden van de politiediensten blijkt er ook een prangend probleem te zijn rond onderhouds- en herstellingswerken. Met als gevolg dat er regelmatig schietstanden buiten dienst zijn. Het onderhoud van installaties vormt de hoeksteen van de borging van de preventie tijdens de gebruiksduur van de infrastructuur. Een degelijk onderhoud door een gespecialiseerde firma zal niet alleen een bijdrage leveren aan de veiligheid, maar zal ook de operationele inzetbaarheid verzekeren.

Dergelijke investeringen zijn beleidskeuzes die op termijn kostenbesparend zijn.

De politie heeft dus nood aan een masterplan – waarbij er budgetten tegenover worden gezet en vrijgemaakt worden – m.b.t. het bouwen van schietstanden (zie ook centra voor geweldbeheersing).

7.2.2 Gedeconcentreerde opleidingscentra “geweldbeheersing”

In 2006 bood de omzendbrief GPI48 een antwoord op vele vragen met betrekking tot de schiettraining, de vorming, de inhoud, het aantal sessies en de duur ervan. Over de te gebruiken infrastructuur bleef er veel onduidelijkheid.

Zowel voor de federale politie als de lokale politie is het vaak behelpen en roeien met de riemen die men heeft. De toestand is soms schrijnend.

Het realiseren van moderne gedeconcentreerde opleidingscentra “geweldbeheersing” op een locatie waar de meerdere politiezones gebruik kunnen van maken, is wenselijk. Deze centra dienen een volledig lesprogramma geweldsbeheersing te verzorgen: op integrale wijze alle

componenten van de geweldsbeheersing geven en toetsen van de mentale, fysieke en schietvaardigheden.

De voordelen van dit systeem voor de politiezones zijn de coherentie en continuïteit van de opleiding en de aanzienlijk mindere verliezen door veelvuldige lange verplaatsingen van en naar de verschillende locaties.

De ligging van deze opleidingscentra moet zo gekozen worden dat er voor de participerende politiezones een minimumverlies door verplaatsing optreedt.

7.3 Het ASTRID netwerk

In de nasleep van de drama's met veerboot Herald of Free Enterprise en het Heizeldrama zag de NV ASTRID in 1998 het levenslicht als een antwoord op de communicatienoden van de verschillende Belgische hulp- en veiligheidsdiensten. De missie is en was om een uniform en geïntegreerd communicatiesysteem te bieden zodat deze een beter gecoördineerde en efficiëntere dienst kan bieden aan alle betrokkenen tijdens hun opdrachten.

Wanneer wij ruim 20 jaar later kijken wat hiervan op terrein is van terecht gekomen, moeten we vaststellen dat het product zeker niet beantwoordt aan de verwachtingen en vereisten van de diverse diensten. Tot vandaag zijn alle politiediensten, brandweerkorpsen en de meeste hulpdiensten de voornaamste gebruikers van de diensten van de NV. Maar hierin zien we, de laatste jaren, een sterke verschuiving naar andere diensten en producten. Zo beslisten de NC112 om de overstap te maken naar CityGIS, zoeken de politiediensten een antwoord op hun noden via FOCUS en fleetlogsystemen op de privémarkt, en doen de administratieve overheden bij rampmanagement beroep op ICMS.

Een mogelijke verklaring hiervoor kunnen we misschien vinden in een greep uit diverse (politie) vaststellingen:

- De uitrol van de CAD Versie 9 liet ruim 7 jaar op zich wachten. Bij de uitrol dit jaar stellen we dan ook vast dat het systeem nog steeds met problemen van stabiliteit kamt en door het lange aanslepen bij uitrol eigenlijk al verouderd is.
- Het product zeker niet alle noden van de gebruikers integreert; diverse databanken draaien naast en los van elkaar.
- De dekking is nog steeds niet over het hele grondgebied gegarandeerd.
- Dreigt het netwerk bij rampen of grote incidenten nog te overbelasten.
- De gebruiksvriendelijkheid, kennis en training, verre van optimaal is.
- Het blijft in gebruik vooral een radioproduct waarbij eigenlijk weinig data wordt gepusht naar de eindgebruiker op terrein; in tegenstelling bij bv. FOCUS waarbij geïntegreerd alle data onmiddellijk beschikbaar is op de smartphone.

- FOCUS is voor een dispatcher op een CIC nog steeds niet beschikbaar op z'n werkstation en dus dreigt deze achter te lopen op de collega op terrein, die hij dient te ondersteunen, en niet omgekeerd.

We kunnen dan ook bezwaarlijk van een echt succesverhaal spreken! We stellen alleen vast dat, ondanks de ruime financiering van de NV ASTRID door de overheid, deze laatste zich alsnog tot derden moet wenden om diensten te bekomen die in feite door de NV Astrid zouden geleverd moeten worden, en in het contract vervat zitten.

Wij menen dat de politieke overheden eens te meer een duidelijke keuze moeten maken. Deze keuze moet verzekeren dat de politie beschikt over een 100% betrouwbaar communicatiesysteem, die voldoet aan de noden anno 2020, en die verder kijkt in de toekomst waarbij een verdere digitalisering en modern/compatibel informatie- en communicatiesysteem een must is.

8 MEDISCHE BESCHERMING

8.1 Ziekte­dagen

Tijdens het zomercon­claaf van 2018 had de federale regering een principebeslissing genomen om vanaf 1 januari 2019 het ziekte­kapitaal te laten verdwijnen uit de ziekte­verlof­regeling van het federaal openbaar ambt en de bijzondere korpsen.

Uiteindelijk is deze maatregel niet doorgegaan omwille van:

- De beoogde geldelijke winst peanuts bleek.
- De maatregel het absenteïsme niet zouden verminderen, wel integendeel.
- De verhalen rond de ziekte­dagen, gebaseerd waren op fake news⁸.



⁸<http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/07/30/factcheck-ambtenaren-en-ziekte­dagen-jan-jambon-strooide-fake-news-rond/>

8.2 Gratis medische verzorging

Het vroegere systeem van de aangenomen artsen werd hervormd naar “erkende artsen”. Wij menen dat het goed zou zijn om af te stappen van het systeem van erkende artsen, maar het personeelslid – patiënt – het recht van vrije artsenkeuze toe te kennen met behoud van de gratis medische verzorging.

Reeds in 2001 was de Orde van Geneesheren deze mening toegedaan: *“De meeste personeelsleden van de politiediensten hebben met hun gezin een eigen vrij gekozen vertrouwde huisarts. De bovenvermelde maatregel tast deze zeer belangrijke relatie aan daar sommigen zich gedwongen zullen voelen om naar een erkende geneesheer te gaan en hun vertrouwde huisarts te verlaten”*.⁹

Wij vragen dan ook dat alle huisartsen zouden worden aanzien als “erkende arts”, en er een systeem van rechtstreekse betaling in plaats wordt gesteld. Zodoende blijft niet enkel het sociaal voordeel van toepassing, maar betekent dit tevens een enorme administratieve vereenvoudiging.

Hetzelfde geldt voor de medicatie (het zogenaamde “blauwe briefje”) en voorgeschreven behandelingen of onderzoeken door specialisten.

8.3 “Rotverwend”?

In die periode werd de publieke opinie opgezet tegen de ambtenaren door al dan niet bewust verkeerde informatie te verspreiden. Tot zelfs in het parlement toe. Zo werd o.a. op sociale media verspreid dat ambtenaren hun niet opgebruikte ziektedagen op het einde van de loopbaan kunnen gebruiken om vroeger op pensioen te gaan. Zelfs de beschuldiging van “rotverwend” viel op de sociale media te lezen.

Dit was niet alleen een slag in het gezicht van de duizenden personeelsleden van de geïntegreerde politie, maar tevens van de langdurig zieken, die lijden aan een zware ziekte of slachtoffer zijn van een zwaar ongeval.

Wat men er niet bij heeft verteld is het gegeven dat het systeem bij de geïntegreerde politie zou misbruikt worden, gebaseerd was op fake news. Tevens vergat men erbij te zeggen dat het huidige systeem zelfs voordeliger is, alsook dat het net in plaats werd gesteld om het absentieismecijfer te verlagen.

Wat men er ook niet bij vertelde was dat de parlementsleden hun normale parlementaire vergoeding blijven behouden, zelfs bij langdurige ziekte.

⁹Advies van de Nationale Raad van 17 november 2001 betreffende geïntegreerde politie en gezondheidszorg, TNR nr. 94, december 2001

Kunnen we dan overeenkomen, en consequent zijn, dat de geïntegreerde politie ook hun loon en vergoedingen kunnen blijven behouden bij langdurige ziekte?



John Crombez
@johncrombez



Rotverwend? Het lijkt me bij deze fair om het parlementair statuut en de rechten van mevrouw DeRidder eens volledig op te lijsten op twitter.



Annick De Ridder ✓ @Annick... · 26 jul. 2018

Er zijn nog zekerheden in het leven. Systeem waarbij ambtenaren NIET-OPGEBRUIKTE ziektedagen op einde van loopbaan kunnen gebruiken om vroeger op pensioen te gaan, verdedigen. Vakbonden kunnen dat! Hoe wereldvreemd en rotverwend ben je dan zeg... 🙄
#shame twitter.com/demorgen/statu...

10

Zelfde bemerking m.b.t. de terugbetaling van de bijdragen van voor ziekteverzekering. Kunnen we overeenkomen dat ook de aanvullende verzekering voor medische kosten zal gelden voor alle personeelsleden van de geïntegreerde politie en hun gezin? En dat deze eveneens doorloopt voor de gepensioneerde en zijn gezin?

