



V.S.O.A. POLITIE

PREMEMORANDUM

*“Veiligheid heeft
zijn prijs”*

PRE-MEMORANDUM

“Veiligheid heeft zijn prijs”

Het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt Groep Politie heeft sedert de aanzet tot de politiehervorming getracht zo constructief mogelijk mee te werken aan het tot stand komen van het nieuwe politielandschap.

Bij de vorming van een nieuwe regering is het de gewoonte dat de vakorganisaties een Memorandum indienen bij de formateur.

Zoals ook andere overheidsdiensten, lijdt de Politie onder de economisch moeilijke tijden. Het uitblijven van een regeringsvorming maakt het niet eenvoudig om concrete maatregelen te onderhandelen en door te voeren die een antwoord bieden op de dagdagelijkse problemen die de mensen ondervinden op het terrein.

Niettegenstaande wij meestal een ongezouten, zelfs soms scherpe maar eerlijke mening hebben, zijn we er ons ten zeerste van bewust dat in tijden van schaarse middelen er dan ook belangrijke beleidskeuzes dienen gemaakt te worden die op termijn kostenbesparend zijn.

De nieuwe ploeg is dan ook klaar, en zeker als grootste Politievakbond, om zijn verantwoordelijkheid te nemen en de koers verder te zetten door op een constructieve manier mee te denken met de overheid waar er zowel economisch kan bespaard worden als politiecapaciteit kan gewonnen worden.

Als grootste vakorganisatie in de sector dienen we het debat open te trekken waarbij wij ons niet alleen zullen beperken tot sectorale eisen. Wij nemen onze verantwoordelijkheid op door naar buiten te komen met- en te bouwen aan- een duidelijke visie. De nieuwe ploeg is zich zeer bewust van deze verantwoordelijkheid en ambitie.

Wij koppelen echter enkele basisprincipes aan deze denkoefening :

- De gevonden middelen dienen ten goede te komen aan het operationele gebeuren;
- De dienstverlening moet er op vooruitgaan;
- Deze denkoefening kan niet leiden tot een uitholling van het statuut;
- Er dient onderzocht te worden welke alternatieven er in plaats kunnen gezet worden om de koopkracht van het politiepersoneel te verbeteren.

« Veiligheid heeft zijn prijs », maar het gaat niet steeds over geldelijke maatregelen, maar eveneens over de politieke moed en wil om te slagen op lange termijn.

Bij deze denkoefening worden concrete maatregelen voorgesteld die aan alle bovenvermelde criteria voldoen. Soms zijn het zeer eenvoudige maatregelen die enkel een mentaliteitswijziging vragen, maar die toch een grote positieve invloed kunnen hebben op de middelen en capaciteit. Men mag echter nooit uit het oog verliezen dat het garanderen van de *veiligheid zijn prijs heeft*.

Vincent Gilles – Vincent Houssin
VSOA POLITIE

1. FUNCTIONELE DOELTREFFENDHEID

1.1 Rekrutering

1.1.1 Een vereenvoudigde en versnelde rekrutering

Jaarlijks ontvangt de Politie meer dan 15000 kandidaturen. Nauwelijks worden er daarvan 800 per jaar gerekruteerd waarvan sommigen een wachttijd dienen te doorstaan van meer dan een jaar.

Vele kandidaten, dewelke veelal reeds een vaste job hebben voelen zich, door deze te lange selectietermijn en wachttijd om de opleiding te kunnen starten, afgeschrikt. Anderzijds zien jonge kandidaten/schoolverlaters – 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.

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

1.1.2 Op peil houden van de instroom

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 1450 te brengen, zijn de beloofde 1350 (hetgeen reeds een verhoging was van 200 aspiranten) ontoereikend.

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.

In onderstaande rubrieken wordt een oplossing geboden om zowel het budgettaire als het capaciteitsprobleem (deels) op te lossen. Er dienen nu eenmaal keuzes gemaakt te worden, want ... veiligheid heeft zijn prijs.

1.2 Opleiding

1.2.1 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 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 tevens te zorgen voor een respect voor normen en waarden.

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

De basisopleiding van de 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 grote ruimte gelaten te worden voor "sociale promotie", wat de mogelijke oplossing is voor de gevolgen van de leeftijdspiramide.

1.2.2 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 van de opleiding verschilt sterk van school tot school.

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.

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 sociaal assistenten.

Er dient gestreefd te worden naar meer vaste lesgevers dewelke onder de vleugels en het gezag van DSE dienen te vallen.

Her en der horen we verhalen dat er een schaarste is aan goede lesgevers. Teveel lesgevers worden enkel aangetrokken door de rijkelijke vergoedingen die worden betaald, die dus meer lijken op huurlingen dan op pedagogen, hetgeen er 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.

De lesgevers dienen echter opgevolgd 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.

Wij vernamen in februari dat de Antwerpse Politieschool een protocolakkoord heeft afgesloten met de Procureurs des Konings van de verschillende arrondissementen met als doel de politie opleiding te verbeteren, door een betere selectie van de lesgevers te verwezenlijken.

We zijn dit idee niet ongenegen, maar we menen dat dit moet verfijnd worden en verder moet gaan. Eenmaal het inhoudelijke bepaald is, achten we het niet opportuun de selectie te laten uitvoeren door magistraten, daar wij vrezen dat deze niet over de geschikte kwalificaties beschikken om de pedagogische kwaliteiten te beoordelen van kandidaat docenten. Want het gaat tenslotte over de beoordeling van de pedagogische kwaliteiten ...

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.

1.2.2.1 De erkenning van de interne opleiding buiten de geïntegreerde politie.

Het 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.

1.2.2.2 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 DSE.

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

1.2.2.3 Een gemeenschappelijk examen na het beëindigen van de vorming

Een enig examen (type baccalaureaat) 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.

1.2.2.4 Opleiding rijvaardigheid integreren in de basisopleiding.

*Het comité P voerde in 2009 een verkennend onderzoek naar het aantal **ongevallen met dienstvoertuigen** in de periode 2005-2007. Dit onderzoek kwam er na opgevangen signalen over de onrustwekkende proporties die dit fenomeen zou aannemen. Gegevens verkregen uit 184 lokale politiezones wijzen voor deze periode op een jaarlijkse stijging met 7,5 % (van 2 391 naar 2 762). Bij de federale politie kon (op basis van de cijfers van DSW) in dezelfde periode echter een gestage jaarlijkse daling worden opgemerkt van 5,5 à 7 % (van 296 naar 260). De overgrote meerderheid van deze ongevallen doen zich voor in de functionaliteit interventie. 3 à 4 % van deze ongevallen leidt tot verwondingen van medewerkers of derden. In een derde van deze gevallen gebeurde dit n.a.v. een verplaatsing met sirene en/of zwaailicht.*

Verder werd vastgesteld dat het preventiebeleid hieromtrent sterk verschilt van zone tot zone en dat een aantal zones geen specifiek beleid hadden ontwikkeld. Naast uitwisseling van informatie en van goede praktijken, konden de volgende genomen maatregelen worden opgetekend: mondelinge en schriftelijke communicatie (cf. interne nota's), technische ingrepen, individuele maatregelen en ten slotte sensibiliseringscampagnes en vorming. Cursussen defensief rijden verdienen aanbeveling voor iedereen die een dienstvoertuig bestuurt.¹

Wij pleiten al jaren voor een degelijke opleiding rijvaardigheid voor alle Politie mensen. Uit risicoanalyses is gebleken dat er wel degelijk een noodzaak bestaat om de bestuurders van prioritaire voertuigen een bijkomende rijvaardigheid en attitudevorming te laten volgen. Dit kan zowel door sensibiliseringsacties, als het correct en vooral veilig te leren sturen tijdens cursussen verhoogde rijvaardigheid.

Hierin moet de nadruk liggen op het niet nemen van onnodige risico's, maar op een veilige (maar daarom niet minder snelle of effectieve) manier van verplaatsen.

Meestal zonder bijkomende vorming, behalve een theoretische cursus over de wettelijke bepalingen, worden de nieuwe agenten en inspecteurs na de basisopleiding onmiddellijk de baan op gestuurd met een prioritair voertuig. Een rijbewijs B volstaat, hetgeen eigenlijk niet verantwoord is.

Wij zijn de mening toegedaan dat het curriculum van de politiescholen in de **basisvorming een aanvullende vorming rijvaardigheid** dient te voorzien. Deze cursus voertuigbeheersing en defensief rijden dienen een essentieel onderdeel te vormen van de basisvorming. Dit kan eventueel deel uitmaken van de cursussen Geweldbeheersing onder de noemer van "tactische interventies".

Laat ons duidelijk zijn : het mag daarbij zeker niet de bedoeling zijn om specialisten anti-slip of piloten te vormen, maar wel de juiste reflexen en technieken aan te leren, en een betere kennis van de risico's en de eraan verbonden gevolgen bij te brengen.

Op het niveau van de Federale Politie worden cursussen verhoogde rijvaardigheid georganiseerd. Voorlopig is de doelgroep vooral Speciale eenheden en Wegpolitie. Wat de lokale politie betreft, hebben een aantal korpsen het initiatief genomen om hun personeelsleden naar een cursus anti slip of defensief rijden of het nieuwe rijden te sturen. Er zijn echter ook andere korpsen die niet investeren in een dergelijke cursus.

Reeds in 2006 werd in Nederland de "profcheck -rijveiligheid" gelanceerd. Hetgeen een onderdeel is van het preventieplan van Verkeer van de Raad van Hoofdd commissarissen.

Het is voor de Nederlandse politie ontwikkeld om een bijdrage te leveren aan de veiligheid van de politiefunctionarissen en het aantal verkeersongevallen met politievoertuigen of waar politiefunctionarissen bij betrokken zijn te verminderen. Er is voor zowel de auto als de motor een toets ontwikkeld.

¹ Observatoriumrapport 2009 Comité P.

In de profcheck staan de volgende onderdelen centraal:

- Voertuigbeheersing;
- Beheersing onder verzwarende omstandigheden;
- Attitude, met name aanpassingsvermogen;
- Bewustwording van risico's;
- Inspelen op gevaarsituaties;
- Inzicht in de beperkingen van voertuigen en de bestuurder in omstandigheden met een verhoogd risico.

Een degelijke en voortgezette rijopleiding is kostenbesparend naar zowel schade als naar capaciteit toe (arbeidsongevallen) :

- De verkeersveiligheid wordt bevorderd;
- De betrokkenheid bij ongevallen daalt;
- Het energiebesparend rijden wordt bevorderd;
- Er is minder schade;
- Onderhoudskosten verminderen.

Uit een onderzoek van het Britse Transport Road Research Laboratory blijkt dat bij een onderzoeksgroep die aan een cursus voortgezette rijopleiding heeft deelgenomen de daling van het aantal ongevallen 25 % bedroeg². In Amerika kwam men zelf tot een daling van 32 %. Bovendien blijkt dat een verbeterde rijstijl het brandstofverbruik met 10% doet dalen.

1.2.3 De gespecialiseerde opleidingen.

Onze sector is onderhevig aan een doorgedreven specialisatie: CIC's, gerechtelijke zuil, GOTTS, VAG, WPR, SPN, SPC, (R)CCU's, Labo's, CGSU, pseudo's, CIK, ... de lijst is verre van volledig.

In werkelijkheid werden deze specialisaties de laatste twintig jaar constant onderworpen aan voortdurende ontwikkelingen daar er specialisaties verdwijnen, bijkomen, of worden aangepast in het politielandschap.

Wanneer men terugkijkt naar de laatste tien jaar, blijkt dat de in plaatstelling van bepaalde functies, onderworpen werden aan een zekere selectie en een gespecialiseerde opleiding. Veelal wordt er rekening gehouden met de goodwill van het personeel en gaat men er zeer gemakkelijk van uit dat men geen sociale of pecuniaire verzuchtingen daar tegenover kan zetten. De stelling "*geld is geen motivator*" kent echter zijn grenzen.

We kunnen daaruit besluiten dat het statutaire aspect nooit ver weg is van het operationele. Reeds jaren wil men deze twee domeinen opzettelijk gescheiden houden in onze sector, doch het is duidelijk dat het nemen van operationele beslissingen zonder te denken aan de wettelijke statutaire gevolgen, op lange termijn onvermijdelijk leiden tot een structureel probleem.

Betekent dit dat we een functionele verloning nastreven? Absoluut niet ! om volgende redenen: de verschillende voorstellen die reeds geponeerd werden, tonen geen meerwaarde, maar vooral, er werd ons nooit een garantie gegeven dat er nooit een verband zal gelegd worden tussen dit concept en de evaluatie van het personeel, en verzekert niet dat de "basisflik" (het "blauw op straat") meer zal gewaardeerd worden.

² ANWB.NL

1.2.4 Voortgezette opleiding

Het VSOA Politie is de mening toegedaan dat de sterkte van de organisatie afhangt van de vooruitgang van het personeel. Maar om de personeelsleden deze kansen te bieden, moet men een reëel aanbod aan voortgezette opleidingen ontwikkelen.

Wij stellen echter vast dat dit aanbod ontoereikend is en te weinig gericht op eigenheden van de personeelscategorieën : Het operationeel, het administratief en het logistiek luik.

Wij stellen tevens vast dat het aanbod van de opleidingen voor sommige personeelscategorieën, bijvoorbeeld die van het Calog niveau D, zeer povertjes is.

Wij zijn van mening dat het dringend tijd is dat er een aanbod wordt ontwikkeld hetwelk een antwoord biedt op deze bezorgdheden.

1.2.5 Gecertificeerde opleidingen

Het aanbod van de Gecertificeerde opleidingen, zoals beloofd tijdens het onderhandelingscomité, werd niet gerespecteerd. Als gevolg daarvan is het onderhandelde minimumaanbod niet van toepassing. Dit leidt tot een verstoring van het evenwicht, dat reeds verzwakt is door het verschil tussen bepaalde opleidingen van hetzelfde niveau.

Het uitstel van een bepaalde opleiding of de annulatie ervan leidt tot moeilijke situaties.

Zo maakt men mee dat men wordt verzocht om een andere opleiding te kiezen zonder enige garantie dat deze echt geschikt of verenigbaar is met de functie. De vraag kan gesteld worden : wat als ze mislukken, indien de collega moet kiezen of gedwongen wordt om te kiezen uit een ongeschikt aanbod? Tevens wordt men geconfronteerd met overlappende data van de oorspronkelijke inschrijvingen met die van hypothetische herinschrijvingen, wat in dit geval tot mislukking kan leiden.

De situatie wordt snel onbeheersbaar.