8.4 Verworven rechten en aantrekkelijkheid van de functie

Het is bijzonder tergend dat men telkens – zeker bij besparingsoperaties – wil raken aan individuele opgebouwde rechten van de personeelsleden. Vooreerst dient gezegd dat deze kaasschaafmethode bijzonder weinig in het laatje brengt, maar wel ervoor zorgt dat het personeel gedemotiveerd raakt, en vooral het geloof en vertrouwen in zijn eigen overheid verliest. Bovendien staat dit verre van de filosofie om de functie aantrekkelijk te maken.

¹⁰www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/07/30/factcheck-ambtenaren-en-ziektedagen-jan-jambon-strooide-fake-news-rond/

Het valt ons ook op dat de overheid vaak een andere definitie heeft over “respect voor de verworven rechten”. Al naargelang de economische besparing en vooral de categorie. (cfr. pensioenen).

Wij vragen met aandrang om de afbraak van het statuut en de sociale opgebouwde rechten te stoppen. In secundaire orde dient men de verworven rechten te respecteren, voor het huidige personeel. Met verworven rechten bedoelen we niet het laten “uitbloeden” van het systeem, maar werkelijk het systeem te respecteren in zijn geheel (en dus niet enkel voor het reeds opgebouwde contingent).

8.5 Arbeidsongeval of beroepsziekte

Het verlof wegens ziekte naar aanleiding van een arbeidsongeval of een beroepsziekte dient steeds zonder tijdsbeperking toegestaan en steeds aan 100% betaald te worden. Dit ongeacht de termijn van arbeidsongeschiktheid. (of tot de datum van oppensioenstelling wegens medische redenen)

8.6 Ernstige aandoening

Ook personeelsleden met een ernstige aandoening of kwetsuur dienen eveneens te kunnen genieten van een bijkomende sociale en geldelijke bescherming. VSOA Politie verstaat hieronder: een slechte medische diagnose, een ongeval, een zware operatie, ...

De geschiktheidscommissie dient te blijven bestaan en dient ook in de toekomst een uiterst belangrijke rol te spelen in onze sector.

8.7 De individuele quota m.b.t. de ziektedagen en de afspraken die niet werden nagekomen

Om het fenomeen te ontmoedigen dat politiemensen tegen het einde van hun carrière hun ziektedagen opnemen, kwamen overheid en vakbonden in de zogenaamde “Diegem akkoorden” overeen om een premie toe te kennen naar gelang het aantal overblijvende dagen.

Niettegenstaande in de periode van aankondiging van de “Boni Santé” het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte opmerkelijk daalde, en alhoewel het de bedoeling was dat deze maatregel op 1 juli 2007 zou ingaan, werd het akkoord niet uitgevoerd.

Niettegenstaande de win-win maatregel vond het falen van deze maatregel zijn oorsprong in de felle weerstand bij burgemeesters en de toenmalige Minister van Ambtenarenzaken.

Wij dringen dan ook aan om een alternatief (maar correct en moreel te verdedigen) te onderhandelen hetwelk eenzelfde doelstelling - kostenbesparend voor de overheid en sociaal voordeel voor de personeelsleden -voor ogen heeft.

9 EINDELOOPBAAN REGELING

9.1 Algemeen

9.1.1 Zwaar beroep

Tijdens de discussie van de zware beroepen werden volgende criteria weerhouden:

- Fysiek belastend werk.
- Belastende werkorganisatie.
- Verhoogde veiligheidsrisico's.
- Mentale of emotionele belasting.

Uit de besprekingen blijkt dat de Politieambtenaren aan alle van de vier criteria voldoen. Los van de discussie over de zware beroepen, is er dus wel degelijk nood aan een aangepaste eindeloopbaanregeling met vervroegde uittreding.

9.1.2 Specifiek beroep

Los van de algemene criteria van de zware beroepen, kan er niet ontkend worden dat men bij de politie kan spreken over de specificiteit van het beroep. Het is dan ook niet toevallig dat de politie een sui generis statuut heeft.

Los van de bijzondere risico's en de psychosociale belasting blijkt ook uit een omvangrijk onderzoek in Zweden dat de gemiddelde leeftijd van politiemensen uitkomt op 65,6 jaar, terwijl de gemiddelde leeftijd in dat land voor mannen op 76,6 en voor vrouwen op 81,5 jaar ligt.¹¹ Vooral de onregelmatige werktijden en het vaak tegen de klok in werken, zouden het overlijdensrisico vergroten.

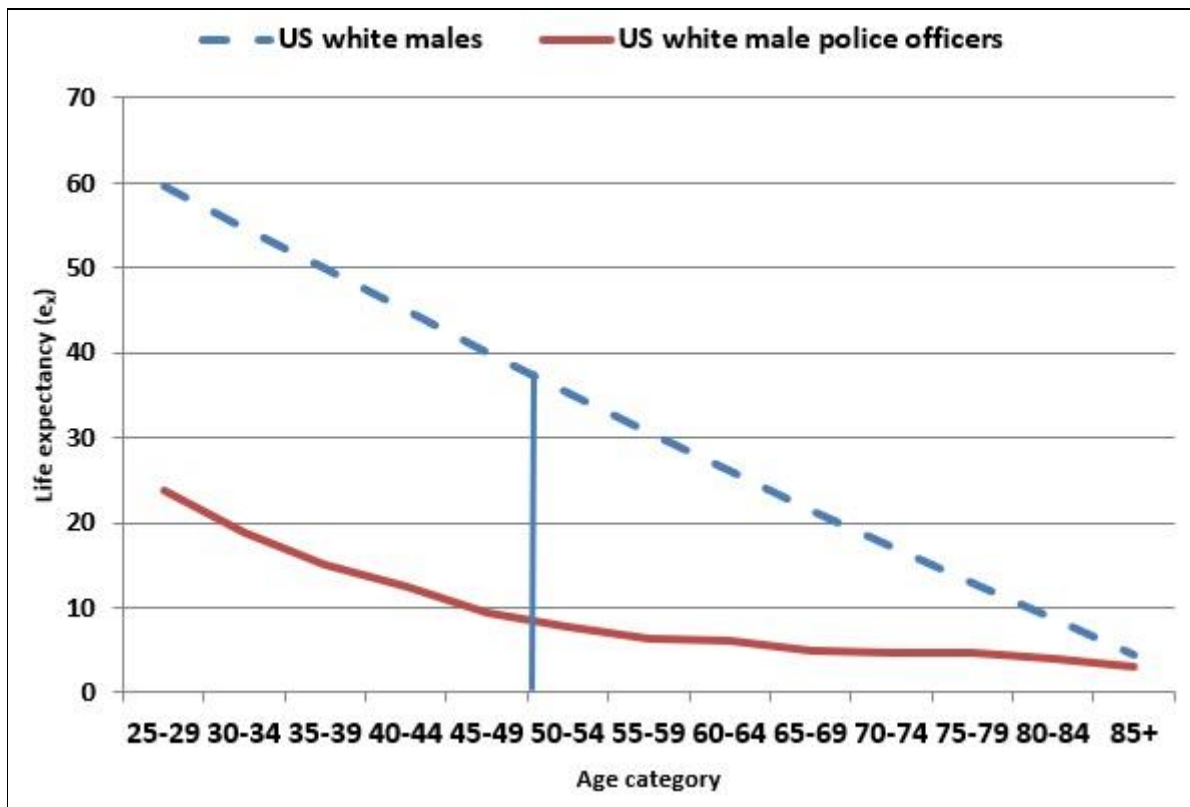
Dit wordt ook bevestigd in een Amerikaans onderzoek¹² waar volgende geconcludeerd werd:

“National data job related illnesses are a clear and present danger among police officers in the U.S. The data suggests that overall the trend of police deaths for job related illnesses has significantly increased in frequency and rate over the past 22 years. The frequency and rate of cancer deaths appear to play an important part in this increase. Circulatory deaths, primarily heart attacks, are also prominent”.

Gezien de specificiteit van het beroep, met zijn specifieke risico's (sensu lato), is een specifiek aantrekkelijk statuut inclusief specifieke eindeloopbaanregeling dan ook geen onterechte eis.

¹¹<https://www.trouw.nl/nieuws/politiemensen-woorden-niet-oud>

¹² Violanti, J.M., Fekedulegn, D., Hartley, T.A., Andrew, M.E., Gu, J.K., & Burchfiel, C.M. (2014). Life expectancy in police officers: A comparison with the U.S. general population. *International Journal of Mental Health and Human Resilience*, 15, 217-228.



National data job related illnesses are a clear and present danger among police officers in the U.S.

9.2 Verworven rechten

De pensioenwet van 2011 die het artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 wijzigde, Voorziet dat de verhogingscoëfficiënt verbonden aan de preferentiële tantième van 1/50ste vanaf 2017 elk jaar geleidelijk zijn waarde (1,20) verliest en in 2022 een waarde van 1,05 zal bereiken.

Deze wet voorziet tevens in een uitdoving van de preferentiële tantièmes in 2022.

Het toenmalig regeerakkoord en de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel "zwaar beroep" vermeldt dat de verworven rechten niet ter discussie (zullen) worden gesteld. Dit punt is van cruciaal belang voor de jaren die reeds gewerkt werden in het kader van het stelsel van het 1/50ste preferentiële tantième.