Inhoudelijk blijkt er ook één en ander te schorten aan de opleidingen. Er werd gemeld dat sommige cursussen totaal ongeschikt bleken (bijv. GO voor de boekhouders van de fedpol waren op het niveau van de gemeentelijke ontvanger).

Tevens moet de kans geboden worden om het calog personeel toe te laten specifieke vorming te krijgen, buiten de gecertificeerde opleiding, dewelke betrekking heeft op het uitoefenen van de functie (verdere specialisatie analoog met nieuwe technieken) en/of met het oog op een andere functie binnen de geïntegreerde politie.

1.3. Een motiverende en aantrekkelijke loopbaan

1.3.1. Eerste aanwijzing in overeenstemming met kwalificaties

We merken op dat de keuzemogelijkheden voor kandidaten die net de school verlaten met betrekking tot hun eerste aanwijzing, diensten en eenheden omvat binnen de federale politie waarvoor normaal een functioneel brevet vereist is.

Het lijkt ons niet gepast, zelfs tijdelijk, dergelijke diensten te laten uitvoeren door middel van een eerste aanwijzing. Het is enerzijds niet veilig voor de medewerker (die voortdurend blootgesteld is aan het risico op fouten of beroepsfouten door onwetendheid van de materie) en anderzijds niet rendabel voor de dienst of voor andere leden van het personeel (doordat de dienstverlening van het personeelslid kwalitatief veel lager ligt dan dat van zijn reeds ervaren collega's in die aangewezen functie).

Niettegenstaande wij begrijpen dat deze eenheden en diensten vragende partij zijn om FTE's te bekomen daar zij een groot tekort aan personeel hebben, is deze operatie een "noodoplossing" dewelke niet alleen verschrikkelijk hypocriet, maar ook schadelijk is.

Bovendien hebben ook de Lokale politiezones duidelijk nood aan voldoende FTE's door het personeelsverloop waarmee zij te kampen hebben.

Daarom zijn wij dan ook van mening dat we het systeem van de eerste aanwijzing in het licht van deze elementen moeten herbekijken.

1.3.2. Herziening van de loonschalen. Onterechte eis ?

Reeds jarenlang moeten wij een betoog aanhoren van de overheid dat de politie al een goed pecuniair statuut heeft, zich steunende op het onderhandelde statuut van meer dan 10 jaar geleden !

Niettegenstaande de financieel moeilijke periode vinden wij nochtans deze eis meer dan terecht en zullen wij op zijn minst bij de volgende sectorale onderhandelingen aandringen bij de overheid zich te engageren om de loonschalen, vooral de laagste, te herbekijken.

Uit een vergelijkende studie uitgevoerd door onze diensten, waarbij de loonschalen van de federale ministeries, alsmede deze van het Vlaams-, Waals- en Brussels Gewest vergeleken worden met deze van toepassing voor de geïntegreerde politie, blijkt duidelijk dat de weddenschalen van de politie achterna lopen op de rest van het openbaar ambt, dewelke een duidelijke inhaalbeweging hebben doorgemaakt sedert 2001. Bovendien worden ook in andere sectoren onregelmatigheidstoelagen toegekend, bestaan er competentietoelagen, zijn er diverse vergoedingstelsels van toepassing, wordt thans reeds het verhoogd vakantiegeld toegepast, kent men het stelsel van maaltijdcheques, enz, ... Ons pecuniair statuut kwam nochtans tot stand gelet op de specifieke job en de bijkomende vorming.

In de pers worden de politieambtenaren, zelfs door bepaalde overheden, regelmatig afgeschilderd als grootverdieners. Wij dringen er op aan dat, mede gelet op de deontologische regels, een dergelijke misleidende communicatie zou worden gestopt.

Dergelijke berichtgeving komt niet ten goede aan het imago van het politieapparaat en is bovendien incorrect.

1.3.3. Een reële steun garanderen in geval van onheil.

1.3.3.1. Artikel 52 en volgende van de WPA

Algemeen

Het punt dat werd ingeschreven in het sectoraal akkoord 2009-2010, maakte onlangs voorwerp uit van een aanpassing en publicatie in de Wet op het Politieambt. Het is een stap in de goede richting, maar wij willen veel verder gaan.

Wij wensen niet te bekomen dat de politieambtenaren geen verantwoording dienen af te leggen. Wij willen echter wel alle politieambtenaren de garantie geven dat ze steeds steun krijgen van hun werkgever in elk geval van « onheil ».

Want het moet duidelijk zijn wanneer een politiemans deelneemt aan een actie, en niet zeker is van steun van zijn werkgever, hij minder risico zal nemen. De maatschappij en de dienstverlening aan de bevolking is dus verliezende partij wanneer er een gebrek is aan voldoende – en duidelijke – steun aan de politiemans.

Momenteel hangt de beslissing voor het toekennen van een rechtsbijstand in het kader van het artikel 52 nog steeds af van het bestuur dat oordeelt over het bestaan van een al dan niet vrijwillige (zware) fout. Ons standpunt is in dit specifiek geval zeer duidelijk : deze beslissing kan enkel genomen worden door een rechter ten gronde. M.a.w. de rechtsbijstand dient steeds toegekend te worden waarbij de kosten enkel kunnen terug (al dan niet gedeeltelijk) gevorderd worden nadat de rechter heeft geoordeeld over het bestaan van enig bedrog of opzettelijke fout.

Anderzijds is het betreurenswaardig dat er nog steeds geen richtlijnen noch procedure bestaat die verplicht wordt opgelegd aan de diverse besturen hoe zij zich dienen op te stellen ten opzichte van de betrokken politiemans alsook tegenover zijn rechthebbenden. Aldus is het niet zeldzaam dat, in het geval van een ernstig arbeidsongeval, de levenspartner haar/zijn plan moet trekken tijdens een ernstige crisisperiode.

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. Wij vragen dan ook een ernstig debat omtrent dit onderwerp.

Toekennen rechtsbijstand

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 herverzekeringsmaatschappij 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... .

De recente wijziging van het artikel 52 van de Wet op het Politieambt, waarbij het niet meer noodzakelijk is dat de gewelddaad minstens één dag afwezigheid om gezondheidsredenen heeft veroorzaakt om een advocaat te worden toegekend, is een serieuze stap voorwaarts.

Het lijkt ons noodzakelijk dat de zones geïnformeerd worden van de wettelijke principes door middel van een Ministeriële omzendbrief.

De werkgever dient de raadsman 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.

Een degelijke sensibilisatie van de Politiezones dient er voor te zorgen dat de betrokken eenheden en Politiezones deze regels strikter gaan toepassen. Dit zal vele discussies zoals in het verleden tussen personeelslid, overheid, verzekeringsmaatschappij en vakorganisatie vermijden. Wij zullen in de toekomst niet aarzelen om het betrokken personeelslid bij te staan bij de eventueel gerechtelijke stappen die worden ondernomen zoals beschreven in bovenstaand principe.

1.3.3.2. Erkenning arbeidsongevallen

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

Wij werden in kennis gesteld 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”.

Hier is eveneens een sensibilisatie voor de Politiezones, door middel van een Ministeriële omzendbrief, absoluut noodzakelijk teneinde wederom ellenlange discussies, administratieve of gerechtelijke procedures te vermijden.

1.3.3.3. Onterechte klachten

Zowel het Comité P, de Algemene Inspectie als de verschillende diensten Intern toezicht, worden geconfronteerd met een hoog aantal ontorechte klachten. Van de 4450 klachten bij het comité P blijken er 86,6% ontorecht te zijn. Deze variëren sterk van overtreders die op die manier aan hun boete proberen te ontsnappen, tot klachten met zware beschuldigingen waarmee men de Politieambtenaar zowel in zijn carrière als privé pogt te treffen.

Deze klachten wegen sterk op de gemoedstoestand en motivatie van de Politieambtenaar op het terrein.

De overheid dient enerzijds in eigen boezem te kijken daar men de lage drempel heeft gepromoot.

Er dient 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 dient 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 dient een sensibilisatie te gebeuren naar de bevolking toe, waar men verwijst naar gevolgen van valse en lasterlijke klachten.

Lasterlijke aantijgingen 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”.

Bij lasterlijke aantijging dient de rechtsbijstand conform het artikel 52 WPA worden toegekend aan de betrokken politieambtenaar, met het oog op een klacht met burgerlijke partijstelling.

Gelet op de capaciteit en de middelen die voor de ontorechte klachten worden ingezet, dienen de kosten doorgerekend te worden.

1.3.3.4. De globale context van de nodige hulp

Maar al te vaak staan veel politieambtenaren dewelke 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) dewelke motiveren met *“in de huidige stand van de zaak is het nog niet opportuun om een raadsmand toe te kennen”*.

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 er voor te zorgen, dat een re-integratie in het korps zo snel mogelijk kan bewerkstelligd worden;
- De nodige juridische ondersteuning dient er ondermeer uit te bestaan dat het artikel 52 WPA correct wordt toegepast door ondermeer ONMIDDELIJK 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 dient te worden geregistreerd in het register “geweld door derden”.

1.3.4. Het invoeren van tussengraden bij het basis- en middenkader.

Oudere collega's wensen naast een financiële loopbaan eveneens een loopbaan waar de anciënniteit zich eveneens in de graadaanduiding onderscheidt. Wij stellen voor dat in het basis en middenkader, naar analogie van het officierenkader, opnieuw twee graden worden ingevoerd. Zo zou bij het bereiken van de schaal B4 (= na 18 jaar dienst) de toekenning van de graad van “inspecteur eerste klasse” en bij het bereiken van de schaal M3 (= ten vroegste na 18 jaar dienst) de toekenning van de graad “hoofdinspecteur eerste klasse” verleend kunnen worden.

1.3.5. De mogelijkheid bieden om de bevoegdheden van OGP te behalen.

Bij het bereiken van de weddeschaal B5 dienen de inspecteurs eerste klasse daarenboven toegang te kunnen krijgen tot een opleiding OGP, waarna zij deze hoedanigheid kunnen bekomen.

Deze maatregel zal, naast de maatregelen mbt oudere werknemers vermeld supra, eveneens een stimulans zijn om langer in operationele dienst te blijven.

1.3.6. Statutarisatie dient de regel te zijn.

1.3.6.1. Contractuele aanwerving

Nu nog steeds worden contractuelen aangeworven die sneller statutair worden dan collega's met een statutariseringsbrevet. Alhoewel duidelijk is aangegeven in het Calogstatuut dat aan deze mensen voorrang moet gegeven worden, gebeurt dit op vele plaatsen niet.

Er zijn in heel wat zones nog één of enkele gesco's die niet gestatutariseerd geraken omdat dit niet op de Organieke Tabel is voorzien. Er dient een oplossing worden gezocht om ook deze personeelsleden, die vaak al hun hele carrière als gesco hebben gewerkt, te kunnen statutariseren.

De contractuele aanwerving dient uitzonderlijk te zijn, voorrang dient te worden gegeven aan het statutair verband.

1.3.6.2. Mogelijkheid tot sociale promotie

Contractuelen hebben geen enkele mogelijkheid om sociale promotie te maken en zodoende een trapje hogerop te klimmen. Het probleem stelt zich vooral bij de niveaus C en D.

Teneinde deze personeelscategorie een toekomstperspectief te geven, dienen er faciliteiten te worden gegeven om te kunnen deelnemen aan de interne statutaire examens.

Bovendien stellen wij vast dat sedert het invoeren van de mobiliteit er praktisch geen plaatsen voor het personeel niveau D werden opengesteld. Wij pleiten er voor dat, in afwachting dat de niveaus D dewelke reeds jaren een job uitvoeren van niveau C opgewaardeerd worden (met als reden dat niveau D een uitdovende graad is), deze openstaande plaatsen toch ter beschikking zouden gesteld worden via mobiliteit.

1.3.6.3. Halftijds tewerkgestelden

Er zijn nog heel wat collega's die een statutariseringsbrevet bezitten, maar die als halftijds tewerkgestelde (soms buiten hun wil om) geen mogelijkheid hebben om dit te verzilveren.

De enige mogelijkheid om statutair te kunnen worden, tot nu toe, is dat de betrokken personeelsleden een tijd lang voltijds werken (als die mogelijkheid geboden wordt) tot na de statutarisatie en daarna terug halftijds werken. Dit kan toch de bedoeling niet zijn ...

Er dient dus een werkbare en logische oplossing worden aangereikt voor de halftijds tewerkgestelde personeelsleden beschouwd als "Y" en die geen mogelijkheid hebben tot statutarisering.

1.3.6.4. Loopbaan

Het ware wenselijk dat de overheid een studie laat maken door een paritair samengestelde werkgroep, dewelke zich dient te buigen over de loopbaan van contractuelen.

Volgende zaken dienen ondermeer bekeken te worden :

- Het besluit inzake de bijkomende en specifieke opdrachten;
- Het invoeren van een stelsel betreffende de rechten en plichten, aangepast aan contractuelen;
- De mogelijkheden inzake de verhoging in weddeschaal, de overgang naar de statutaire loopbaan en de loopbaanbegeleiding;

1.3.6.5. Een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel ?

Wij horen meer en meer spreken over een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden. Het VSOA Politie is de mening toegedaan dat er slechts één weg kan gevolgd worden : die van de statutarisatie. Men misleidt het personeel door te stellen dat er geen verschil zal bestaan mbt de pensioenen tussen deze contractuelen en de statutairen, hetgeen in de realiteit niet correct is.

1.3.6.6. Outsourcing zonder limieten ?

Onlangs werd een ontwerp als proefproject voorgelegd om het werk van de poetsvrouwen te outsourcen. Wij hebben gesteld het project te weigeren, en wanneer het idee verder zou bestudeerd worden (hetgeen uiteraard niet wil zeggen dat we de uitvoering ervan zouden aanvaarden) er twee garanties moeten worden vervuld : de duurzaamheid van de werkgelegenheid garanderen voor diegenen die vrijwillig zouden overstappen; eerbiedige- en begeleidingsmaatregelen voor diegenen waarvoor een andere job wordt gezocht.

1.3.7. Het puntensysteem mbt de kledij.

Het puntensysteem heeft reeds voor veel frustratie en verwarring gezorgd. Vooreerst dient opgemerkt dat het systeem te ingewikkeld is. Een logisch systeem waarbij elk 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. Eén van de voorbeelden is de individuele Kogelwerende vest.

Het is mijn overtuiging dat een individu beter zijn eigen behoefte aan basiskledij kan inschatten dan een korpschef.

Vaak wordt het personeel voor de keuze gezet : ofwel aanschaf via het puntensysteem, ofwel worden er geen individuele Kogelwerende vesten aangeschaft!