Het is echter tevens belangrijk dat ook alle verworven rechten worden gerespecteerd en de eerder gepresteerde dienstjaren eveneens worden gerekend aan een coëfficiënt van 1,20.



Bovendien dreigt men wel eens te vergeten dat in de wet van 2011, de politie (samen met NMBS en Militairen) een uitzonderingscategorie was op deze wet, en werd er een preferentiële leeftijdsgrens voorzien, met respect voor verworven rechten. Het arrest van het Grondwettelijk hof 10 juli 2014, vernietigde echter het (enige) luik m.b.t. de geïntegreerde politie van deze wet. Een poging van de toenmalige Minister van Binnenlandse zaken om dit te corrigeren, en de verworven rechten te respecteren, d.m.v. een herstelwet; werd van tafel geveegd wegens “geen lopende zaak”.

Het lijkt ons meer dan billijk om deze geschiedenis niet uit het oog te verliezen, en bij gelijk welke toekomstige of bevestiging van de huidige regeling, de eerder opgebouwde en verworven rechten opnieuw te respecteren.

9.3 NAVAP

Het stelsel van de non-activiteit voorafgaand aan de pensionering (NAVAP geldt voor de personeelsleden van het operationeel kader dat een preferentiële pensioenleeftijd van 54, 56 of 58 jaar genoot voor 10 juli 2014), en voldoen aan een aantal loopbaanvoorwaarden.

Deze voormelde voorwaarden betekenen concreet een vervroegde pensioenleeftijd van 62 jaar – 4 jaar = 58 jaar. Van zodra deze minimumpensioenleeftijd wordt verhoogd, vanaf 2018, verhoogt ook de NAVAP-leeftijd, concreet dus vanaf 2018: 59 jaar (uitgezonderd lange loopbaan 43 dienstjaren).

Officieren die vóór 10 juli 2014 een preferentiële pensioenleeftijd van 58 jaar hadden, moeten ten minste 60 jaar zijn om te kunnen genieten van de NAVAP. Er werd ons eveneens beloofd dat een gelijkaardige “one-shot” regeling (die een antwoord biedt aan het arrest van het Grondwettelijk Hof) zou worden uitgewerkt voor de andere officieren zonder preferentiële leeftijdsgrens.

De huidige regeling van NAVAP biedt echter geen zekerheid op lange termijn. Mede door het feit dat deze regeling telkenmale ad-hoc dient gefinancierd te worden. Dit zorgt voor nogal wat onrust bij het personeel van de geïntegreerde politie. Gezien de specificiteit van het beroep en voorgaande elementen, niet in het minst de verworven rechten, is een en regime regeling dan ook geen onterechte eis.

Wij vragen dan ook:

- Een respect voor de verworven rechten.
- Een ad-hoc oplossing voor de officieren zonder preferentiële leeftijdsgrens.
- Een structurele financiering van de NAVAP-regeling.
- Een en-regime regeling voor alle politieambtenaren die rekening houdt met het specifiek en gevaarlijk beroep.

9.4 Omgekeerde leeftijds piramide

Tijdens de sectorale onderhandelingen van 2016-2018 werd het, aan de hand van de tabellen van het sociaal secretariaat (SSGPI), duidelijk dat de geïntegreerde politie niet alleen een probleem had m.b.t. de attractiviteit van de loonschalen. Los van het feit dat men kan spreken van een Mexicaans leger, viel het ook op dat er zich, vooral bij het uitvoerend personeel, gedurende de voorbije decennia een probleem heeft gevormd in de leeftijds piramide.

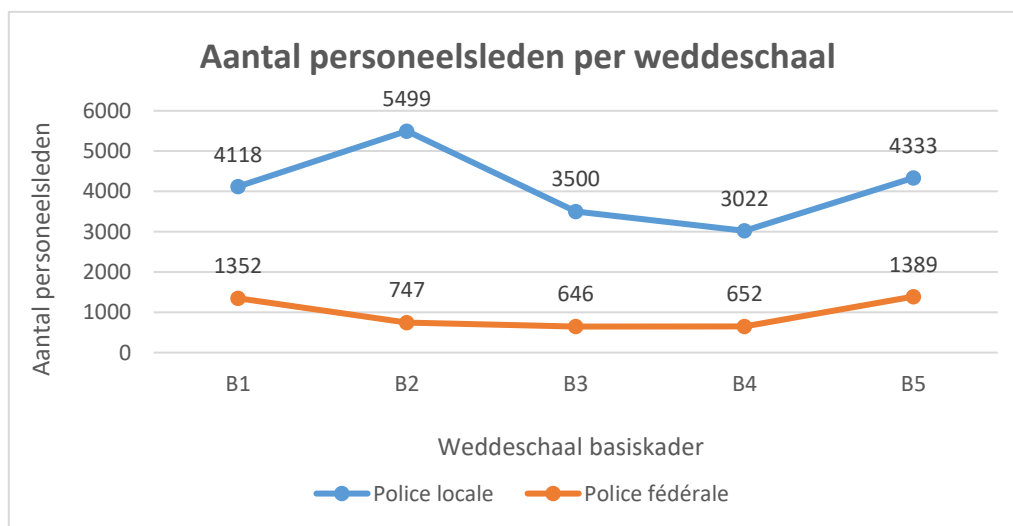
Uit onderstaande tabel blijkt dat er een onevenwicht zit bij de loonschalen B3 en B4. Getransponeerd naar leeftijden, kunnen we aannemen dat het vooral gaat over de leeftijdscategorie 35/45 jaar. Bij de federale politie bijvoorbeeld is de leeftijdscategorie in de loonschaal B5 groter dan deze van de som van de loonschalen B3 en B4. Een vlugge berekening leert ons wanneer men in de toekomst kijkt, dat de helft van het uitvoerend personeel binnen 10 jaar plus 50 jaar zal zijn.

Dit is mede het gevolg van de meer dan 10 jaar besparingen op de aanwervingen binnen de geïntegreerde politie. Ook de extra inspanningen van de voorbije jaren zijn duidelijk zichtbaar (in de loonschalen B1 en B2 naargelang het korps).

Uiteraard is daar een meer grondige en specifieke studie voor nodig om deze gegevens grondig te analyseren.

Maar het is nu al duidelijk dat men, op basis deze gegevens en een grondige studie, nood heeft aan :

- Een ondernemings- en werkgelegenheidsplan.
- Meer en aantrekkelijke aangepaste functies binnen het ressort.
- Een structurele vervroegde NAVAP mogelijkheid en het invoeren van eindeloopbaanstelsels



Bron: SSGPI

9.5 De “anciens” soigneren om de ervaring niet te verliezen

Om de oudere collega's te kunnen overtuigen langer te werken, en voor een deel aan het probleem van de leeftijds piramide (vooral voor wat betreft de interventiediensten) het hoofd te bieden, dient men maatregelen te nemen dewelke het comfort en de motivatie op het einde van de loopbaan garandeert, alsook voorziet in de valorisatie van de aanvullende jaren.

De valorisatiemaatregelen kunnen de volgende zijn; verhoging van het aantal verlofdagen analoog aan de aanvullende jaren; betere compensatie van het nachtwerk; vermindering van de minimale arbeidstijd vanaf een bepaalde leeftijd, enz...

De zogenaamde databank met de aangepaste functies, is een zo goed als lege doos. Vaak gaat het over functies die in de normale mobiliteit absoluut niet aantrekkelijk zijn. Het kan dan ook niet de bedoeling zijn om oudere collega's, die bereid zijn om langer te werken in een aangepaste functies, in dergelijke minder aantrekkelijke functies te zetten. Wij zijn zeker niet

tegen het feit dat er aangepaste functies worden voorzien voor de ancients die langer willen werken, integendeel, maar deze moeten voldoende aantrekkelijk zijn zowel qua job inhoud als afstand woon-werkverkeer. Idealiter worden deze functies dan ook voorzien binnen het eigen resort.

9.6 Pensioenen

Verskillende triestige voorbeelden hebben ons doen stilstaan bij de zichtbare gevolgen met betrekking op de levensstandaard van de gepensioneerde(n) en de weduwe(s) van de in dienst overleden collega's.

De levensstandaard en koopkracht van de gepensioneerden en weduw(es)naars garanderen.

Uit buitenlandse studies blijkt dat de gemiddelde levensverwachting van een politieambtenaar lager ligt dan het gemiddelde bij de bevolking. Het beroepsleven ten dienste van de bevolking, voor een groot stuk tijdens buiten -en nachtdiensten uitgevoerd (een politieambtenaar dewelke zijn volledige carrière in een interventiedienst werkt, brengt zo'n 9,5 jaar van zijn loopbaan buiten tijdens de nacht door) variërende van goede maar ook zeer slechte ervaringen en confrontaties, vermindert ongelooflijk de levensverwachting van diegenen die op pensioen vertrekken.

Wij zijn van mening dat een verdere medische begeleiding (vb. d.m.v. medische zorgen, hospitalisatieverzekering, ...) dient voorzien te worden die verder loopt na de actieve carrière.

Anderzijds stellen wij vast dat de gecoördineerde wetten op de pensioenen geen rekening houden met de gevaren van de specifieke functie van politieambtenaar...en met het feit dat sommigen onder ons hun leven geven voor de veiligheid van de bevolking. Dit brengt met zich mee dat de inkomsten van de weduwes op het randje van de onleefbaarheid hellen. Het respect met betrekking tot het lijden gerelateerd aan een plotseling overlijden in dienstverband, verdient een meer gunstige behandeling. Een betere specifiekere regeling, verschillend aan de bestaande uitkeringen, is vereist.

10 MEXICAANS LEGER

10.1 Efficiëntie oefening

10.1.1 Scheeftrekking

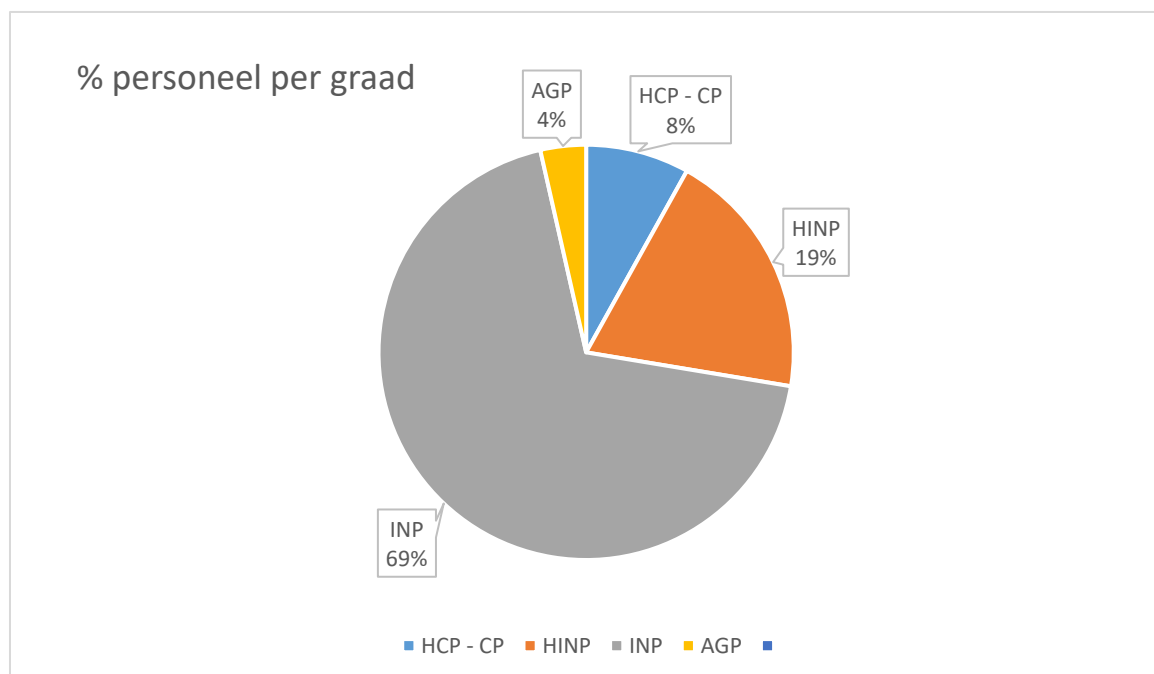
In mei 2008 waren er bij de politie (senso stricto, dus niet inbegrepen: AIG, Comité P, externe diensten en aspirant inspecteurs) in totaal 489 hoofdcommissarissen, 2.815 commissarissen, 7.619 hoofdinspecteur, 26.383 inspecteurs en 1.362 agenten van politie (incl. aangestelden). Daar waar de regel bij de hervorming was 1 officier / 3 hoofdinspecteurs / 9 inspecteurs, is de verhouding nu 1 officier / 2,31 hoofdinspecteurs / 8 inspecteurs.

Gebaseerd op deze logica is er een reëel tekort van 3.353 inspecteurs bij de geïntegreerde politie.

Vooraf bij de federale politie is de scheeftrekking nog meer verontrustend (1 officier / 1,9 hoofdinspecteurs / 3,4 inspecteurs).

Uiteraard is er ook een scheeftrekking door de gevolgen van de hervorming. Hieraan kan trouwens worden verholpen door o.a. gevolg te geven aan het sectoraal akkoord 2009-2010 met betrekking op de uitstapregeling voor officieren vanaf de leeftijd van 58 jaar.

Maar dit is niet de enige reden.



10.1.2 Operationeel werkbaar

Rekening houdende dat het vooral de inspecteurs zijn die dagdagelijks instaan voor de basispolitiezorg op het terrein, dient men zich vooreerst de vraag te stellen of dat de oorspronkelijke doelstelling van 1/3/9 nog operationeel werkbaar is. Niet alleen de officieren worden ingezet in een eerder beleidsmatige functie, maar tegenwoordig worden ook de hoofdinspecteurs van het terrein gehaald voor allerlei beleid gerelateerde taken (coördinatie, actieplannen, verwerking, enz.).

De aanstellingen in een hogere functie/graad zijn er tevens een goed voorbeeld van. Men dient zich de vraag te stellen of bijvoorbeeld een functie van hoofdcommissaris, die al jaren wordt uitgevoerd door een commissaris (idem voor HINP-CP of INP-HINP) niet beter anders wordt ingevuld op de organieke tabel. Dit lijkt ons efficiënter te zijn.

Wij menen dat het, 20 jaar na de politiehervorming, aangewezen is om deze efficiëntie oefening opnieuw te maken, met meer aandacht voor de basis en minder overhead, in het belang van de operationele noden op het terrein.

10.2 Baronisme

Anno 2020 stellen we helaas vast er nog steeds leidinggevend en bestuurlijke overheden zijn die richtlijnen die beslist werden op het centraal niveau (deels) naast zich neerleggen.

Enkele klassieke reacties zijn dan ook: “de commissaris-generaal is mijn functionele meerdere niet; nota’s van een commissaris-generaal en een voorzitter van de vaste commissie van de lokale politie kan geen enkele verplichting inhouden voor een politiezone of eindverantwoordelijke van een dienst; richtlijnen zijn niet duidelijk, ...”

Het “baronisme” is ook een ziekte die al geruime tijd sluimert binnen de volledige geïntegreerde politie en waar dringend paal en perk moet aan gesteld worden. Het is erg gesteld dat richtlijnen van de minister van Binnenlandse Zaken, alsook deze van het CCGPI (coördinatie comité van de geïntegreerde politie) na mandaat van de federale overheid, in twijfel worden getrokken of erger... gewoon naast zich neer worden gelegd.

Dit gaat over allerhande zaken zoals: statutaire regels, niet reglementaire uniformstukken, normeringen die niet worden gerespecteerd, verlofregelingen, enz ...

Nochtans zijn (statutaire) regels die werden besproken en bevestigd op het hoog overlegcomité of onderhandelingscomité, onverkort van toepassing op de volledige geïntegreerde politie.

Wij vragen dat er kordaat wordt opgetreden tegen overheden en personeelsleden die willens wetens weigeren om de regelgeving te respecteren.

10.3 Notaziekte

Wanneer er nieuwe regels worden uitgevaardigd binnen de geïntegreerd politie, stellen we vast dat deze worden omgezet in nota's. Deze vertrekken vaak vanuit het centrale niveau, maar worden vaak later omgezet door de verschillende directeurs en korpschefs in een eigen nota..., om dan nog iets later te worden geïnterpreteerd ... of erger nogmaals te worden omgezet in een volgende nota op niveau van de postchefs of onder eenheid.

Ook de VCLP klaagt de "regulitis" aan in haar memorandum. De VCLP zegt eveneens dat ze te weinig betrokken zijn bij de totstandkoming van wetteksten, omzendbrieven, enz ... Dit verbaast ons voor een stuk, aangezien zij ook deel uitmaken van de overheidsdelegatie van zowel het hoog overlegcomité als het onderhandelingscomité. Wij menen dat het eerder te maken heeft met de structuur, de wettelijke taken, en vooral het gebrek aan een mandaat dat er gegeven wordt aan de vertegenwoordigers van de vaste commissie tijdens deze comités.

VSOA Politie ziet het zogenaamde "regulitis" eerder in de wildgroei van nota's, en interpretaties van verschillende leidinggevenden.

In het kader van een vereenvoudiging, en vooral een uniforme toepassing van de statutaire regels en genomen beslissingen, lijkt het ons aangewezen terug te keren naar de basis.

VSOA Politie is de mening toegedaan dat een wettekst, omzendbrief of nota, wordt vertaald (en geïnterpreteerd) d.m.v. één nota die dan van toepassing is voor de volledige geïntegreerde politie. Deze nota dient inderdaad gedragen te worden door de verantwoordelijken van zowel de federale als de lokale politie, na overleg in het CCGPI en na het overleg of onderhandeling met de sociale partners.

Dit zal ons allemaal veel tijd (en frustratie) besparen.

11 AANKOOPBELEID

11.1 Dienst leveren aan de zones

Het aankoopbeleid dat momenteel door de federale politie wordt gevoerd, beantwoordt vaak niet aan alle verwachtingen van de lokale politiezones. Dit beleid dient diepgaand herzien te worden.

Maar verschillende politiezones verwarren de begrippen “autonomie” en “onafhankelijkheid”. Het herzien van het aankoopbeleid moet dan ook gepaard gaan met meer dwingende maatregelen.

11.2 Nood aan eenvoudige procedures

Het is een publiek geheim en al meermaals het onderwerp van debat geweest aan de onderhandelingstafel: de aankoopprocedures bij de federale politie zijn te log en duren te lang.

Het is absoluut abnormaal, wanneer een politiedienst nood heeft aan een bepaald type uitrustingsstuk en/of materiaal, éénmaal de goedkeuring..., dat men daar soms – in het beste geval – nog meer dan een jaar dient op te wachten.