Ook wordt de theoretische afschrijving³ 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 werd trouwens bevestigd door de Minister van Binnenlandse zaken : *“Het is mijn overtuiging dat een individu beter zijn eigen behoefte aan basiskledij kan inschatten dan een korpschef.”*

Er dient ook een mogelijkheid geboden te worden om burgerkledij aan te schaffen voor opdrachten die in burger dienen uitgevoerd te worden. Dit is ondermeer het geval voor de Lokale en Federale Onderzoeksdiensten. De onmogelijkheid voor de leden van gerechtelijke pijler om op een efficiënte wijze (en ten voordele van de dienst) hun puntenenveloppe te gebruiken is flagrant.

³ GPI 6 en 12

⁴ Commissie voor de Binnenlandse zaken van woensdag 20 februari 2008

1.3.8. 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.

Sportende werknemers zijn op de werkvloer productiever en minder vaak ziek.

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 soms hoge fysieke eisen. 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 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. Bovendien zou deze algemene maatregel er mede voor zorgen dat het imago van de Politie een positieve boost zou krijgen.

1.3.9. 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 er van overtuigd dat men de reden elders dient te zoeken en men de hogere Officieren (en houders van directiebrevetten) beter dient voor te bereiden op de betrekkingen met de politieke verantwoordelijken en mandatarissen, met het oog op de uitoefening van een mandaatfunctie.

Dat was ook één van de hot items tijdens de studienamiddag van de Koninklijke Federatie van Officieren en Hogere Ambtenaren van de Belgische Politie met als titel : "Beïnvloedt het verloningssysteem de (goede) werking van de politie?"

In het verleden zijn reeds verschillende pogingen geweest om een wedde-opslag te forceren voor mandaathouders. Ook deze keer werd het onderwerp ge(mis)bruikt om te stellen dat de loonspanning tussen de mandaathouders en andere personeelsleden te klein is. In één adem werd zowat de volledige nationale pers op stelten gezet door te stellen "*dat sommige politiemensen hun maandloon met meer dan 3.000 euro bruto extra aanvullen en dus meer verdienen dan hun bazen*". Daar waar velen de "*functionele verloning*" volop aan het promoten waren, waren er anderen reeds volop aan het dromen dat de mandaathouders een opslag zouden moeten krijgen. Op een dergelijke manier een wedde-opslag proberen te verantwoorden is Not done.

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 er voor 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.

Gelet op het gebrek aan voldoende kandidaten pleiten wij ervoor om bepaalde mandaatfuncties open te stellen voor alle officieren.

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 dient herzien te worden. Het is tegen deze prijs dat de betrokken personeelsleden kunnen tevreden gesteld worden in het kader van de carrièreplanning en hun vooruitzichten, wat tevens een voordeel zal bieden voor de organisatie en zijn management van de kaders.

Er dient tevens een oplossing gevonden te worden voor de personeelsleden die niet werden aangesteld in een hogere graad, dewelke echter wel werden aangesteld in een hogere functie. Het komt er op neer dat er Commissarissen zijn die reeds geruime tijd de job uitvoeren van Hoofdcommissaris geblokkeerd worden en geen zicht hebben op enige bevordering.

Teneinde tegemoet te komen aan de gedane beloftes uit het verleden, en zodoende deze betrokkenen te erkennen voor hun motivatie (sommigen zijn reeds meerdere jaren in het geval), dient deze toestand geregulariseerd te worden.

1.4. Investeren in het welzijn van het personeel.

1.4.1. Algemene Principes

In een tijd van zeer schaarse middelen is preventie meer dan ooit "kostenbesparend".

In een tijd van zeer schaarse middelen is preventie meer dan ooit "kostenbesparend". Gericht werken en verliezen vermijden zijn de meest effectieve en efficiëntste kostenbesparende maatregelen. De resultaten van de analyses dienen opgenomen te worden in de opleidingen, de uitbating en de jaaractieplannen welzijn.

Preventie begint aan de top. De beleidsmensen moeten beseffen dat zij een voorbeeldfunctie hebben.

Belangrijk is dat er een mentaliteit- en attitudewijziging komt op het niveau management en korpsleiding, waar maar al te vaak de welzijnsaspecten van het politiewerk stiefmoederlijk worden behandeld.

Politiezones en eenheden dewelke vertikken om een echte Interne dienst voor Preventie en bescherming op het werk in te richten en/of de principes van het Dynamisch Risicobeheersingsstelsel⁵ niet nakomen (en jammer genoeg moeten wij vaststellen dat er nog heel wat zones en diensten zijn die een loopje nemen met de welzijnswet...), dienen te worden gesanctioneerd middels de federale dotatie.

⁵ Koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

1.4.2. Geweld tegen politieambtenaren.

1.4.2.1. Globale aanpak

De voorbije tien jaar steeg het aantal geweldsdelicten tegen politieambtenaren met 14 procent. Het is een publiek geheim dat gedurende jaren bepaalde beleidsmensen niet achter hun politiemensen stonden. Vaak werd het geweld tegen Politie bestempeld als “inherent aan de functie”. Opmerkelijk daarbij is dat de geregistreeerde feiten tussen 2007 en 2008 stegen met 61,28 % [www.fedpol.be] !

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.

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.

Samen dienen we te zorgen voor een grotere veiligheid en betere bescherming van onze politie-ambtenaren!

1.4.2.2. De Agenten van Politie opnieuw hun eigenlijke taken laten uitvoeren, in het belang van hun veiligheid

Vorig jaar werden wij met minstens twee geweldsdelicten tegen Agenten van Politie geconfronteerd : de daders verwarden waarschijnlijk deze agenten met Inspecteurs van Politie. Wij herinneren er aan dat de Agenten van Politie een beperkte politiebevoegdheid hebben en dus bijgevolg geen enkel risico bij het uitoefenen van hun functie zouden mogen lopen. Wij herinneren er tevens aan dat hun taken zeer duidelijk werden bepaald in de Ministeriële omzendbrief.

Nochtans stellen wij regelmatig vast dat sommige Korpschefs de dienst zodanig [laten] organiseren dat een Agent van Politie patrouille dient uit te voeren met een Inspecteur van Politie. Het is zeer duidelijk dat economische redenen aan de basis liggen van dergelijke beslissingen, waarbij men vergeet dat het verschil bij nacht of weekendwerk slechts over enkele euro's gaat. Deze Korpschefs stellen deze Agenten van Politie bloot aan enorme risico's : het risico op een levensbedreigend incident ! Dit is voor ons onaanvaardbaar, zelfs wanneer sommige collega's deze situatie accepteren door de risico's te miskennen of omdat zij liever deelnemen aan andere taken die attractiever zijn dan die van hen.

Wij hebben reeds voorgesteld dat de omzendbrief zou omgezet worden in een reële en duidelijke wettelijke basis die de taken bevat, aangevuld met een verplichting tot naleving ervan. Wij zijn ervan overtuigd dat dit de enige oplossing is.

Wanneer men het bovenstaande blijft weigeren, dient men te stoppen met de hypocrisie en moet men de vraag stellen omtrent de bewapening van agenten. Dat brengt echter met zich mee dat men de fundamentele redenen, die aan de basis liggen van het tot stand brengen van dit kader, volkomen teniet doet.

1.4.2.3.Recent protocolakkoord Nederland

Wij dienen een voorbeeld te nemen aan Nederland waar er onlangs een nieuw protocolakkoord werd getekend tussen alle Politiekorpsen, de Minister, het Openbaar Ministerie en de vakorganisaties. Het "Landelijk Protocol geweld tegen Politieambtenaren" voorziet zowel in een eenduidige aanpak van de dader(s), als de ondersteuning van de politiemensen.

Buiten de vervolging voor het plegen van geweld tegen politieambtenaren, zullen daders namelijk direct veroordeeld worden om zowel de geleden materiële als morele schade te vergoeden ! (alsook voor wat andere rechthebbenden betreft, zoals ondermeer de werkgever zelf)

1.4.2.4.Wat zegt de Welzijnswet ?

In België is bij wet voorzien dat, in het kader van een efficiënt preventiebeleid, de werkgever bijzondere aandacht dient te besteden aan werknemers die contact hebben met derden [art. 32quater, § 1, derde lid, 3° van de wet 04/08/1996 en art. 4 van het KB.17 mei 2007] Bovendien dient de werkgever een register "geweld door derden"aan te leggen.

Dit preventiedocument dient de werkgever te helpen om de meest adequate preventie maatregelen te treffen tegen feiten van geweld, alsook om de getroffen politieambtenaar bij te staan.

Tot op heden dienen wij vast te stellen dat in de meeste korpsen er geen sprake is van een feitenregister, laat staan van adequate preventie maatregelen ! Het wordt dus tijd dat er eveneens een globaal en bindend akkoord wordt afgesloten tussen alle betrokken partijen (inclusief magistratuur) dewelke ons een hardere aanpak van de daders en een betere ondersteuning van de slachtoffers garandeert.

1.4.2.5.Strengere en effectievere straffen

De heer Remkens, Nederlands Minister van Binnenlandse zaken vatte het zo samen :
"Blijf met je poten van onze mensen af, of je zult het je nog lang bezuren. Geweld tegen de politie mag niet worden getolereerd en iedereen moet weten en beseffen dat de dader een krachtig antwoord van de overheid kan verwachten"

Wij eisen dan ook :

- Een bijzondere aandacht van Parket en Rechter met betrekking tot dossiers waarbij Politieambtenaren het slachtoffer zijn;
- Een wettelijke basis die specifiek aan de politieambtenaren wordt gewijd met het oog om een reële bescherming (door onsamendrukbaarheid van de straffen, door uitzonderingsmaatregelen in te voeren ten opzichte van de daders – denk bijvoorbeeld aan Frankrijk en Nederland waarbij daders met dubbele Nationaliteit deze zullen verliezen bij misdrijven gepleegd ten opzichte van politieambtenaren (!!!), uitsluiting van de mogelijkheid tot minnelijke schikking, enz...)
- Wij eisen een controleorgaan hetwelke aan de betrokken agent elke niet gegronde klacht ten zijnen laste kenbaar maakt en waarbij hij zijn rechten kan laten gelden;
- Wij eisen van de administratieve overheden een reële en gelijke bijstand, voor ieder politieambtenaar en hun verwanten;
- Wij eisen een volledige dekking met betrekking tot de rechtsbijstand, de rechter dient te oordelen of er enige schuld is, niet de administratieve overheid;

**Straffeloosheid is een onrecht en een aanfluiting van de waarden
van onze maatschappij**

1.4.2.6. Geweldbeheersing

Motivatie van de monitoren «Geweldbeheersing»

Wij stellen vast dat één van de belangrijkste pijlers met betrekking tot het « weten » tot en met het « integreren » van de politieambtenaren , quasi volledig onder de noemer « vrijwilligerswerk » kan gecatalogeerd worden.

Het is enerzijds begrijpelijk, want het is zowel in het voordeel van de betrokken personeelsleden als de organisatie zelf dat de personeelsleden zich in een functionaliteit kunnen inzetten waarvoor zij bijzondere talenten hebben. Het is echter anders wanneer deze investering tientallen uren overschrijdt.

Bijkomend mag men de verantwoordelijkheid die deze betrokken monitoren opnemen niet onderschatten : zij staan in de “eerste lijn” indien er bij een incident een verkeerde interpretatie leidt tot verkeerd gebruik van geweld.

Wij zijn de mening toegedaan dat er een debat dient plaats te vinden dewelke de verantwoordelijkheden en de rol van deze functie dient te verduidelijken.

1.4.2.7. Bewapening

Regelmatig horen wij kritieken (in de slechtste gevallen) of voorstellen (in het beste geval) mbt de bewapening van de Politieambtenaren.

Binnen de Europese gemeenschap evolueert de keuzes die gemaakt worden in het kader van veiligheid voortdurend tussen de repressie en de dialoog..

Men dient toe te geven dat deze concepten vaak zijn ingegeven door humanistische overwegingen, maar vaak totaal geen rekening houden met de technische en tactische noodzakelijkheid die de politiefunctie met zich meebrengt.

Onlangs eiste men dat men voor alle politieambtenaren een Taser voorzag. Men dient voorzichtig te zijn dat een dergelijke keuze niet genomen wordt op basis van een modeverschijnsel, en kan volgens ons absoluut niet genomen worden zonder overleg met de eindgebruikers, zijnde de politiemann op het terrein.

1.4.3. Het generatiepact en de omgekeerde leeftijdspiramide

1.4.3.1. De individuele quota mbt 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 hetwelke een zelfde doelstelling - kostenbesparend voor de overheid en sociaal voordeel voor de personeelsleden -voor ogen heeft.

1.4.3.2. De « anciens » soigner 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 leeftijdspiramide (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.

Deze maatregelen 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, ...

1.4.4. Infrastructuur

1.4.4.1. Algemeen

Qua gebouwen is er bij de lokale politie heel wat verbeterd. Het integreren van de verschillende politiediensten was een opportuniteit om te streven naar goede locaties en het bouwen van een nieuwe infrastructuur, of het moderniseren van bestaande structuren.

Bij de federale politie is de toestand minder bevredigend en soms zelfs dramatisch. Vooral de Brusselse situatie, de voorzieningen voor de spoorwegpolitie, de scheepvaartpolitie en de schietstanden baren zorgen. Hier zijn specifieke maatregelen op korte termijn zeker aangewezen.

Daarnaast dient via een nieuw specifiek meerjaren investeringsprogramma de verderzetting van de aanpassing en de modernisering van de infrastructuur van de federale politie voorzien te worden. Hierbij is het aangewezen binnen het budget van de regie der gebouwen een specifiek programma te voorzien, evenals een extra financiering, zoals dit trouwens al het geval was in de periode 2002-2007.

Bij de Federale Politie werd 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 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.

Het is zielig te moeten aanzien dat zelfs bij de federale politie deze normen niet worden gerespecteerd.

1.4.4.2. Het ASTRID netwerk

Het netwerk door Astrid uitgewerkt is gebaseerd op een meer dan 10 jaar oud programma. Wij stellen vast dat er nog steeds drie "zwarte vlekken" zijn binnen dit netwerk, met als gevolg dat het personeel in die zones een risico loopt.

Anderzijds worden in de grensstreken - in het raam van hun achtervolgingsrecht – problemen vastgesteld tussen de verschillende communicatiesystemen. Wij beschikken niet over dezelfde systemen als de Nederlanders, de Duitsers, de Luxemburgers of de Fransen. Het wederzijds uitlenen van een radiopost is slechts een pleister op een houten been. Verre van te dromen van een Europees politie netwerk.