Deze logge procedures brengen dan ook de operationaliteit van de (federale) politie in gevaar!



Bijkomend krijgen wij regelmatig te horen dat bepaalde dossiers afgeremd worden op het niveau van de Inspectie van Financiën.

Dat aankoopdossiers grondig moeten gecontroleerd worden vindt iedereen logisch. Maar dat men zich vanuit de administratie mengt met operationele zaken, door soms ook de opportuniteit in vraag te stellen, is onaanvaardbaar. Wij kunnen ons dan ook niet van de indruk ontdoen dat dergelijke remmaneuvers stilzwijgend worden in plaats gesteld puur en alleen om budgettaire redenen. Lees: besparingen.

Wij vinden dat éénmaal de politieke overheid het groen licht gegeven heeft, en zijn verantwoordelijkheid neemt, deze aankopen (ook op administratief vlak), vlotter moeten worden afgehandeld.

De overheid moet kiezen voor een aankoopprocedure, wanneer het over veiligheidsmaterieel gaat, met een korte doorlooptijd. Daardoor kan ook de discrepantie tussen verschillende werkgevers, waarbij kleinschalige aankopen in kleinere zones een veel snellere procedure kunnen doorlopen dan in grotere zones, eveneens weggewerkt worden in de positieve zin.

Wij vragen om een eenvoudigere procedure in plaats te stellen om de noodzakelijke aankopen (zoals onderhoud en vervanging van versleten materiaal, op basis van een meerjarig investeringsplan), te kunnen uitvoeren en de financiële middelen te laten beheren door een dienst – die een strikte controle uitvoert en verantwoording aflegt bij de voogdijminister – op het niveau van de commissaris-generaal.

12 UNIFORM

12.1 Het puntensysteem m.b.t. de kledij

Het puntensysteem heeft reeds voor veel frustratie en verwarring gezorgd. Ook wij vinden dat het systeem te ingewikkeld is. Een logisch systeem waarbij ieder punt een effectieve waarde vertegenwoordigt zou veel duidelijkheid brengen bij zowel de personeelsleden als de overheden die het dienen te begroten.

Bij vele lokale overheden wordt de regelgeving anders geïnterpreteerd, hetgeen vaak leidt tot discussies tot op het niveau van het onderhandelingscomité. Zo zijn er zones die functiekledij laten aanschaffen door middel van het individueel puntensysteem, terwijl deze beschermingskledij in principe door de werkgever dient aangekocht te worden.

Ook wordt de theoretische afschrijving¹³ vaak gebruikt om beperkingen op te leggen, dit niettegenstaande het absoluut niet de bedoeling was. Het is nogal logisch dat bepaalde diensten bepaalde uitrustingsstukken meer zullen verslijten dan andere. Zo zijn er korpsen die een beperking opleggen van 1 paar zomer- en winterschoenen per jaar, hetgeen enerzijds niet gezond is en anderzijds voor bijvoorbeeld een interventiedienst een totale utopische beslissing blijkt.

Ieder individu dient de vrijheid te krijgen om zijn eigen behoefte in te schatten en kledij te bestellen binnen zijn persoonlijke puntenenveloppe. Dit geldt eveneens voor de recherche en andere bijzondere diensten, die veelal in burgerkledij werken, waar de mogelijkheden dienen bekeken te worden welke uitrusting en kledij nuttig kan zijn.

12.2 Uniformiteit

12.2.1 Algemene vaststelling

De normering van zowel de basis- als de functionele kledij en beschermingsmiddelen, liggen vast in wetteksten, omzendbrieven en normenboeken. Niettegenstaande deze wettelijke basis – en verplichting (!) – stelt men op het terrein een kakafonie van diverse uniformen vast. Sommigen daarvan wijken dan ook volledig af van de wettelijk vastgelegde kleur en normering.

Deze kakafonie heeft drie redenen:

- Een gebrek aan een vlot geregeld logistiek apparaat – gekoppeld aan logge aankoopprocedures.
- Het huidig uniform voldoet niet meer aan de behoeften van het terrein anno 2020.
- Lokale initiatieven, soms los van de echte noden - die willens en wetens de wetgeving naast zich neerleggen.

¹³ GPI 6 en 12

12.2.2 Juridisch

12.2.2.1 Verantwoordelijkheid

Er dreigt niet alleen een kakafonie in het straatbeeld. Er dreigt ook een juridisch probleem in geval van discussie, ongeval of zwaar incident.

Wij vrezen dat indien er zich een juridische discussie zou voordoen, al dan niet voor een rechtbank, dat de drager van het niet wettelijke “uniform”, (individueel) daar de dupe kan van zijn.

12.2.2.2 Bevoegd orgaan

Het dient voor eenieder duidelijk te zijn dat uniformen en normeringen niet worden “afgesproken” in een lokaal basisoverlegcomité, maar conform de regelgeving: in het hoog overlegcomité en onderhandelingscomité na advies van de kledijcommissie.



() Illustratie van de uniformiteit in de praktijk...*

12.3 Nood aan een nieuw uniform

Het uniform van de politie is twintig jaar oud. Er is dan ook nood aan een nieuw en modern concept. Gedurende de vele jaren, werd er niet alleen een gebrek (of respect) aan een eigen huisstijl vastgesteld, maar bleken vele stukken niet meer modern en up to date om te voldoen aan de operationele noden van 2020. Bovendien heeft het gebrek aan het respect van de huisstijl er tevens voor gezorgd dat er een kakafonie aan uniformen, naargelang de verschillende diensten en zones, in het straatbeeld te vinden zijn. Hierdoor wordt het soms moeilijk voor de burger om vanop een zekere afstand het verschil te zien tussen pakweg iemand van de groendienst en een politieambtenaar.

Ook de regelgeving die elke verwarring zou kunnen mogelijk maken met andere diensten is aan een dringende revisie toe.

Dit nieuw uniform dient te voldoen aan volgende eisen:

- Uniform met afdwingbare huisstijl.
- Respect afdwingen.
- Modern.
- Opvallend.
- Goed herkenbaar.
- Zichtbaar.
- Biedt veiligheid en bescherming.
- Geschikt voor het operationeel werk.
- De uniformstukken (functionele uitrusting) die eveneens bestemd zijn als persoonlijk beschermingsmiddel (PBM) dienen te voldoen qua bescherming en zichtbaarheid aan alle wettelijke bepalingen en normeringen.

13 GEWELD TEGEN POLITIE

13.1 Globale aanpak

In het verleden werd het geweld tegen politie maar al te vaak bestempeld als “inherent aan de functie”. Resultaat van deze visie en de straffeloosheid, was een forse stijging van het geweld tegen de politie en hulpdiensten, die bovendien ook vaak driester werd.



Door dergelijke struisvogelpolitiek gedurende jaren te hanteren, heeft men in de hand gewerkt dat bepaalde dadergroepen geen grenzen meer kennen en elk gezag minachten. Meer en meer wordt zelfs vastgesteld dat ook de “gewone burger” zich agressiever opstelt tegenover de politiediensten, mede door het feit dat ook zij vaststellen dat bovenvermeld geweld zo goed als onbestraft blijft.

Alle betrokken actoren dienen sterke signalen aan de gemeenschap te geven waaruit de waardering voor het werk van de politiemensen blijkt en een nultolerantie zal gehanteerd worden het geweld tegen de politie- en hulpdiensten.

Los van het feit dat een specifieke en dringende aanpak van bepaalde risicowijken in Brussel zich opdringt, dienen we om het geweld tegen “beroepen van algemeen belang” in te dijken, de problematiek ook nationaal te bekijken.

13.2 Verdere aanpak van geweld tegen politie

13.2.1 Globaal plan

De voorbije tien jaar steeg het aantal geweldsdelicten tegen politieambtenaren niet alleen maar werd het geweld ook steeds driester.

VSOA Politie is van mening dat het tijd is om dit probleem, dat nog steeds als een taboe wordt beschouwd, aan te pakken door het – samen met alle betrokken partijen - in een globaal plan en protocol te gieten.

Het globaal plan dient de rechtstreekse gevolgen maximaal te voorkomen, alsook de onrechtstreekse schadelijke gevolgen uit de wereld te helpen, zoals het gevoel van gebrek aan steun die de slachtoffers te vaak dienen te ervaren.

Wij moeten trachten onze aanpak in zijn geheel te bekijken door de verschillende thema's in een globaal plan te benaderen:

- Dit plan dient te voorzien in een beleidsvorming en uitvoering van politiewerk waar zoveel mogelijk wordt geprobeerd geweld tegen politieambtenaren te voorkomen;
- De politieambtenaar wordt op een eenduidige wijze ondersteund, inclusief begeleiding en het aanbieden van zorg en nazorg. Het slachtoffer mag daarbij geen tweede maal slachtoffer worden;
- Geweld tegen politieambtenaren wordt nooit getolereerd, het wordt aanzien als een verzwarende omstandigheid en krijgt altijd een vervolg;
- Geweld tegen politieambtenaren wordt altijd gemeld en geregistreerd;
- De schade (rechtstreekse, morele, rechtspleging,) wordt steeds binnen het Burgerlijk recht verhaald worden op de veroorzaker, in dit geval de dader van de geweldpleging.

Er is ook nood aan:

- Een protocolakkoord met het parket,
- Een sensibiliseringscampagne naar de bevolking toe,
- Een interne procedure zodat alle rechten van de slachtoffers worden gerespecteerd.

13.2.2 Op het niveau van Binnenlandse zaken

- Uitvoering van de eerder genomen engagementen m.b.t. de verbetering van de rechtspositie van de politieambtenaren die slachtoffer van geweld zijn;
- Een bijzondere juridische bescherming voor bijzondere interventieprocedures;
- De uitvoering van ALLE (72) aanbevelingen van de werkgroep preventie;
- Het voorzien van alle nodige beschermingsmiddelen waardoor politiemensen hun taken in alle veiligheid kunnen uitvoeren;
- Een afdoende en reële toepassing van het draaiboek en omzendbrief, m.b.t. juridische en administratieve bijstand, erkenning arbeidsongevallen, vergoeden van alle (medische) kosten, opvang en psychologische bijstand slachtoffers, enz ...;
- Een volledige en correcte registratie van het aantal feiten;
- Een uitbreiding van de verzekering zodat supplementen (RIZIV-tarief) – in het kader van gewelddossiers en arbeidsongevallen – nooit ten laste van het slachtoffer vallen.

13.2.3 Op niveau van Justitie

- Het verder uitwerken van het bestaande wetsvoorstel waarbij geweld tegen politie (en andere gezagsdragers en hulpdiensten) wordt aanzien als verzwarende omstandigheid.
- Het invoeren van de collectieve aansprakelijkheid en sanctionering bij rellen.
- Potentiële daders dienen afgeschrikt te worden door niet alleen de straffen te verzwaren maar door effectieve straffen op te leggen, in welke vorm dan ook, straffen die de daders werkelijk voelen. Een lik op stuk beleid!
- Zware feiten (slagen en verwondingen, gewapende weerspanning, ...) dienen steeds een gerechtelijk gevolg te krijgen voor een rechtbank.



- Andere vormen van geweld tegen politie (waaronder ongewapende weerspanning) dienen steeds een sanctionering te krijgen. Wij denken daarbij aan een onmiddellijke inning (indien geen recidive), hetgeen ook minder werklast betekent voor de parketten, maar ervoor zorgt dat er geen gevoel van straffeloosheid heerst.
- De schade, zowel van het slachtoffer en familie zelf, als van de politiezone of eenheid, dient steeds verhaald te worden op de dader.
- Een strenge aanpak van de valse klachten.

13.3 Juridische bescherming geweldbeheersing

De voorbije jaar werd er duchtig geïnvesteerd in de opleidingen en trainingen geweldbeheersing. Dus stellen dat de opleiding en training niet goed zou zijn, is niet correct.

Wel is het zo dat technieken en tools op regelmatige basis dienen aangepast of vernieuwd te worden, gezien de veranderingen in de maatschappij of door slechte goede ervaringen met bepaalde technieken op het terrein.

Voor VSOA Politie is het daarbij belangrijk dat wanneer er nieuwe bewapening of technieken worden ingevoerd of aangeleerd, dit voorafgegaan wordt door het in plaats stellen van een sluitende wetgeving dat voldoende juridische bescherming geeft aan diegene die ze moet toepassen. In het verleden is het te vaak voorgekomen dat bij het gebruiken van deze technieken, het individueel personeelslid er de juridische gevolgen voor draagt.

Tevens is het zo dat een dader (zowel in termen van handhaving openbare orde, na strafrechtelijke feiten) die zich weerspanning gedraagt, of – erger – geweld gebruikt tegen de politiediensten, nu eenmaal in bedwang moet gehouden of overmeesterd dient te worden. Daarbij is het belangrijk te beseffen dat dit niet in de meeste gunstige omstandigheden gebeurt zoals op een tatami.

13.4 Evaluatie GPI 48

Het lijkt ons noodzakelijk om jaarlijks (als vast agendapunt) de GPI 48 te evalueren via het Hoog overlegcomité, waarbij zowel de overheid als sociale partners voorstellen kunnen doen, na evaluatie en feedback van het terrein, om deze omzendbrief m.b.t. de trainingen geweldbeheersing stelselmatig te verbeteren. Nu wordt er al te veel tijd verloren binnen verschillende werkgroepen, die dan nog per discipline apart van mekaar werken.

Eén van de voorstellen tot aanpassingen zal sowieso zijn om voor een stuk terug te keren naar de basis, waarbij de dagdagelijks bruikbare technieken de voorkeur moeten krijgen.

Bovendien stellen we vast dat een aantal basisvaardigheden, die perfect zouden kunnen worden ingepast binnen het concept van de GPI 48, zoals fysieke conditie, EHBO, enz... vaak ontbreken of de voorbije 10 jaar minder aandacht hebben gekregen.

	Helemaal eens	Eerder eens	Noch eens noch oneens	Eerder oneens	Helemaal oneens	Geen mening
De opleidingen die ik volg(de) inzake geweldbeheersing volstaan	5,80%	21%	16,50%	15,10%	13%	28,50%
De technische middelen en bewapening die mij ter beschikking gesteld worden volstaan om mijn veiligheid te waarborgen	9,30%	32,90%	13,30%	8,20%	17,20%	27,90%
Ik pas de technieken die mij werden aangeleerd tijdens de basisopleiding niet toe omdat ze niet zijn aangepast aan de werkelijke omstandigheden van mijn werk	7,90%	14,80%	23,80%	13,40%	21,20%	31,90%

(*) Resultaten bevraging VSOA Politie 2020 n.a.v. geweld tegen politie

14 DEONTOLOGIE

14.1 Deontologische commissie

14.1.1 Werking en organisatie

In principe zou de deontologische commissie een reflectieorgaan moeten zijn die zich buigt over alle deontologische aspecten, gaande van individuele punctuele vragen tot meer algemene fenomenen.¹⁴

Nochtans, duiken er her en der goedbedoelde initiatieven en nieuwe diensten op, zowel binnen de federale als de lokale politie, die zich buigen over deontologische en integriteitsvraagstukken.

Om taakoverlapping te vermijden en de efficiëntie te verbeteren, lijkt het ons ook logisch dat de deontologische commissie, met huidige samenstelling, het enige bevoegde aanspreekpunt is voor de volledige geïntegreerde politie, om vragen te beantwoorden omtrent de toepassing en interpretatie van de deontologische code.

De middelen die hierbij vrijkomen kunnen worden aangewend om de deontologische commissie te voorzien van een echt secretariaat.

14.2 Aanpak mistoestanden

14.2.1 Meldpunt

Betrouwbaarheid en integriteit zijn ook voor een (goed functionerende) overheid onmisbaar. Mistoestanden, schaden de geloofwaardigheid en het imago van het politieapparaat. Ook hier is een proactief voorkomingbeleid op zijn plaats. Daarom moeten personeelsleden de mogelijkheid krijgen om bij de overheid vermoedens van mistoestanden te melden zonder dat zij daardoor nadelen ondervinden. In se is dit trouwens een deontologische verplichting, maar één die niet steeds zonder negatieve gevolgen blijft voor de melder.

Onder mistoestanden verstaan wij:

- een schending van wettelijke of reglementaire voorschriften of beleidsregels;
- het in het gevaar brengen van het welzijn van het personeel;
- een onbehoorlijke wijze van handelen of juist niet handelen, waardoor het goed functioneren van de politiedienst in het gedrang komt.

¹⁴ Nota over de rol en de opdrachten van de Commissie. www.fedpol.be

VSOA Politie stelt voor om hier de deontologische commissie een belangrijke rol te laten vervullen, die tot taak heeft iedere melding te laten onderzoeken en het bevoegd gezag naar aanleiding van dat onderzoek te informeren en desgevallend te adviseren. Een meldpunt op het niveau van de deontologische commissie lijkt ons dan ook het meest efficiënte, zowel teneinde de onafhankelijkheid te bewaren, als de getuigen de beste garantie op bescherming te kunnen bieden.

14.3 Eén controledienst voor de geïntegreerde politie

De politie is één van de best en meest gecontroleerde diensten van het land. De politie wordt onder meer gecontroleerd door het Comité P, de Algemene Inspectie van de federale en lokale politie, dienst Intern Toezicht bij de federale politie alsook de diverse diensten Intern Toezicht bij iedere politiezone en het Controleorgaan (COC).

Bij het vergelijken van de taken en bevoegdheden van het Comité P en de Algemene Inspectie wordt er vastgesteld dat er veel identieke taken worden uitgevoerd, zoals Inspecties, audits, administratieve onderzoeken, gerechtelijke onderzoeken, ...

Ook voor de burgers is het totaal onduidelijk wat de verschillen en bevoegdheden zijn van beide diensten. Met o.a. als gevolg dat sommigen die het slecht menen aan “klachtenshopping” gaan doen en de beide diensten overstelpen met onterechte klachten.

Het zou administratief veel eenvoudiger zijn (en dus capaciteit uitsparend), om beide diensten te laten samensmelten in één controledienst. De opgelegde externe controle door Europa, onder toezicht van zowel de wetgevende als de uitvoerende macht kan perfect worden uitgevoerd binnen één dienst. Ook qua capaciteit, efficiëntie, logistiek en infrastructuur, is dit een win-win verhaal.

Bovendien is het een publiek geheim dat de verhouding tussen beide controlediensten niet optimaal verloopt en spanningen teweegbrengt gezien het dubbel gebruik, het zich “op elkaars werkterrein begeven”.

Als men daarenboven de verloning en bevorderingen gaat bekijken, doet de “win-for-life” van een dienst die onder toezicht van het parlement valt, vragen rijzen.