Wij menen dat de politieke overheden eens te meer een duidelijke keuze moeten maken. Deze keuze moet verzekeren dat het terreinpersoneel beschikt over een betrouwbaar communicatiesysteem. Wij achten het noodzakelijk dat er een budget wordt voorzien om nieuwe masten in te planten om een 100 % dekking te verzekeren op het Belgische grondgebied, alsook een dekking te verzekeren over een ruimschoots grensoverschrijdende strook.

1.4.4.3. Centra voor geweldsbeheersing

Schietstanden

Op basis van risicoanalyses in diverse studies 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.

Gelijktijdig met het normenboek voor politiecommissariaten is het aangewezen dat er een normenboek voor politieschietstanden wordt opgesteld. Dit dient "verplicht" van toepassing te zijn bij het renoveren van of een nieuw te bouwen politieschietstand.

In de toekomst dient vermeden te worden dat er gebruik dient gemaakt te worden van "burgerschietstanden".

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.

Beleidskeuzes die op termijn kostenbesparend zijn.

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.

Waar de Federale Politie beschikt over een aantal eigen schietstanden, is het bij de Lokale Politie vaak behelpen en roeien met de riemen die men heeft. De toestand is daar vaak schrijnend.

Het realiseren van 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.

1.4.5. De syndicale wet

1.4.5.1. Bescherming van de syndicaal afgevaardigde.

Wij vernemen meer en meer dat afgevaardigden die durven hun nek uit te steken en op te komen voor het algemeen belang, bedreigd worden door hun overheden, hun carrièremogelijkheden teniet zien gaan, herplaatst worden onder het mom van reorganisatie (art 44), enz... Er wordt tevens vastgesteld dat er vooral op lokaal niveau in zekere politiezones een syndicaal misprijzen bestaat dat harmonieuze relaties tussen overheid en personeelsvertegenwoordiging onmogelijk maken.

Wij willen dus vragen aan de overheid om maatregelen, die een betere bescherming van de syndicale afgevaardigde voorzien, te willen invoeren.

De syndicale afgevaardigden dienen, na de beëindiging van hun syndicaal mandaat, gedurende een zekere periode nog over een wettelijke bescherming te beschikken dit naar analogie van datgene van toepassing in zekere andere sectoren.

Er dient tevens te worden voorzien in een stelsel waarbij de overheid, in geval van unaniem negatief advies vanwege de vakbonden, formeel motiveert (waar naar onze mening de wet van 1992 niet ver genoeg gaat) waarom zij de bestreden maatregel toch wenst door te voeren.

Teneinde tegemoet te komen aan de kritieken inzake de uitoefening van de syndicale prerogatieven " buiten ressort " dient het syndicaal verlof te worden beschouwd zoals de gehypothekeerde capaciteit.

Anderzijds is de benaming van het syndicaal « verlof » totaal inadequaat en geeft andere personeelsleden de indruk dat het om verlof gaat, hetgeen uiteraard totaal niet correct is : het gaat wel degelijk over werk – supplementair aan het professionele werk – om de collectieve belangen te verdedigen. Deze verouderde en niet adequate benaming dient dan ook te worden veranderd.

1.4.5.2. Hervorming Federale BOC's

Binnen de federale politie wordt de werking van de provinciale overlegcomités als disfunctioneel ervaren. De hervorming van federale boc's zullen in de zeer nabije toekomst onderhandeld worden. Wanneer deze hervorming ervoor kan zorgen dat de aangehaalde problematieken een snellere oplossing zou geboden worden, dat het welzijn van het personeel een positieve boost zou krijgen, dan willen wij daar onze medewerking aan geven. Let wel, het verhogen van het aantal BOC's vergt ook een niet te onderschatten inspanning van de vakorganisaties wat een capaciteitsverhoging zal rechtvaardigen.

1.4.6. Sociale dienst nog socialer.

De sociale dienst van de geïntegreerde politie werd in tien jaar tijd langzaam opgebouwd. De tijd is volgens ons aangebroken om ook projecten te starten in samenwerking met andere sociale diensten, met als doelstelling dit aanbod van diensten te openen voor alle personeelsleden.

Nochtans dient men toe te geven dat een sociale dienst hoofdzakelijk georiënteerd moet zijn naar de zwakste categorie in onze sector. Een bijkomende uitdaging die snel dient gelanceerd te worden : een aanbod van diensten georiënteerd naar de personeelsleden met mindere inkomsten.

Tenslotte zijn wij de mening toegedaan dat de sociale dienst een zeer belangrijke rol dient te spelen om de job attractief te maken voor jongeren en zodoende de gevolgen van de leeftijdspiramide te verminderen. Er worden echter praktisch geen initiatieven genomen voor deze jonge gezinnen om een degelijke kinderopvang te voorzien. Het lijkt ons dan ook belangrijk dat de sociale dienst zich engageert om een aanbod in die zin te kunnen doen.

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

Verschillende 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.

Wij stellen vast dat de gemiddelde levensverwachting van een politieambtenaar 62 jaar bedraagt. 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 minimale begeleiding dient voorzien te worden onder de vorm van een hospitalisatieverzekering 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.

1.6. Gratis medische verzorging tijdens en na de loopbaan.

1.6.1. De ongelijkheid in behandeling tussen Operationeel en Calog Personeel.

De ongelijkheid mbt de gratis medische zorgen tussen het operationeel en calog personeel wordt ervaren als een discriminatie. Een oplossing bestaat er in om ook de kosteloze medische zorgen toe te kennen aan het CAllog personeel, of op zijn minst hen de keuze te laten tussen kosteloze medische zorgen of aangeboden hospitalisatieverzekering die kan meegenomen worden bij de oppensioenstelling; hetgeen nu reeds het geval is voor bepaalde categorieën(vb onthaal).

1.6.2. Vrije keuze van de behandelende geneesheer

De beperkingen die worden opgelegd met betrekking tot "aangenomen geneesheren" blijven niet alleen een flagrante schending van de rechten van de personeelsleden, maar veroorzaken tevens een verhoging van de nutteloze administratieve rompslomp. Daarom geloven wij dat we de heilige principe van de "aangenomen geneesheer" moeten verlaten om de eenvoudige reden dat de vrije keuze van arts moet mogelijk zijn.

2. STRUCTURELE DOELTREFFENDHEID

2.1. 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 10 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 tevens het debat gevoerd te worden van de kerntaken. Nu worden nog teveel taken uitgevoerd die niet tot de kerntaken van de Politie behoren.

2.2. De adequate grootte van een politiezone

De huidige Minister van Binnenlandse zaken is het idee genegen dat er politiezones, op hun vraag, zouden fusioneren. Dit is een stap in de goede richting. Een ontbinding van zones dient echter absoluut vermeden te worden.

Men dient zich echter geen illusies te maken, een schaalvergroting moet leiden tot reële schaalvoordelen. Een fusie van een staf van elk 30 personeelsleden mag nooit leiden tot een "etat-major" van 70 of meer.

Wanneer een schaalvergroting wordt uitgevoerd, dient men absoluut ook rekening te houden en concrete maatregelen uit te werken met betrekking tot de sociale kant en begeleiding van de personeelsleden.

2.3. Is schaalvergroting de oplossing ?

Reeds vroeger werd het idee geopperd door onze vakorganisatie om in sommige gevallen een schaalvergroting uit te voeren. Het recente voorstel van de Minister van Binnenlandse zaken komt dus zeker niet als een verrassing, doch de realiteit leert ons dat dit op politiek niveau nogal wat weerstand ondervindt.

Een praktisch voorbeeld : Naar aanleiding van diverse gewelddelicten in het Brusselse werd de noodzaak om de diverse Brusselse zones te laten smelten heel duidelijk. Doch ... De Burgemeesters (de uitvoerende macht ,tevens parlementsleden) willen de zeggenschap over "hun" politie behouden. Het gevolg is bekend ... Geen schaalvergroting.

2.4. Gevangentransport

In 2009 besteedde de federale politie 73.360 uren aan het overbrengen van verdachten of gedetineerden van de ene naar de andere gevangenis. Dat is bijna 6.000 uren meer dan in 2008.

Deze gepresteerde uren komen overeen met zo'n **48 effectieven**. Cijfers van de Lokale Politie zijn (voorlopig) niet gekend.

Niettegenstaande het veiligheidskorps reeds overbrengingen uitvoert, worden de politiediensten nog teveel belast met deze taken.

Enige uitzondering die hier zou op mogen gemaakt worden, zijn de risicovollere overbrengingen dewelke dienen uitgevoerd worden met de nodige steun van gespecialiseerde eenheden bij de Federale Politie.

De middelen die nodig zijn om het veiligheidskorps te versterken, zullen gevonden worden bij de opmaak van de eindbalans van dit pré-memorandum.

3. ORGANISATORISCHE DOELTREFFENDHEID

3.1. Basisfunctionaliteiten

Elke politiezone dient minstens zeven basisfuncties te organiseren dewelke ingebed zijn in de filosofie van de principes van gemeenschapsgericht politiewerk⁶. Het gaat over de wijkwerking, het onthaal, de interventie, de politionele slachtofferbejegening, de lokale recherche, de handhaving van de openbare orde, verkeer⁷.

Sommige politiezones springen met deze verplichting zeer creatief om.

Zo hebben wij weet van politiezones die niet voldoen aan de minimumeisen van een volwaardige rekerchedienst, zones waar de wijkagent interventiedienst dient uit te voeren (in de verlofperiode zelfs voor langere periode zodat het soms gebeurt dat de bevolking hun wijkagent gedurende lange periodes niet meer ziet), tot ook opgerichte verkeersdiensten (opgericht door middel van het verkeersveiligheidsfonds) die even later opnieuw worden geïntegreerd in de Interventie.

Er dient een beter toezicht te worden georganiseerd op de politiezones met betrekking tot het aanbieden van de wettelijk opgelegde basisfunctionaliteiten. Het bepalen van de Federale dotaties zou als stok achter de deur dienen gebruikt te worden indien er zones zijn die deze basisfunctionaliteiten niet als volwaardige diensten in hun organisatie voorzien, of met de wettelijke verplichting "creatief omspringen"

3.2. Vereenvoudiging mobiliteitsstelsel brengt capaciteit op

3.2.1. 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 .

Men zou verstedd staan van de diversiteit van selectieproeven die de verschillende korpsen hanteren. In sommige korpsen geldt een simpel gesprek met de Korpchef, de meeste zones organiseren echter een selectiegesprek met een echte jury, anderen gaan nog veel verder door ook

⁶ Koninklijk Besluit van 17 september 2001

⁷ Gewijzigd dmv Koninklijk Besluit van 16 OKTOBER 2009

nog eens bijkomende schriftelijke proeven te organiseren en er zijn ook korpsen die volledig opgaan in het “gebeuren” door praktische proeven te organiseren.

Eén van de absurde voorbeelden die ons ter ore kwam, gaat over selecties van poetsvrouwen waarbij naast een interview tevens praktische proeven werden georganiseerd waarbij een personeelsverantwoordelijke een score moest toekennen...

Bovendien vernemen wij dat er nog steeds sommige overheden inventief zijn om deze of gene kandidaat te kunnen bevoordelen.

Een kleine berekening leert ons dat er schandalig veel capaciteit verloren gaat en het system 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 geraakten 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. Hoe hypocriet kan men zijn ?

Sommige overheden zijn inventief om deze of gene kandidaat te kunnen bevoordelen.

3.2.2. Selecties tot het strikt minimum beperken = capaciteitswinst

Laten we aannemen dat er ongeveer 220 verschillende entiteiten selecties worden georganiseerd. Gemiddeld gebeurt dit een viertal keer per jaar. Zonder te overdrijven, en vermoedelijk zelfs onderschat, kan men stellen dat daar telkens 1 dag aan wordt gependeed. Een jury bestaat meestal uit een drietal personen. Maw 21.120 uur per jaar. Omgerekend betekent dit in euro zo'n 1056000 euro/jaar (gerekend als Officierenkader ...).

Omgerekend in “blauw op straat” betekent dit (Basiskader gerekend aan 15 euro Bruto per uur) 70400 uren. Of +/- **55** personeelsleden : wat een kleine zone betekent, en voor heel wat diensten (die qua capaciteit op hun tandvlees zitten) meer dan welkom zouden zijn.

Deze berekening gaat enkel over de selectiegesprekken zelf, en houdt zelfs nog geen rekening met de administratie er rond.

3.2.3. Een systeem van selectie waarvoor 1 dienst verantwoordelijk voor is.

De selectieprocedures dienen dan ook naar een hoger niveau te worden gebracht, maw de gehele mobiliteit moet federaal 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.

3.2.4. Mobiliteit tweetalige zones

Om voldoende tweetalige operationele politieambtenaren tewerk te kunnen stellen in de tweetalige zones, en er voor te zorgen dat dit geen “afschrikking” wordt voor niet tweetaligen, dient de mogelijkheid worden geboden om aanwervingen te doen van personeelsleden die beschikken over het niveau 4 inzake taalkunde met de garantie dat deze personeelsleden vervolgens kunnen beschikken over een opleiding die hen in staat moet stellen binnen een redelijke termijn te voldoen aan het niv.2.

3.3. Graacultuur

Diverse korpschefs hebben in de media de zogenaamde ‘graacultuur’ bij de politie aangekaart. Hierdoor werd voornamelijk, maar ten onrechte, de politieman op straat geïdoleerd en bijgevolg in een zeer slecht daglicht geplaatst. Op de daarop volgende polemiek hebben wij dan ook zeer negatief gereageerd op de standpunten van de overheid.

Zo stellen we vast dat we de laatste weken worden overstelpt met verhalen van bepaalde leidinggevendenden dewelke perfect onder de definitie van “graaier” zouden kunnen vallen en waar inderdaad de efficiëntie van de organisatie in vraag kan gesteld worden.

Er dient een serieuze mentaliteitswijziging te komen waarbij de mensen op het terrein echt worden gecoacht en waar leidinggevendenden op het terrein werkelijk de leiding nemen. In Nederland is er op dat gebied een totaal andere mentaliteit.

Overleg met de collega’s van de Nederlandse Politievakbonden heeft ons geleerd dat de laatste hervorming zomaar eventjes 259 miljoen euro per jaar opbrengt, door enkel en alleen efficiënter te werken. Deze middelen worden onmiddellijk terug in de Politie geïnvesteerd waardoor er ondermeer 1400 effectieven meer worden aangeworven.