Wanneer men de problemen rond “spanningen tussen de diensten”, overlapping, coördinatie capaciteit en dubbel gebruik wil oplossen; dient men de beide controlediensten te integreren in één controledienst – met éénzelfde statuut - onder toezicht van de wetgevende en de uitvoerende macht, hetgeen een doeltreffender en doelmatiger effect zou hebben.

Er dient eveneens gewerkt te worden aan een deontologische basis voor controlediensten, waarbij de personeelsleden die het voorwerp uitmaken van een onderzoek (zowel administratief als gerechtelijk) voorafgaand goed worden geïnformeerd wat hun rechten zijn.



14.4 Integriteitscontroles

In het visiedocument van de Algemene Inspectie van 2019¹⁵ wordt er gesteld dat niet alleen tijdens de selectie (voor aanvang loopbaan) maar ook tijdens de loopbaan (op bepaalde tijdstippen of bij bepaalde gebeurtenissen) zou moeten kunnen worden nagegaan of de politiemedewerker nog altijd integer is.

Dat er tijdens de selectie een doorgedreven moraliteitsonderzoek wordt gevoerd, en dat integriteit daarbij een prioriteit is, is voor VSOA Politie een absolute noodzaak.

Wij staan ook open voor de mogelijkheid om een moraliteitsonderzoek te laten voeren tijdens de selectie voor sociale promoties of bevorderingen. Daarvoor dienen uiteraard eerst nog de wetgevende initiatieven voor worden genomen.

Maar, ... het preventief uitvoeren, op geregelde tijdstippen, van een integriteitsonderzoek (het raadplegen van databanken, *het verrichten van een omgevings- of nog financieel onderzoek een integriteitstoetsing te doen*), zou voor ons meer dan een brug te ver zijn.

¹⁵ Maart 2019-AIG-Opiniestuk IG en ADJ-Integriteit bij de politie-Samenvatting.pdf (aigpol.be)

14.5 Tuchtwet

14.5.1 Tuchtstatuut te complex?

Veel lokale overheden vinden het “tuchtstatuut te complex”. Er wordt geklaagd dat de toepassing ervan te veel moeilijkheden met zich meebrengt, dat de procedures te complex zouden zijn, de termijnen te kort zijn, er geen echte databank bestaat met rechtspraak, er onvoldoende juridisch geschoold personeel is en de procedure te veel administratieve last en capaciteit vraagt.

Om deze problemen te verhelpen pleiten wij reeds jaren om de tuchtraad te hervormen of uit te breiden in een onderzoeksraad, voor wat de zware straffen betreft, die bovendien paritair is samengesteld. Deze raad dient dan ook te beschikken over beslissingsrecht.

Door het in plaats stellen van één orgaan die zware straffen kan opleggen zal er een grotere garantie zijn op de eenvormigheid en de objectiviteit van het tuchtbeleid.

14.5.2 Hervorming tuchtstatuut?

In het verleden werden meerdere voorstellen gedaan om het tuchtstatuut aan te passen. De vraag is natuurlijk of men het wil “vereenvoudigen” of “verstrengen”?

Het uitgangspunt was: het moet simpeler, transparanter en eerlijker zijn.

Wij zijn zeker te vinden voor een eerlijker en transparanter tuchtsysteem, als dit effectief ook het uitgangspunt is. Maar ...

14.6 Geen flikkenjacht

Stellen dat het tuchtstatuut te complex is, is niet volledig ernstig. De politiemensen op het terrein worden dagdagelijks geconfronteerd met ingewikkelde wetteksten en omzendbrieven.

De wetgevers voeren complexe potpourriwetten in en leggen de Salduz en BOM-wetgeving op. De politiemensen op straat hebben moeite met al die complexe taken. Maar de regering wil dan wel een eenvoudige wetgeving om hen te kunnen straffen.

In de memorie van toelichting van het vorig ontwerp staat letterlijk dat het de wens was om de tuchtverheden toe te laten de wet gemakkelijker en dus vaker toe te passen.

In de verschillende reacties werd er zelfs met een vingerwijzing gekeken naar politiezones die in bepaalde periodes geen tuchtsancties hadden opgelegd.

Als dat inderdaad een van de drijfveren van sommigen achter dit initiatief is, moeten we ons behoeden voor een “flikkenjacht”.

14.7 Sociaal overleg/onderhandeling

In het verleden was het zo dat dergelijke teksten eerst achter de schermen volledig werden voorbereid, tussen politieke overheden en korpschefs, waarbij later de tekst werd voorgesteld aan de vakorganisaties. Wij hadden sterk de indruk dat de vakorganisaties enkel nog konden discussiëren over de punten en de komma's. Dit was op zijn zachtst gezegd een bijzondere manier van onderhandelen.

De materie is té belangrijk en té gevoelig om dit op deze manier te behandelen.

Om een objectief zicht te kunnen hebben, lijkt het ons noodzakelijk om een vergelijkende studie m.b.t. de kwantitatieve gegevens tussen de verschillende overheidsdiensten uit te voeren.



14.8 Tuchtstatuut ≠ HRM-tool

De politie is nu al de meest gecontroleerde dienst van alle overheidsdiensten. Maar blijkbaar is het nooit genoeg. Nu vallen er al te vaak sancties bij futiliteiten. Missen is toch menselijk? Maar blijkbaar moet daar enkel bij de politie zwaarder aan worden getild.

Op deze manier legt men een extra druk op de politiemensen, waardoor initiatief eerder zal uitblijven, het gaat knagen aan de motivatie, en op deze manier gaat men de politiemans als het ware gaan “bevriezen (of verlammen)” in zijn uitvoerende taken.

Als vakorganisatie hebben we er geen probleem mee dat die iemand die zware opzettelijke fouten pleegt (de zogenaamde rotte appels), wordt gestraft. Integendeel!

Maar het tuchtstatuut gebruiken als stok achter de deur, en als foute HRM-tool is absoluut te vermijden. Het moet in de praktijk (en niet enkel theoretisch) het laatste middel zijn, rekening houdende met de proportionaliteit in beide richtingen, om iemands gedrag of fout te corrigeren.

14.9 Psychosociale impact

Een bijkomend aspect waar er te weinig rekening mee gehouden wordt, is de psychosociale impact van een voor- of tuchtonderzoek.

Personeelsleden ondervinden dat er soms te snel een intern vooronderzoek wordt gestart en daar vaak lichtzinnig mee wordt omgesprongen. In plaats van dat een chef een gesprek voert met een onvoldoende functionerende medewerker, volgt een disciplinair onderzoek.

Uit een studie bij de Nederlandse politie blijkt dat politiechefs te weinig aandacht voor hebben de enorme impact van disciplinaire onderzoeken op agenten. In het rapport staat dat leidinggevend vaak onderschatten wat de effecten zijn van een disciplinair onderzoek. „Er is onvoldoende aandacht voor afloop en afronding van het onderzoek en de terugkeer naar de werkplek. Advocaten geven aan dat zij zich soms zeer grote zorgen maken over het welzijn en de gezondheid van hun cliënt in een disciplinaire procedure”¹⁶.

De voorzitter van de grootste politievakbond NPB, Jan Struijs, zegt dat de studie definitief aantoont dat er binnen de politie sprake is van „een kille afrekencultuur”. Veel politiechefs misbruiken volgens hem disciplinaire onderzoeken om medewerkers in het gareel te krijgen of uit het korps weg te werken. Struijs zegt dat „er helaas een duidelijke toename is van incompetent leidinggevend die besluiten hun positie te verstevigen door een willekeurige inzet van machtsmiddelen tegen individuele medewerkers. De schade die ze daardoor veroorzaken is enorm”.

Ook hier in België dienen we ons te behoeden van deze “afrekencultuur” en “sleepnetconstructies”.

Ook een toepassing van het “Salduz”- principe in zowel voor- als tuchtonderzoeken lijken ons absoluut aangewezen.

14.9.1 Ordemaatregelen – maatregelen van inwendige orde versus verkapte tuchtstraf.

Omdat bepaalde overheden de rechten van verdediging in een tuchtprocedure soms verafschuwt, en/of de tuchtprocedure vermijdt wegens “te complex” wordt er vastgesteld dat men de ordemaatregelen alsook de maatregelen van inwendige orde geregeld misbruikt als verkapte tuchtstraf.

Er dient een wettelijk kader worden gecreëerd voor alle ordemaatregelen waarbij de rechten van verdediging worden uitgebreid.

Deze maatregelen (installatie paritair samengestelde onderzoeksraad met beslissingsrecht en uitbreiding wettelijk kader rechten van verdediging bij ordemaatregelen) moeten ervoor kunnen zorgen dat ellenlange administratieve procedures voor de Raad van State vermeden worden.

¹⁶<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/11/12/rapport-kraakt-kwaliteit-van-interne-onderzoeken-van-de-politie-a4019843>

15 MANDAATFUNCTIES

15.1 Voorwaarden mandaatfunctie.

Om een mandaatfunctie te kunnen waarnemen dient men Hoofdcommissaris te zijn, of beschikken over een directiebrevet.

Regelmatig verneemt men dat het steeds moeilijker wordt om leidinggevende functies binnen de lokale en federale Politie in te vullen. Sommige mandaatfuncties dienen verschillende keren opengesteld te worden, voor bepaalde politiezones zijn er geen kandidaturen om korpschef te worden.

Wij stellen vast dat de reden die vaak naar voor wordt geschoven, het ontbreken van voldoende incentives is. Wij daarentegen zijn ervan overtuigd dat men de reden ook elders dient te zoeken en men de hogere officieren (en houders van directiebrevetten) beter dient voor te bereiden, met het oog op de uitoefening van een mandaatfunctie, op:

- de betrekkingen met de politieke verantwoordelijken en mandatarissen,
- de betrekkingen met de sociale partners,
- zijn/haar rol als People manager.

Het is overduidelijk dat er zeker geen gebrek is aan capabele mensen om deze functies in te vullen, integendeel. Gelet op het gebrek aan voldoende kandidaten pleiten wij ervoor om bepaalde mandaatfuncties open te stellen voor alle officieren. Op die manier zal men voldoende kandidaten hebben, hetgeen zeker ten goede zal komen om jonge mensen te motiveren en toekomstperspectieven te bieden dewelke nu de mogelijkheid niet hebben om door te stromen naar bestuursfuncties.

Anderzijds stellen wij vast dat de weg die dient afgelegd te worden tot het behalen van een directiebrevet, op een tocht door de woestijn lijkt. Wij zijn de mening toegedaan dat de voorwaarden tot het behalen van een directiebrevet grondig herzien dienen te worden. Op deze manier kunnen de betrokken personeelsleden tevredengesteld worden in het kader van de carrièreplanning en hun vooruitzichten, wat tevens een voordeel zal bieden voor de organisatie zelf.

15.2 Evaluatie van mandaathouders

15.2.1 Algemeen principe

Ieder personeelslid bij de geïntegreerde politie wordt geacht om de twee jaar een evaluatie te krijgen. Rekening houdende met onze bemerkingen onder hoofdstuk 3.4 HRM beleid, is dit uiteraard een goed principe. Dit principe is echter niet van toepassing voor mandaathouders. Er bestaat één uitzondering: de tussentijdse evaluatie, een tool die eigenlijk pas uitzonderlijk gebruikt wordt wanneer er problemen zijn.

Het lijkt ons zeker logisch dat mandaathouders eveneens minstens een paar keer tijdens de mandaatperiode geëvalueerd worden. Dit enerzijds als goede HRM-tool, maar ook om tijdig te kunnen bijsturen indien dit nodig blijkt.

15.2.2 MTO

Een MTO (medewerkers tevredenheidsonderzoek) is een goede indicator om te meten hoe medewerkers in de organisatie staan (tevredenheid, betrokkenheid, motivatie, loyaliteit) en wat de gevolgen hiervan zijn (werksfeer, verloop, verzuim, effectiviteit, efficiëntie, klantgerichtheid en productiviteit). Daarnaast toont zo'n onderzoek een beeld van de prestaties van de organisatie en de manier van leidinggeven.

De leidinggevende(n) heeft een grote invloed op de cultuur van de organisatie en de tevredenheid van de medewerkers.

Nog niet overal bestaat de cultuur om belang te hechten of te investeren in een medewerkers. Gezien een MTO minstens een goede indicator is van de bedrijfscultuur, zou het structureel inbouwen van een MTO, en deze in rekening te brengen tijdens de planningsgesprekken, een goede zaak zijn.

16 BOETESYSTEEM

16.1 Van een verkeersveiligheidsfonds naar een veiligheidsfonds

Tegenwoordig gaat een groot deel van de aandacht naar het zogenaamde “boetefonds”, waarbij het vaststellen van verkeersinbreuken gelijk staat met passeren aan de kassa. Veel politiezones hebben deze centen reeds nodig om een gedeelte van de overuren, dewelke werden gepresteerd in het kader van verkeerscontroles, nog te kunnen betalen.

Ook werden er indertijd bijkomende aanwervingen gedaan om deze toename van verkeersboetes administratief te kunnen verwerken. Nu zit men in een vicieuze cirkel ...

Er zijn politiezones waar de criminaliteitscijfers hallucinant zijn. We dienen er dan ook over te waken dat het evenveel organiseren van -, en investeren in gerechtelijke acties in vergelijking met verkeersacties een mindere prioriteit zou worden, puur en alleen om financiële en capaciteitsredenen.

Het uitbreiden van het “verkeersveiligheidsfonds” en het te laten integreren in een algemeen “veiligheidsfonds”, waarbij er rekening wordt gehouden met alle cijfers, en niet op zijn minst de criminaliteitscijfers, lijkt ons een logische stap.

Bij de toekenning van de fondsen dienen alle werkelijke inspanningen (veiligheidsplan, actieplannen, proactieve en preventieve acties, resultaten,...) – voor zowel de federale als de lokale politie - in rekening worden gebracht.

16.2 Onbetaalde boetes

In ons memorandum van 2011 kaartten we de problematiek aan van de onbetaalde boetes. Voor het jaar 2007 bleef de politie achter met 486.299 onbetaalde minnelijke schikkingen, wat neerkomt op 17 procent van de meer dan 2,8 miljoen uitgeschreven verkeersboetes.

De overheid koos ervoor om dit probleem op te lossen door de niet betaalde boetes te innen via de belastingdienst. Het moet gezegd, voor deze categorie van boetes betekende dit een serieuze verbetering. Ook de administratieve last voor wijkinspecteurs, m.b.t. onbetaalde boetes, viel grotendeels weg.

Echter, twee op de drie boetes die door politie- of correctionele rechtbanken worden uitgesproken worden niet betaald. Wanbetalers krijgen ook zelden een vervangende straf.



Van de 454 miljoen euro aan strafboetes die in 2017 werden uitgesproken, was een jaar later nog maar 157 miljoen euro betaald. Waardoor de Belgische schatkist bijna 300 miljoen euro misliep¹⁷.

De verouderde IT-systemen bij Justitie zouden er de oorzaak van zijn. Bovendien zijn de computersystemen van Financiën en Justitie niet compatibel.

Wij zijn nog steeds de mening toegedaan dat het oprichten van een Centraal Justitieel Incassobureau (CJIB cfr. Nederland) op te richten die instaat het verwerken van gegevens over boetes, transacties en maatregelen tot en met het daadwerkelijk innen van geld. Wanneer in Nederland een verschuldigd bedrag ondanks aanmaningen niet is betaald binnen de gestelde termijn, dan kan het openstaande bedrag in een aantal gevallen worden verhaald op een bankrekening, of door een deurwaarder in te schakelen om het openstaande bedrag te innen. Dit gaat zowel over verkeersovertredingen, veroordelingen door de politierechtbank, administratieve boetes, correctionele boetes, enz ...

Dit brengt eveneens met zich mee dat er enerzijds bijkomende capaciteit bij justitie en politie kan vrijgemaakt worden door dat een grote administratieve last weg valt, en anderzijds er nieuwe werkgelegenheid wordt gecreëerd. De geldelijke middelen die vrijkomen door het nog efficiënter innen van boetes kunnen dan opnieuw dienen voor bijkomende investeringen en capaciteit voor justitie en politie.

¹⁷ De Standaard 26/10/2019

16.3 Prisoners at work

Reeds in 2018 lanceerde VSOA Politie een voorstel om, naar Amerikaans model, gevangenen overdag onder begeleiding gemeenschapdienst te laten doen.

In de Verenigde Staten bestaat er het systeem van “*prisoners at work*” onder begeleiding van begeleiders. Denk aan groendienst, onderhoud van treinstellen, autosnelwegen... Dit zou ook helpen om frustraties te beperken binnen de gevangensmuren. Er zijn te veel mensen op een te kleine oppervlakte. De gedetineerden worden daar niet beter van. Het zou een win-winsituatie zijn. Eén: de gevangenen zitten overval. Twee: op die manier kan men iets terugdoen naar de maatschappij toe. Er zijn minder spanningen in de gevangenis en gedetineerden worden voorbereid op hun terugkeer in de samenleving. Gevangenen die hiervoor vrijwillig willen meewerken komen in aanmerking.

Ons voorstel kreeg destijds steun vanuit het gevangeniswezen en van de toenmalige minister van Justitie Koen Geens. Hij vond dat ons voorstel paste in het huidige bestaande systeem waar gedetineerden tijdens het regime van bijvoorbeeld beperkte detentie al buiten de gevangenis werken en dat dit nog verder kon uitgebouwd worden.

17 CONCLUSIE

VSOA Politie is een vakorganisatie die vaak kritisch en assertief uit de hoek komt. Maar, wij zijn ook een organisatie met een duidelijke visie. Wij denken mee en stellen oplossingen voor, zowel in het belang van de organisatie als het individueel personeelslid. Daarom ook, los van het eisenbundel, dit memorandum over onderwerpen die het individuele kwantitatieve aspect overstijgt.

In het verleden werd ook ons “pré-memorandum” *au sérieux* genomen, met als resultaat dat een aantal ideeën werden opgepikt. We hopen dan ook dat huidig memorandum mede een aanzet kan zijn tot meer structurele maatregelen op verschillende vlakken.

We zijn er ons wel van bewust dat niet alle structurele maatregelen in één keer gerealiseerd worden. De voorbije 10 jaar hebben we echter een aantal kansen gemist, en werden er helaas soms foute keuzes gemaakt. Het zal dan ook een hele uitdaging zijn op opnieuw te evolueren naar een modern politieapparaat. Op individueel vlak staat het welzijn en de aantrekkelijkheid van de functie voorop. Op organisatieniveau is een goede en duidelijke structuur onontbeerlijk.

Alles start met een goed plan.