3.3.1. Deontologische commissie

3.3.1.1. Werking en organisatie

Niettegenstaande de syndicale organisaties integraal deel uitmaken van de Deontologische Commissie dienen wij te moeten vaststellen dat deze commissie sinds haar oprichting geen enkele concrete zichtbare bijdrage heeft geleverd ten voordele van de deontologie bij de Geïntegreerde Politie.

De vraag kan gesteld worden of dit te wijten is aan haar samenstelling of aan haar taakomschrijving.⁸

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.⁹

Daarnaast werd binnen de Federale Politie een “expertise en adviespunt” integriteit opgericht. Dit punt zou het aanspreekpunt moeten worden voor de personeelsleden van de geïntegreerde politie die vragen hebben omtrent de toepassing en interpretatie van de deontologische code.

Het nut van dit “expertise- en adviespunt” is voor ons een raadsel. Tevens ontbreekt iedere wettelijke basis. Bovendien is er naar taakverdeling een duidelijke overlapping tussen dit punt en de deontologische commissie, hetgeen een verlamdend effect teweegbrengt bij de commissie.

Onder meer in het raam van de administratieve vereenvoudiging, maar ook voor de efficiëntie, pleiten wij dan ook om dit ‘aanspreekpunt’ af te schaffen. De middelen die hierbij vrijkomen kunnen worden aangewend om de deontologische commissie te voorzien van een echt secretariaat.

Tevens pleiten wij ervoor om de bevoegdheden van deze commissie uit te breiden naar een “klokkenluiders” systeem zoals in Nederland. Via een dergelijk systeem kunnen fenomenen zoals de zogenaamde ‘graacultuur’, of gebeurlijke misstanden aangekaart worden bij de commissie.

⁸ K.B. 10 mei 2006 Deontologische code van de politiediensten.

⁹ Nota over de rol en de opdrachten van de Commissie. WWW.FedPol.be

3.3.1.2. Aanpak graaicultuur

Betrouwbaarheid en integriteit zijn ook voor een (goed functionerende) overheid onmisbaar. Mistoestanden, zoals de zogenaamde graaicultuur bij de politiediensten, schaden de geloofwaardigheid en het imago van het politieapparaat. Ook hier is een proactief voorkomingsbeleid 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 een 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.

Wij pleiten voor een regeling naar Nederlands model ¹⁰ met zowel een interne als een externe procedure. Hierbij dient de deontologische commissie een belangrijke rol te vervullen, naar analogie met de Nederlandse 'commissie integriteit overheid', die tot taak heeft iedere melding te onderzoeken en het bevoegd gezag naar aanleiding van dat onderzoek te informeren en desgevallend te adviseren.

Reeds in 2008 werd een voorstel gelanceerd door de voormalige Minister van Binnenlandse zaken, naar aanleiding van de malaise die er heerste op het comité P, om een "klokkenluidersstatuut" te geven aan speurders die deze enquêtedienst hebben verlaten, "zodat ze vrijuit kunnen spreken zonder angst voor represailles".¹¹

Hieruit blijkt dat zelfs deze heren, dewelke tot de top behoren, schrik hebben voor represailles indien ze wandtoestanden binnen hun dienst aanklagen. U moet niet vragen hoeveel de simpele straatflik dient te vrezen voor represailles, hetgeen de noodzaak van een klokkenluiderstatuut bevestigt.

3.3.2. Controlediensten

De Politie wordt ondermeer gecontroleerd door het Comité P, de Algemene Inspectie van de Federale en Lokale Politie, diverse diensten Intern Toezicht bij de Federale Inspectie alsook de diensten Intern Toezicht bij iedere Politiezone.

3.3.2.1. Interne controlediensten lokale politie

*Elke politiedienst heeft behoefte aan een stevig uitgebouwde interne controlefunctie, die er op de eerste plaats op gericht is kwaliteitsverbetering te bewerkstelligen, zowel in de bedrijfsprocessen van de organisatie zelf, als van het individueel functioneren van elke medewerker. Dit moet gebeuren door een goede analyse en op basis van overleg, zodat uit fouten en disfuncties op de eerste plaats onbedreigd kan worden geleerd.*¹²

De waarheid is dat elke geometrie tussen de verschillende korpsen totaal zoek is, met als gevolg totaal verschillende behandelingen, hetgeen onaanvaardbaar is.

¹⁰ Nederlands Staatsblad jaargang 2009 nr. 572 - Besluit van 15 december 2009, houdende een regeling voor het melden van een vermoeden van een misstand bij de sectoren Rijk en Politie (Besluit melden vermoeden van misstand bij Rijk en Politie)

¹¹ De Morgen 05/05/2008

¹² Evaluatie 10 jaar politiehervorming.

Deze diensten werken op basis van een omzendbrief van 1994, hetgeen geen adequaat kader meer is voor deze diensten. Het is dus noodzakelijk dat men een nieuw kader schept dmv een nieuwe omzendbrief dewelke de belangen van het korps, de leden van deze diensten, alsook de personeelsleden dewelke het voorwerp uitmaken van een onderzoek behartigt.

3.3.2.2. Controlediensten voor de geïntegreerde politie

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 ondermeer 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 uitsparen), 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.

Bovendien is het een publiek geheim dat de verhouding tussen beide controlediensten moeilijk verloopt en spanningen teweeg brengt gezien het dubbel gebruik, het zich "op elkaars werkteerrein begeven", waarbij er zelfs in termen van "elkaar hinderen" wordt gesproken.

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 onder toezicht van de wetgevende en de uitvoerende macht, hetgeen een doeltreffender en doelmatiger effect zou hebben.

3.3.2.3. Een deontologische code voor de controlediensten.

Wij stellen vast dat de rechten en plichten van de personeelsleden die het voorwerp uitmaken van een onderzoek door een controledienst, nergens staan beschreven.

Anderzijds, behalve het algemeen kader van de deontologische code van toepassing op alle personeelsleden, beschikken de onderzoekers van de controlediensten evenmin over een duidelijke deontologische basis om in alle sereniteit te werken.

Het is dringend tijd dat men een kader schept dewelke deze twee problemen oplost.

3.3.3. Evaluatie van de personeelsleden

Dat er nog steeds eenheden en politiezones zijn die nog steeds geen evaluatieprocedure hebben gestart voor hun personeelsleden zegt enerzijds veel over de "managementcapaciteiten" van de verantwoordelijke, maar anderzijds ook 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.

3.4. “Niet meer blauw op straat”

Een bevraging van “Het Laatste Nieuws” leerde dat er 's nachts slechts 1 agent per 13.000 inwoners wordt ingezet. Er worden dan ook veel vragen gesteld nopens de efficiëntie van de organisatie van de Politiediensten. Deze conclusies verbazen ons allerminst.

Zowat een jaar geleden mocht onze organisatie reeds zijn mening geven in de Verenigde Commissies van Binnenlandse Zaken van Kamer en Senaat over het rapport van de Federale Politieraad over 10 jaar politiehervorming. De titel van ons betoog was : “NIET MEER BLAUW OP STRAAT !”

Het VSOA, bijgetreden door de andere vakorganisaties, stelden dat er nu minder blauw op straat is dan voor de politiehervorming, niettegenstaande dit “de doelstelling” was van de Octopushervorming. Er werd zelfs door een vakbondsman gesteld: “Wie beweert dat er nu meer blauw op straat is dan voor de hervorming, leeft op een andere planeet”.

3.5. Meer blauw in de gevangenissen dan op straat

In 2010 werden door de federale en via Hycap **6000** (45% Fed Pol en 55 % Hycap) politiemensen in **versterking** gestuurd om stakende cipiërs te vervangen, hetgeen zowat een verdubbeling betekent in vergelijking met 2009.

Er is meer blauw in de gevangenissen dan blauw op straat.

Een gemiddelde shift bedraagt zo'n 8 à 9 uren (shiften van 8 uur + verplaatsingen).

Een kleine berekening : 6000 x 9 Hr = 54000 Hr. of **35** fulltime personeelsleden op jaarbasis.

Daar dient nog de capaciteit van de zones waar de gevangenissen zich bevinden aan toegevoegd te worden ! Daarover bestaan er echter geen gecentraliseerde gegevens...

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 worden duidelijk erger en erger....

Vaak komen de sociale onderhandelingen traag op gang, want indien de onderhandelingen mislukken, de politie wordt toch opgevorderd. De Minister van Justitie maakt zich sterk, door te verwijzen naar de Wet op het Politieambt, dat het tot de wettelijke taken behoort van de Politie om de bewaking over te nemen in het geval dat de cipiërs staken. Wat men vaak vergeet is, doordat de politiemensen worden gevorderd, er vaak andere taken – dewelke ook wettelijk werden 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 merken in ieder geval dat ook vele burgers en zelfstandigenorganisaties het eveneens beu zijn dat er tegenwoordig meer blauw in de gevangenis is dan op straat !

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.

Wij zijn akkoord dat het handhaven van de orde in gevangenissen bij oproer of onlusten inderdaad een politietaak is¹³. Het vervangen van cipiërs bij stakingen hoort daar duidelijk niet bij. Het wordt dan ook eens tijd dat Justitie hun interne problemen structureel oplost en ook voorziet in een interne oplossing, zodat niet steeds te pas en te onpas moet gegrepen naar de “noodoplossing”: De Politie.

¹³ WPA art.23 § 5

3.6. Een Leger bestaande uit kolonels ?

3.6.1. Mexicaans leger ?

Door alle soorten bevorderingen naar de graad van Officier, worden wij geconfronteerd met een Mexicaans leger. Het is reeds lang een publiek geheim dat de politie over een teveel aan officieren beschikt.

In mei 2008 waren er bij de politie (senso stricto, dus niet AIG, Comité P en externe diensten) in totaal 585 hoofdcommissarissen, 3.330 commissarissen, 8.190 hoofdinspecteur, 23.437 inspecteurs en 1.160 agenten. Daar waar de regel bij de hervorming was 1 officier/3 hoofdinspecteurs/9 inspecteurs, is de verhouding nu 1 officier/ 2,1 hoofdinspecteurs en 6 inspecteurs. Bij de federale politie is de scheefftrekking nog meer verontrustend (1 officier/2 hoofdinspecteurs en 2,6 inspecteurs).

Hieraan kan worden verholpen door ondermeer gevolg te geven aan het sectoraal akkoord 2009-2010 met betrekking op de uitstapregeling voor officieren vanaf de leeftijd van 58 Jaar. Uiteraard dient er een inhaalbeweging te worden uitgevoerd met betrekking tot de inlijving van basiskader.

3.6.2. Core- business

Veel leidinggevenden hebben weinig tot geen terreinervaring, het echte coachen waarbij de coach ook op terrein de ploegen ondersteunt is er niet.

Men kan zich afvragen hoeveel van de 40 000 politiemensen werkelijk nog op de straat staan. Er zijn Politiezones waar er een 50 tal van de in totaal 150 personeelsleden zich nog mogen bezighouden met eerstelijns politie. In vele korpsen is het zo, dat vele leidinggevenden zich de titel van "manager" aanmeten en zich zo goed als niet meer op het terrein begeven. Niettegenstaande daar geen enkele wettelijke basis voor bestaat, is het zo gegroeid dat men dit "recht" zichzelf toe-eigent. Zelfs het comité P rapporteerde dat teveel leidinggevenden achter hun bureel blijven zitten.

Nog teveel leidinggevenden worden belast met administratieve taken/functies zodat ze zich niet kunnen bezig houden met het essentiële : Politiewerk !

Dat brengt met zich mee dat het enkel de laagste graden zijn (soms nog met weinig anciënniteit) die op het terrein staan.

3.6.3. Een schadelijke onbeweeglijkheid.

Ook worden er meer en meer Middenkaders "*een meer coördinerende rol*" toebedeeld. Doch in plaats dat de relatie met de werkvloer wordt versterkt, worden deze veelal belast met een hoop administratie zodat een echte operationele ondersteuning op het terrein een utopie wordt, en de ploegen worden ondersteund van achter een bureel.

Uiteindelijk zijn het enkel nog de pineuten die overblijven om het "blauw op straat" te verwezenlijken. Komt daar nog eens bij dat in vele zones deze "pineuten" dan nog te weinig tijd krijgen om hun administratie af te werken.

3.7. Federale Politie, echte steun aan de Lokale Politie.

3.7.1. Beheer van de begroting als een “goede huisvader”

Niettegenstaande de begroting van de federale politie onderworpen is aan meerdere controles betreffende de opportuniteit en integriteit, vernemen wij toch (te) vaak voorbeelden van uitgaven die niet noodzakelijkerwijs onder de definitie “beheer als een goede huisvader”vallen.

Wat echter nog erger is, is dat er ettelijke miljoenen, bedoeld voor logistiek, op het einde van het jaar niet benut werden. En dit terwijl er tal van eenheden smeken om meer materiële middelen en logistieke steun. Een goed beheer waarbij er tijdig wordt besteld en de administratie op tijd wordt afgewerkt kan vermijden dat er miljoenen onbenut worden gelaten.

Een goed beheer in tijden van crisis is van fundamenteel belang.

3.7.2. Organieke tabel, monster van Loch Ness ?

De nieuwe organieke tabel (de zogenaamde OT 2 TER) is er gekomen op een zeer eigenaardige, maar snelle manier. Wanneer de vakorganisaties vragen wanneer deze onderhandeld werd, of zal worden, wordt er meestal ontwijkend op geantwoord.

Wij kunnen ons niet van de indruk ontdoen dat deze organieke tabel niet meer en niet minder dan een besparingsmaatregel is – in allerhande vormen – dewelke tevens het deficit van bepaalde eenheden - op papier althans - rechtzet of zou moeten rechtzetten.

3.7.3. “De federale politie is operationeel bijna failliet”¹⁴

De voorbije jaren werd drastisch bespaard op de personeelskosten van de federale politie. Eind 2011 dreigt de Federale Politie een tekort 913 voltijdse medewerkers te hebben.

Er zijn eenheden die kreunen onder het personeelstekort en zodoende zelfs hun kerntaken niet meer naar behoren kunnen uitvoeren, doch die volgens de organieke tabel geen spectaculair tekort zou hebben.

Er dient dringend opnieuw een totale oefening te gebeuren tot op het niveau van alle eenheden, waarbij alle verantwoordelijken op een eerlijke manier hun reële behoeften bepaling naar voor brengen. Men mag de werkelijkheid, hetgeen naar een drama dreigt te neigen, niet camoufleren. Wij zijn de mening toegedaan dat het moment aangebroken is dat ook het hoger kader hun slaafse gehoorzaamheid aan de kant schuift en durft uit te komen voor de waarheid.

Dringend ... omdat we nu weten dat vele diensten en taken lijden onder deze tekorten en zelfs wettelijk opgelegde taken worden verwaarloosd. Wij vrezen dan ook, wanneer er zich een ernstig voorval zou voordoen, te wijten aan het niet naar behoren kunnen uitvoeren van deze taken, het “blauw op de straat” opnieuw de dupe zal zijn van het spel.

Uiteraard zal deze oefening naar voor brengen dat er een structureel personeelstekort is... Maar dan pas kan men op een eerlijke en constructieve manier onderhandelen en op zoek gaan naar de middelen om een realistische organieke tabel te maken.

*Wil je een moderne en goed werkende politie in stand houden, dan mogen we niet te diep wegzakken.*¹⁵

¹⁴ Professor De Ruyver Knack 20 oktober 2010

¹⁵ Dhr Bruggeman Knack 04 oktober 2010

3.7.4. Welke Core-business voor de Federale Politie ?

De vraag die dient gesteld te worden omtrent de taken van de Federale Politie is of men deze werkelijk kan samenvatten in een gespecialiseerde politie ten dienste van de lokale Politie.

Een vraag die eveneens dient gesteld te worden : zijn alle taken die momenteel uitgevoerd worden door de Federale Politie werkelijk taken voor de Federale Politie... of algemene taken van de Politie ?

Een antwoord en bijhorende keuzes op bovenstaande dubbele vraagstelling zou het mogelijk moeten maken om capaciteit vrij te maken.

Nochtans moet men echter terughoudend zijn om alles te willen overlaten aan privé instanties. Privatisering heeft zijn limieten. In Frankrijk bijvoorbeeld zijn er ondertussen meer bewakingsagenten dan Politieambtenaren !

3.7.5. Een mogelijke nieuwe hervorming van de Federale Politie ?

Wij vernemen dat er meer en meer initiatieven worden genomen met het oog op een versterkte samenwerking tussen de diensten van eenzelfde Directie-Generaal (bijvoorbeeld de naburige CSD's) met als doel de middelen te rationaliseren en de bovenvermelde core-business te waarborgen.

Wij betreuren dat de initiatiefnemers van deze manoeuvres het blijkbaar niet nuttig vinden om de vakorganisaties vooraf in te lichten alsook de personeelsleden in een tweede fase niet of nauwelijks informeren over de reikwijdte en de stand van zaken van deze beweging.

Anderzijds worden deze sluipende initiatieven zeer dikwijls in verband gebracht met een verborgen aanvang van de hervorming van de Federale Politie.

Het VSOA Politie zal geen hervorming tolereren dewelke niet gepaard gaat met voorafgaande sociale maatregelen, innoverend, die een harmonische wederopname toelaat en die er voor zorgt dat het betrokken personeel geen enkel nadeel lijdt.

3.7.6. De diensten van het Commissariaat Generaal

3.7.6.1. Algemeen

Vanuit de directies van het Commissariaat Generaal ontvangen we meer en meer klachten van het personeel. Deze klachten zijn legio, van gebrek aan respect, aan empathie en open communicatie tot de niet vervanging van het personeel dat een dienst verlaat waardoor de werkdruk stijgt.

Het is ook niet vreemd dat, door het capaciteitsgebrek, personeel met taken belast wordt die niet tot hun niveau behoren hetgeen een bijkomende psychosociale belasting meebrengt. We krijgen meer en meer het gevoel dat bepaalde verantwoordelijken de leuze "HET DOEL HEILIGT DE MIDDELEN" inbouwen in hun management zonder zich zorgen te maken over de gevolgen hiervan op menselijk vlak.

Het is dan ook de hoogste tijd om een evaluatie te maken over de manier waarmee men omspringt met het personeel.

Men moet zichzelf als overheid durven in vraag stellen waarom een personeelslid zijn job wil omruilen voor een andere. Het is te eenvoudig om telkens opnieuw de oorzaak te leggen bij het betrokken personeelslid. Indien dit niet gebeurt zullen er in de nabije toekomst sommige chefs nog enkel kapitein zijn van hun boot, maar dan wel zonder bemanning.

3.7.6.2. CGSU

De speciale eenheden kunnen niet aan alle gefundeerde steunaanvragen van zowel de Federale als Lokale Politie gunstig beantwoorden.

De budgetten en voorziene manschappen waren nooit op de hoeveelheid opdrachten inzake de strijd tegen het terrorisme en de opdrachten in het kader van de Europese topontmoetingen voorzien.

Er dient een nieuwe capaciteitsberekening te gebeuren dewelke rekening houdt met alle nieuwe opdrachten, zoals deze die kaderen in het bestrijden van terrorisme en **Europese toppen, dewelke** de laatste jaren fors werden opgedreven.

Nieuwe kandidaten afkomstig van de Lokale Politie worden afgeschrikt wegens het risico dat zij lopen om hun oorspronkelijke plaats te verliezen, wanneer zij niet zouden slagen in de opleiding. Er dient een echte vrijwaring te worden gerealiseerd (nu kan dit enkel op vrijwillige basis van de zonechef), 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 zone's tegemoet te komen in deze dient er voorzien te worden in een tijdelijke afdeling (tot na het beëindigen van de opleiding) van een lid van de Federale Politie zodat er geen capaciteitsprobleem ontstaat.

3.7.6.3. De realiteit met betrekking tot de Provinciale Meldkamers (CIC)

De provinciale meldkamers werden opgericht na de politiehervorming, waardoor er eigenlijk nooit een essentieel debat werd gevoerd. Alle operationele functies zijn gespecialiseerde functies dewelke constante bijscholingen en inspanningen vereisen.

Men dient echter vast te stellen dat deze diensten een chronisch gebrek aan personeel en middelen vertonen :

West-Vlaanderen	-	25,4%
Brussel	-	20%
Namen	-	18,33%
Luxemburg	-	15,66%
Waals Brabant	-	15,32%
Limburg	-	13,11%
Oost-Vlaanderen	-	11,92%
Luik	-	10,2%
Henegouwen	-	09,52%
Vlaams Brabant	-	2,38%
Antwerpen	-	1,34%

Bovendien is men er sedert de politiehervorming nooit in geslaagd de wettelijke normen inzake de nacht en weekendprestaties te halen. De problematiek van de niet vervanging van personeel zorgt ervoor dat personeel meer en meer wordt geconfronteerd met een stijgende werklust en werkdruk, wat dan weer zorgt voor een overbelasting van het personeel met alle gekende gevolgen. Er dient een structurele oplossing, met betrekking tot de prestatienormen en de waardering van het personeel, te worden gezocht en onderhandeld.

3.7.7. DGA in ademnood

3.7.7.1. Algemeen

DGA beschikt over de meeste eenheden die onder het “blauw op straat” kunnen gecatalogeerd worden. Deze Directie-Generaal verdient dan ook een nieuwe evaluatie wat betreft de capaciteit en middelen.

Enkele voorbeelden :

3.7.7.2. Scheepvaartpolitie

Met de huidige bezetting van +/- 450 personeelsleden schiet de scheepvaartpolitie ruim tekort om alle operationele taken, Grenscontrole, Bootpatrouilles, Controle en opvang Illegalen, Interventies, enz...naar behoren te kunnen uitvoeren.

Ook qua logistiek dient er dringend een ernstige inhaalbeweging en investering te gebeuren :

- Het laatste jaar vernamen wij ondermeer dat er RHIB schippers niet beschikten over droog en drijfzakken noch over andere beschermingsmiddelen zoals een veiligheidshelm. Er zijn zelfs personeelsleden die beschikken over een pak die “lek” is. Het niet beschikken over de nodige persoonlijke (op maat) beschermingsmiddelen is onaanvaardbaar en in bepaalde gevallen zelfs levensgevaarlijk. Deze vaststelling was des te pijnlijker toen bleek dat de directie in Brussel wel degelijk beschikt over alle beschermingsmiddelen, terwijl de mensen op het terrein in de kou blijven staan.
- Qua infrastructuur zijn verschillende eenheden SPN totaal ondermaats gehuisvest. Anno 2011 worden personeelsleden nog steeds tewerkgesteld in “gebouwen” die aan de normale normen niet voldoen, of bij gebrek aan voldoende ruimte in deze bestaande “gebouwen” worden ze ondergebracht in containers .
- Op een bepaald moment stond een zodanig groot deel van de vloot in panne dat ze bv. in Gent geen enkele boot ter beschikking hadden en in Antwerpen (5de grootste wereldhaven!) nog slecht één. Diverse boten staan momenteel nog steeds in panne.

Gelet op het feit dat de Engelse taal belangrijk is bij SPN, wordt er tijdens de selecties gepeild naar de kennis ervan. Men dient dan evenwel consequent te zijn en op regelmatige basis een examen Engels in te richten, hetgeen thans niet het geval is. We zijn de mening toegedaan dat het personeel minstens één maal per jaar de gelegenheid moet hebben het taalexamen Engels af te leggen teneinde een verworven kennis, dewelke quasi dagdagelijks gebruikt wordt, ook gehonoreerd te zien door de toekenning van de eraan verbonden taaltoelage.

3.7.7.3. Spoorwegpolitie

Bij de spoorwegpolitie is er een structureel personeelstekort en een Organieke tabel die niet voldoet aan de behoeften en taken van SPC. Bovendien wordt er weinig of geen (tenzij enkele “brandjes” die werden geblust) rekening gehouden met de evolutie van de toenemende criminaliteit in de probleemstations.

Het attractief maken van de job bij SPC is absoluut noodzakelijk om nieuwe krachten aan te kunnen trekken. Een opwaardering en appreciatie van deze specialisatie dringt zich op. Bijkomend ondervindt men de problematiek van de twee- en meertaligheid. Vele posten worden geconfronteerd met anderstaligen. Een herwaardering voor de tweetaligen is dus gewenst.

3.7.7.4. De realiteit van de Algemene Reserve en de sociale rechten van de personeelsleden.

Algemeen kan gesteld worden dat de Algemene Reserve sedert de Politiehervorming een evolutie heeft doorgemaakt waarbij de diensten van zowel GIS als CAV echte specialisaties werden. Niettegenstaande de vele inspanningen die van het personeel wordt gevraagd qua beschikbaarheid en specialisaties (waarvan sommige vroeger door de speciale eenheden werden uitgevoerd) is er geen enkele compensatie voorzien.

Behalve een capaciteitsprobleem slaagt met er bij DAR/GIS niet in om er na meer dan 10 jaar politiehervorming een dienstplanning te maken. Bovendien blijkt dat men op regelmatige basis de regels overtreedt van de arbeidstijdorganisatie vervat in de Mammoet wetgeving. De combinatie van het ontbreken van een dienstplanning, het niet respecteren van de regelgeving terzake, en de betrokken personeelsleden laten afhangen van een telefonisch systeem "Betsy" om dagelijks (na 17 uur) hun diensturen van de volgende dag te kennen, is anno 2011 onaanvaardbaar.

3.7.7.5. Federale Wegpolitie

De wegpolitie van de Federale Politie dreigt tegen 2015 met een ernstig tekort aan personeelsleden te vallen. Dertig procent van de motorrijders zijn binnen de vijf jaar pensioengerechtigd.

Er dienen dringende maatregelen te worden genomen om te voorzien in een instroom van nieuwe gebrevetteerde motorrijders. De tijdelijke maatregelen - zoals het rechtstreeks afdelen van niet gebrevetteerde medewerkers vanuit de school - zijn totaal ondermaats, wekken frustraties op bij de andere personeelsleden, en schieten hun doel totaal voorbij.

Strikt theoretisch gezien is het huidige tekort niet al te spectaculair. De reden hiervoor is te vinden in de zogenaamde OT 2Ter, dewelke totaal niet voorziet in een realistische behoefte.

Een dringende nieuwe studie met realistische noden qua middelen (dewelke meer controles tijdens de nachten en weekends toelaat) en personeelsbehoeften dringt zich op (zie hoofdstuk OT).

3.7.8. De toekomst van DGJ

3.7.8.1. Algemeen

DGJ lijdt aan een tweeledig probleem : een nog meer scheefgetrokken leeftijdspiramide dan bij de rest van het politielandschap; nog bijzonder zichtbare sporen van de hervorming. Met moet dan ook dringend een globale oplossing vinden voor dit probleem.

De instroom naar de Federale Gerechtelijke Politie vanuit het geheel van het politielandschap dient te worden vereenvoudigd om de rampzalige gevolgen te vermijden die zich zullen aandienen bij massale vertrekken tussen 2016 en 2021, anders zal DGJ nog slechts een schim van zichzelf zijn.

Echter, om deze instroom te vergemakkelijken dient men ervoor te zorgen dat de job binnen DGJ attractief gemaakt wordt. Wij stellen vast dat er nog statutaire verschillen blijven bestaan dewelke zonder al te veel inspanning en met een beetje creativiteit zouden kunnen worden opgelost.

Men moet zich ondertussen op de toekomst richten. Het duidelijke statutaire verschil tussen de "anciens" in het systeem (voor 2001) en de "nieuwelingen" maakt dat de job binnen DGJ niet attractief is.

3.7.8.2. De gebreken van de Labo's bij DGJ

In een zeer recente omzendbrief col 7/2010 (inzake de toepassing van het Salduz arrest) van het College van procureurs-generaal benadrukt men dat in de toekomst het sporenonderzoek en de materiële vaststellingen die de laboratoria van de Federale gerechtelijke politie uitvoeren uiterst belangrijk zullen zijn.

Opmerkelijk is dat het College van Procureurs-generaal opmerkt dat er bij de politiediensten onvoldoende capaciteit bestaat om in elke zwaarwichtige zaak een degelijk sporenonderzoek uit te voeren en bijgevolg alle essentiële materiële vaststellingen te doen.

Bepaalde beleidsverantwoordelijken hebben er reeds aan gedacht om een deel van de opdrachten van de Labo's over te hevelen naar de Lokale Politie. Dit is de meest slechte oplossing die zou kunnen naar voor worden geschoven, gelet op het gebrek aan ervaring, specialisatie, kwaliteit, enz... Bovendien beschikken de lokale zones ook niet over een (over)capaciteit om deze taken te kunnen uitvoeren.

De technische en wetenschappelijke politie behoort tot de gespecialiseerde steun van de Federale aan de lokale politie, en dient dan ook een taak te blijven van DGJ.

De labo's van de Federale Gerechtelijke Politie zijn echter onderbezet !

Teneinde er voor te zorgen dat er een verbetering wordt teweeg gebracht op het gebied van het sporen en forensisch onderzoek, om zodoende het onderzoek naar materiële bewijzen en het proces te waarborgen, dienen er dringende maatregelen worden genomen teneinde de capaciteit en de middelen op te krikken naar een operationeel realistisch niveau.

Het is wenselijk om rekening te houden en toe te geven dat de maatregel (voorgesteld door het VSOA-Politie) om het Calog Personeel Niv B van de labo's de mogelijkheid te geven om via overgangsmaatregelen en bepaalde voorwaarden naar het operationeel kader te kunnen overgaan; een positieve maatregel zou betekenen op menselijk vlak, als ook uit economisch en operationeel oogpunt.

3.8. De garantie om het gekozen systeem te laten overleven.

3.8.1. De werkelijkheid van de versterking aan de Federale en Lokale Politie als gevolg van het sectoraal akkoord 2009/2010

Naar aanleiding van het laatste sectoraal akkoord werden er 200 extra aanwervingen, dewelke (deels) dienden te beantwoorden aan de gevolgen van de leeftijdspiramide, door middel van mobiliteit toegestaan bij de Federale Politie. Groot was echter onze verbazing wanneer wij de eigenlijke verdeling van deze effectieven vernamen.

Slechts 50 effectieven werden bijkomend aangeworven bij DGJ en DGA, terwijl dit er 85 zijn voor DGS. (+15 CG). Deze verdeling komt niet overeen met de geest van het akkoord dewelke zonder twijfel "meer blauw op straat"(operationele diensten) voor ogen had.

In de toekomst dient met dan ook voorrang te geven aan de operationele noden, niettegenstaande wij niet twijfelen dat DGS, om een voldoende steun te kunnen geven aan de operationele eenheden, eveneens een deel van deze extra aanwervingen nodig heeft.

De structurele tekorten binnen de "niet operationele eenheden" kunnen opgelost worden door het afbouwen van het aantal directies en bureaucratie.

3.8.2. Het gevaar van een zekere concurrentie tussen de federale en lokale recherches.

Wanneer ons geheugen goed is, dan is de oorsprong van het Octopusakkoord en de wet op de Geïntegreerde Politie te vinden in de toenmalige mateloze concurrentie, specifiek voor het gerechtelijke luik, tussen de verschillende politiekorpsen. Wij vrezen dat in de huidige toestand, beide gerechtelijke pijlers van de Geïntegreerde Politie, opnieuw bedreigd worden door een zekere concurrentie.

Eerst en vooral dient er hoogdringend werk gemaakt te worden van de wettelijke verplichting en controle mbt het gestructureerd oprichten en versterken van een recherchedienst in de lokale Politiezones, in plaats van enkel een capaciteit te voorzien voor het gerechtelijk werk.

Deze maatregel zal het personeel de exclusiviteit van hun gespecialiseerde taken garanderen, een harmonisatie – zonder wrijvingen - mbt de statuten toelaten, en elke bron van jaloezie teniet doen.

Gelet op het feit dat de Onderzoeksrechter totaal onafhankelijk dient te zijn, is hij geen betrokken partij in het arrondissamenteel rechercheoverleg. Daardoor worden soms operationele beslissingen, die werden genomen tijdens dit overleg, over het hoofd gezien met frustratie en operationele problemen als gevolg.

Er dient een systeem in plaats gesteld te worden, zonder dat de onafhankelijkheid in het gedrang komt, om de onderzoeksrechter in te lichten waarom bepaalde operationele (zoals inzet van personeel) beslissingen werden genomen.

3.8.3. DGS ten dienste van allen binnen de beide componenten van de Geïntegreerde Politie

3.8.3.1. Een aankoopbeleid met respect voor de wettelijke bepalingen, dewelke een echte dienst leveren aan de zones.

Het aankoopbeleid dat momenteel door de Federale Politie wordt gevoerd, beantwoordt enerzijds vaak niet aan alle wettelijke bepalingen en anderzijds aan de verwachtingen van de lokale politiezones. Dit beleid dient diepgaand herzien te worden.

Anderzijds dient opgemerkt dat diverse Politiezones “autonomie” en “onafhankelijkheid” verwarren. Het herzien van het aankoopbeleid moet dan ook gepaard gaan met meer dwingende maatregelen.

3.8.3.2. Ondersteunende taak DGS

Wij stellen vast dat de dynamische kracht van DGS te lijden heeft. Het gebrek aan personeel, rekening houdende met de organieke tabel, het budget en de norm sensu stricto de 25% kan bereiken.

Nochtans stellen we eveneens vast dat bij de versterking van de Federale Politie, naar aanleiding van de laatste sectoriële onderhandelingen, vergeleken met de andere DG's, DGS gunstiger werd bedeed. Dit niettegenstaande het duidelijk was dat deze versterking meer op het “blauw op straat” moest gericht zijn. Zelfs wanneer een versterking van DGS zich vertaalt in een versterking van steun aan de Politie op de straat, dan lijkt dit cijfer nog overdreven.

Enderzijds zijn wij de mening toegedaan dat DGS niet als stiefmoeder van de Federale Politie mag behandeld worden, maar anderzijds begrijpen wij evenmin dat er geen analyse werd gemaakt met de exacte en reële behoeften onder de visie van “meer blauw op straat”.

3.9. Vermindering van de administratieve lasten.

3.9.1. De Functionele en structurele wijzigingen bij de Directie van de medische dienst.

Het lijkt ons dat de Medische dienst bij de Federale Politie, alsook het administratief systeem rond de kosteloze medische zorgen, globaal genomen veel te log is.

Wij zijn van mening dat een hervorming, met het oog op vereenvoudiging, noodzakelijk is.

3.9.2. De tuchtwet

3.9.2.1. Algemeen.

Veel lokale overheden vinden het **“tuchtstatuut te complex”**. Er wordt geklaagd dat de toepassing ervan teveel 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 teveel administratieve last en capaciteit vraagt.

Om aan 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, dewelke paritair is samengesteld. Deze raad dient dan ook te beschikken over beslissingsrecht.

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

3.9.2.2. 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. Deze verkapte tuchtmaatregelen vallen echter moeilijk te bewijzen, waardoor sommige overheden er gretig gebruik van maken.

Er dient een wettelijk kader te 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 ordemaatregelen) moeten er voor kunnen zorgen dat ellenlange administratieve procedures voor de Raad van State vermeden worden. Meestal vallen de arresten lange tijd na het starten van de procedure, hetgeen het bovendien de administratie nog moeilijker maakt om de beslissingen uit te voeren en vaak negatieve neveneffecten teweegbrengt.

3.10. Uniformisering van de informatica

3.10.1. Algemeen

Men spreekt graag over een geslaagde politiehervorming. Wanneer we echter kijken naar het informaticahuishouden binnen deze politiestructuur dan is er nog werk aan de winkel.

Het principe door VSOA-Politie gehanteerd met betrekking tot de toekomstige informaticaontwikkeling dient volgende doelstellingen te verwezenlijken : vermindering van de administratieve last, capaciteitswinst waardoor de vrijgekomen capaciteit kan benut worden, effectiever, eenvormig systeem en een betere infodoorstroming.

Echter door een blijvende besparingsdrang en het gebrek aan behoorlijke budgetten en/of behoorlijk management om deze budgetten te besteden is de huidige toestand rondweg schrijnend te noemen.

Jan Modaal kan sedert jaren op een standaard huis-tuin & keukencomputer op eenvoudige manier en met beperkte middelen zijn personenbelasting elektronisch aangeven, alsook zijn rijksregistergegevens consulteren. Sinds enkele jaren kan Jan Modaal ook surfen, e-mailen en sinds kort TV kijken op zijn gsm-toestel zonder hiervoor al te diep in de geldbeugel te tasten.

3.10.2. Operationeel

Een opsomming waar men binnen de geïntegreerde politie niet in slaagt :

- Tot op heden werkt men nog steeds met 2 verschillende proces-verbaalsystemen :
 - Feedis voor de Federale Politie
 - ISLP voor de Lokale Politie
- een politieagent van politiezone X kan onmogelijk vanuit een andere politiezone Y inloggen op het informaticasysteem.

Immers bestaan alle lokale zones uit afgesloten informaticanetwerken die enkel een uplink-mogelijkheid hebben naar het ANG-systeem.

Indien deze lokale politieagent dus in een andere politiezone een verhoor dient af te nemen moet hij ofwel :

- dit in zijn inlichtingsboek schrijven en het nadien overtypen in zijn ISLP-systeem ;
- op een stand alone -computer het verhoor typen, dit dan bewaren op een USB-stick en dan via zijn lokale systeembeheerder vragen om dit verhoor onder te brengen in het ISLP-systeem. Dit laatste lijkt het eenvoudigste.

MAAR :

- ✓ De Microsoft-WORD licentie op de ISLP-systeem is nog de versie 6.0. Deze versie dateert van 1993 (**ACHTTIEN** jaar oud !!!) en heeft zijn beste tijd wel gehad (om nog maar te zwijgen over de compatibiliteitsproblemen met tekstopmaak)
- ✓ Er gezien een panische angst en onkunde inzake systeembeveiliging er een algemeen verbod is om externe opslagmedia (usb-sticks enz) te gebruiken in het ISLP systeem. Indien de systeembeheerder afwezig blijkt (bv nacht enz) dan is het overzetten van dit verhoor en/of pv onmogelijk en dient het uitgesteld te worden.
- ✓ Uiteindelijk zou men het voorgaande kunnen afschilderen als het zoeken van spijkers op laag water en/of een open deur intrappen.
- ✓ De lokale politie werkt meestal binnen de omschrijving van zijn zone. Het is echter de Federale Gerechtelijke Politie welke, ingevolge de omzendbrief COL 2/2002, belast is met supra-arrondissementieële onderzoeken. Strikt theoretisch gezien kan een FGP-personeelslid vanuit een andere arrondissement dan zijn werkplaats, via enkele

manipulaties inloggen op zijn werkomgeving. Echter vanuit DST wordt deze werkwijze verboden, gelet te 'belastend' voor het netwerk.

- Het AIK, het arrondissementeel informatiekrispunt heeft **GEEN** toegang tot het processen-verbaalregister van de lokale politiezones.
- Zij moeten zich dagelijks behelpen met een export uit het ISLP-systeem (dagverslag). Indien zij een kopie van een proces-verbaal wensen, dienen zij contact op te nemen met de betrokken politiekezone.
Met een beetje geluk ontvangt men een elektronische versie van het gevraagde proces-verbaal, anders is het een gefaxt exemplaar. Indien er relevantie info kan gebruikt worden dient men in het laatste geval dit dan manueel over te typen....[anno 2011....]

3.10.3. Interne communicatie via mail

Men slaagt er in 2011 niet in om één e-mailsysteem te implementeren binnen de geïntegreerde politie. De Federale Politie werkt nog steeds met Teamware terwijl de lokale zones met Puma werken. Beide systemen zijn wel gelinkt maar regelmatig geraken e-mails verloren.

Er is dus dringend nood aan één e-mail systeem gebruikt door de volledige Geïntegreerde Politie.

3.10.4. Urberekening

Tal van zones beschikken over een eigen programma om aan urberekening te doen. Niettegenstaande de Federale Politie een gratis en uniform programma (GALOP) aanlevert, zijn er toch Politiezones die pertinent weigeren en zelfs excessieve bedragen uitgeven bij de aankoop van een dergelijk programma bij externe firma's.

Deze programma's zijn vaak niet compatibel met het GALOP systeem dewelke wordt gebruikt door het sociaal secretariaat, met als gevolg dat er enerzijds regelmatig fouten gebeuren, en anderzijds de gegevens dan nogmaals manueel dienen ingebracht en gecontroleerd te worden. Van capaciteit gesproken ...

Bovendien wordt er vastgesteld dat zelfs lokaal zowat elke dienstchef zich voor het overgrote gedeelte van de tijd bezig houdt of dient bezig te houden met de uren bij te houden en/of te controleren van zijn ondergeschikten. In een modern bedrijf gebeurt dit niet op drie/vier plaatsen tegelijk, maar wordt dit gecentraliseerd op de personeelsdienst. De tijd die hier kan vrijgemaakt worden dient de echte operationele steun van de "chef" ten goede te komen.

Het is onbegrijpelijk dat een Federale Overheid, dewelke een gratis en éénvormig programma bedeeft, niet bij machtig is de Lokale zones te verplichten om dit programma te gebruiken.

3.11. Boetesysteem grondig hervormen

3.11.1. Verkeersveiligheidsfonds – 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. Wanneer men de brave burger flitst aan 51 Km/Hr in de bebouwde kom, kan men moeilijk doen geloven dat dit in het kader is van “verkeersveiligheid”.

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

Het lijkt wel alsof de andere politiemensen die zich meer specialiseren in gerechtelijk werk “tweederangsflikken” geworden zijn. Er zijn politiezones waar de criminaliteitscijfers hallucinant zijn maar waar het evenveel organiseren van -, en investeren in gerechtelijke acties in vergelijking met verkeersacties duidelijk geen prioriteit is voor de leiding.

Politieambtenaren die zich meer specialiseren in gerechtelijk werk zijn “tweederangsflikken” geworden.

Daarom pleiten wij er dan ook voor om het “verkeersveiligheidsfonds” uit te breiden en het te laten integreren in een algemeen “veiligheidsfonds”, waarbij er rekening wordt gehouden met alle cijfers, en niet op zijn minst de criminaliteitscijfers. Bij de toekenning van de fondsen dienen alle werkelijke inspanningen van de zones in rekening worden gebracht.

3.11.1.1. Politie dient niet op te draaien om de slechte betalers aan te manen. Wijkagent is geen Boete - inner !

Het is een publiek geheim dat heel wat overtreders hun boetes simpelweg niet betalen. Van alle mensen die in ons land een verkeersboete krijgen van de politie, betaalt een zesde de voorgestelde minnelijke schikking niet.

Wij stellen vast de Justitie dan maar vraagt aan de politie om deze wanbetalers aan te manen.

Reeds geruime tijd klagen wij aan dat er nogal wat wijkdiensten overstelpt worden met kantschriften waarvan er een groot gedeelte gaat over het aanmanen tot het betalen van verkeersboetes, tot zelfs het innen ervan. Ongelooflijk hoeveel politiecapaciteit daardoor verloren gaat.

Dit staat niet alleen in schril contrast met “meer blauw op straat” en de filosofie “gemeenschapsgerichte politiezorg”, maar stelt ook de politie in het algemeen en specifiek de wijkagenten in een slecht daglicht als “boete inner”.

Wij willen dan ook aandringen bij de overheid om een meer professionele oplossing uit te werken waarbij we ondermeer denken aan het systeem in Nederland waar incassobureaus deze dossiers afwerken.

Een kleine 500.000 overtreders die jaarlijks hun boetes niet betalen (zie onbetaalde boetes) dienen door middel van kantschriften enkele keren te worden aangemaand. Een kleine berekening leert ons het volgende :

500.000 overtreders 2 x aanmanen (huisbezoek+verhoor+telkens proces-verbaal opstellen) à 2 Hr/overtreder. = 1000.000 Hr op jaarbasis.

Aan een theoretisch aantal uren van 1520 Hr (= 1 full time equivalent) levert dit **658** effectieven op!

Dit getal is zelfs nog volledig onderschat gelet op het feit dat we hier enkel spreken over de overtreders die hun boetes totaal niet betalen (zelfs na aanmaningen). Een gedeelte, dewelke nog niet meegerekend is, betaalt hun boetes na de aanmaning van de wijkagent.

3.11.1.2. Nood aan een professionelere manier om deze boetes te innen

Een professionele manier van boetes innen maakt niet alleen capaciteit bij de politiediensten vrij, ze zou ook efficiënter gebeuren.

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.

Dit komt neer op een **inkomstenverlies van 24314950 euro** ! Dit betreft enkel de rechtstreekse gemiste inkomsten, gemiddeld gerekend aan 50 euro per bekeuring, onrechtstreekse kosten zoals aanmaningen e.d. werden hierbij nog niet gerekend. Dit komt neer op een **equivalent van zo'n 800 jonge agenten**.

Voor 2008 zijn alleen cijfers beschikbaar van het eerste trimester, maar ook dat jaar betaalde zo'n 17 procent van de verkeersovertreders zijn of haar boete niet: 266.687 van de 1.609.675 opgestelde boetes.

Dit aantal blijft echter stijgen. Bij het parket van Tongeren zijn er vorig jaar bijna 30 procent meer niet betaalde, onmiddellijke inningen behandeld dan in 2007.

Volgens procureur des Konings Ivo Delbrouck worden er ieder jaar sowieso meer onmiddellijke inningen opgesteld.

Vorig jaar moest het Tongerse parket 12.622 niet betaalde, onmiddellijke inningen verwerken. In 2007 waren er dat 9.770. Bij het parket van Hasselt waren er dat vorig jaar ruim 20.000. Daar bleef het aantal niet betaalde boetes procentueel hetzelfde. *"Alle wanbetalers krijgen van het parket een voorstel tot minnelijke schikking. "Die is altijd 10 euro hoger dan de onmiddellijke inning. Wie ook dit niet betaalt, wordt verhoord en moet voor de politierechter verschijnen", zegt de procureur. Volgens Delbrouck ging het merendeel van de wanbetalers niet in op het voorstel tot minnelijke schikking.*¹⁶

*Ook de parketten kunnen blijkbaar niet volgen met de verwerking van de vele snelheidsovertredingen (2,7 miljoen in 2010), waardoor de lokale politie dient te stoppen met controles als ze de verwerkingslimiet van het parket heeft bereikt.*¹⁷

*Zowel Justitie als Binnenlandse Zaken is het idee genegen om de boetes op een professionelere manier te laten innen waardoor "niet alleen de lokale politie, vooral de parketten moeten ontlast worden." Dat zouden we kunnen doen door zoals in Nederland incassobureaus te koppelen aan een centraal orgaan voor de inning en verwerking van snelheidsovertredingen.*¹⁸

Ook zes op de tien boetes die rechters uitspreken, worden nooit betaald. Daardoor liep de schatkist vorig jaar zowat 90 miljoen euro mis, geeft minister van Financiën Reynders toe. Zijn diensten komen meestal niet verder dan het sturen van een aanmaning en een aangetekende brief. Deurwaarders komen er zelden tot nooit aan te pas.

¹⁶ HLN 06/05/10

¹⁷ De Persgroep Publishing 7 februari 2011

¹⁸ www.guidodepact.be

Van de 151 miljoen euro is er in 2008 amper 61 miljoen geïnd. Bijna 90 miljoen aan geldboetes blijven dus onbetaald, zo blijkt uit cijfers die Minister Reynders vrijgaf.¹⁹

Wie niet reageert op het betalingsverzoek en de aangetekende aanmaning ontspringt de dans, want deurwaarders schakelen de ontvangers van Financiën zelden in.

90 Miljoen aan onbetaalde boetes komt overeen met nog maar eens overeen met 3000 (!!!) effectieven.

Wij zijn er van overtuigd dat een professionelere manier om deze boetes te innen niet alleen **capaciteit bij de politiediensten zou vrijmaken**, maar deze aanmaningen en **inningen efficiënter** zouden gebeuren. Dit zou betekenen dat het voor de overheid niet alleen **kostenbesparend** zou zijn, maar ook een belangrijke **bron van inkomsten** zou opleveren hetgeen kan omgezet worden in **effectieven zowel bij Justitie als bij Politie.**

Een privatisering van het geheel (cf. Incassobureaus Nederland) brengt 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.

¹⁹ De Standaard 05/12/2009

4. BESLUIT

In totaal kosten de politiekorpsen samen 2,4 miljard euro.²⁰ Ter vergelijking : in Nederland wordt er 5 miljard euro uitgetrokken voor het politieapparaat. In 2007 werd de Politiesterkte daar met 1100 FTE's uitgebreid....

Het is dus verkeerd van sommige politieke verantwoordelijken om aan de publieke opinie te verkopen dat de Politie veel geld kost aan de belastingbetaler. Een dergelijke moddercampagne is niet alleen demotiverend voor het personeel, maar brengt ook veel imagoschade toe aan het Politieapparaat.

Vooreerst dient er dringend geïnvesteerd te worden in het op peil brengen van de operationele sterkte. De laatste jaren werd het aantal FTE's systematisch en soms stilzwijgend afgebouwd, wat op termijn – rekening houdende met de leeftijdspiramide en de komende uitstroom - (sommige eenheden voelen dit echter nu reeds) catastrofale gevolgen zal hebben voor de operationaliteit.

Behalve de rekrutering, dient er dringend meer aandacht besteed te worden aan de kwaliteit van de opleiding, het vereenvoudigen van diverse procedures en administratie, het attractiever maken van de loopbaan, het welzijn op het werk, werk maken van “meer blauw op straat”, modernisering en inhaalbeweging van de informatica, enz ... Uiteraard is deze lijst niet limitatief.

Om dit te kunnen verwezenlijken dienen er bewuste politieke keuzes gemaakt te worden. Niet onbelangrijk zijn de middelen die voor het rapen liggen, met niet in het minst de niet betaalde boetes, en die niet of nauwelijks worden benut. Het benutten van deze middelen zou als snel een bijkomend equivalent van 3500 à 4000 effectieven kunnen opleveren, die zowel ten gunste van Politie als Justitie kunnen ingezet worden.

Deze middelen recupereren moet echter automatisch leiden tot het herinvesteren in effectieven en operationele middelen. Verdere besparingen op veiligheid, zoals nu reeds jaren het geval is, moeten een halt worden toegeroepen.

Besparen op de kap van de Politie komt niet ten goede aan de algemene veiligheid en de dienstverlening die de belastingbetaler verdient. Wanneer men zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de dienstverlening terug op peil wil brengen, zal een inhaalbeweging en investering noodzakelijk zijn.

Want ... veiligheid heeft nu eenmaal zijn prijs.

²⁰ Belga/adb

Inhoud

1. Functionele Doeltreffendheid.....	1
1.1 Rekrutering	1
1.1.1 Een vereenvoudigde en versnelde rekrutering.....	1
1.1.2 Op peil houden van de instroom	1
1.2 Opleiding.....	2
1.2.1 Herwaarderen van de opleiding.....	2
1.2.2 Een kwaliteitsvollere, eenvormige en gevaloriseerde opleiding	2
1.2.2.1 De erkenning van de interne opleiding buiten de geïntegreerde politie.....	3
1.2.2.2 Een gemeenschappelijke academische bagage, onder toezicht.	3
1.2.2.3 Een gemeenschappelijk examen na het beëindigen van de vorming.....	3
1.2.2.4 Opleiding rijvaardigheid integreren in de basisopleiding.	4
1.2.3 De gespecialiseerde opleidingen.....	5
1.2.4 Voortgezette opleiding.....	6
1.2.5 Gecertificeerde opleidingen.....	6
1.3. Een motiverende en aantrekkelijke loopbaan.....	7
1.3.1. Eerste aanwijzing in overeenstemming met kwalificaties	7
1.3.2. Herziening van de loonschalen. Onterechte eis ?	7
1.3.3. Een reële steun garanderen in geval van onheil.....	8
1.3.3.1. Artikel 52 en volgende van de WPA.....	8
1.3.3.2. Erkenning arbeidsongevallen	9
1.3.3.3. Onterechte klachten.....	9
1.3.3.4. De globale context van de nodige hulp.....	10
1.3.4. Het invoeren van tussengraden bij het basis- en middenkader.	10
1.3.5. De mogelijkheid bieden om de bevoegdheden van OGP te behalen.....	10
1.3.6. Statutarisatie dient de regel te zijn.....	11
1.3.6.1. Contractuele aanwerving.....	11
1.3.6.2. Mogelijkheid tot sociale promotie.....	11
1.3.6.3. Halftijds tewerkgestelden	11
1.3.6.4. Loopbaan	11
1.3.6.5. Een tweede pensioenpijler voor het contractueel personeel ?	12
1.3.6.6. Outsourcing zonder limieten ?	12
1.3.7. Het puntensysteem mbt de kledij.....	12
1.3.8. Sport en het onderhouden van de fysieke conditie.....	13
1.3.9. Voorwaarden mandaatfunctie.	13
1.4. Investeren in het welzijn van het personeel	14
1.4.1. Algemene Principes.....	14
1.4.2. Geweld tegen politieambtenaren.....	15
1.4.2.1. Globale aanpak.....	15
1.4.2.2. Agenten van Politie opnieuw hun eigenlijke taken laten uitvoeren, voor hun eigen veiligheid	15
1.4.2.3. Recent protocolakkoord Nederland.....	16
1.4.2.4. Wat zegt de Welzijnswet ?.....	16
1.4.2.5. Strengere en effectievere straffen	16
1.4.2.6. Geweldbeheersing.....	17
1.4.2.7. Bewapening	17
1.4.3. Het generatiepact en de omgekeerde leeftijdspiramide	17
1.4.3.1. De individuele quota mbt de ziekte-dagen en de afspraken die niet werden nagekomen.....	17
1.4.3.2. De « anciens » soigneren om de ervaring niet te verliezen.....	18
1.4.4. Infrastructuur	18
1.4.4.1. Algemeen.....	18
1.4.4.2. Het ASTRID netwerk	18
1.4.4.3. Centra voor geweldsbeheersing	19
1.4.5. De syndicale wet.....	20
1.4.5.1. Bescherming van de syndicaal afgevaardigden	20
1.4.5.2. Hervorming Federale BOC's.....	20
1.4.6. De sociale dienst nog socialer.....	20
1.5. De levensstandaard en koopkracht van de gepensioneerden en weduw(es)naars garanderen.....	21

1.6. Gratis medische verzorging tijdens en na de loopbaan.....	21
1.6.1. De ongelijkheid in behandeling tussen Operationeel en Calog Personeel.....	21
1.6.2. Vrije keuze van de behandelende geneesheer.....	21
2. STRUCTURELE DOELTREFFENDHEID.....	22
2.1. Herziening van de KUL norm.....	22
2.2. De adequate grootte van een politiezone.....	22
2.3. Is schaalvergroting de oplossing?.....	23
2.4. Gevangentransport.....	22
3. ORGANISATORISCHE DOELTREFFENDHEID.....	24
3.1. Basisfunctionaliteiten.....	24
3.2. VEREENVOUDIGING MOBILITEITSSTELSEL BRENGT CAPACITEIT OP.....	24
3.2.1. Een eenvoudiger, economischer, transparanter en performanter mobiliteitssysteem.....	24
3.2.2. Selecties tot het strikt minimum beperken = capaciteitswinst.....	25
3.2.3. Een systeem van selectie waarvoor 1 dienst verantwoordelijk voor is.....	25
3.2.4. Mobiliteit tweetalige zones.....	25
3.3. Graaicultuur.....	26
3.3.1. Deontologische commissie.....	26
3.3.1.1. Werking en organisatie.....	26
3.3.1.2. Aanpak graaicultuur.....	27
3.3.2. Controlediensten.....	27
3.3.2.1. Interne controlediensten lokale politie.....	27
3.3.2.2. Controlediensten voor de geïntegreerde politie.....	28
3.3.2.3. Een deontologische code voor de controlediensten.....	28
3.3.3. Evaluatie van de personeelsleden.....	28
3.4. "Niet meer blauw op straat".....	29
3.5. Meer blauw in de gevangenissen dan op straat.....	29
3.6. Een Leger bestaande uit kolonels?.....	30
3.6.1. Mexicaans leger?.....	30
3.6.2. Core- business.....	30
3.6.3. Een schadelijke onbeweeglijkheid.....	30
3.7. Federale Politie, echte steun aan de Lokale Politie.....	31
3.7.1. Beheer van de begroting als een "goede huisvader".....	31
3.7.2. Organieke tabel, monster van Loch Ness?.....	31
3.7.3. "De federale politie is operationeel bijna failliet".....	31
3.7.4. Welke Core-business voor de Federale Politie?.....	32
3.7.5. Een mogelijke nieuwe hervorming van de Federale Politie?.....	32
3.7.6. De diensten van het Commissariaat Generaal.....	32
3.7.6.1. Algemeen.....	32
3.7.6.2. CGSU.....	33
3.7.6.3. De realiteit met betrekking tot de Provinciale Meldkamers [CIC].....	33
3.7.7. DGA in ademnood.....	34
3.7.7.1. Algemeen.....	34
3.7.7.2. Scheepvaartpolitie.....	34
3.7.7.3. Spoorwegpolitie.....	34
3.7.7.4. De realiteit van de Algemene Reserve en de sociale rechten van de personeelsleden.....	35
3.7.7.5. Federale Wegpolitie.....	35
3.7.8. De toekomst van DGJ.....	35
3.7.8.1. Algemeen.....	35
3.7.8.2. De gebreken van de Labo's bij DGJ.....	36

3.8. De garantie om het gekozen systeem te laten overleven.....	37
3.8.1. De werkelijkheid van de versterking aan de Federale en Lokale Politie als gevolg van akkoord 09/10.....	37
3.8.2. Het gevaar van een zekere concurrentie tussen de federale en lokale recherches.....	37
3.8.3. DGS ten dienste van allen binnen de beide componenten van de geïntegreerde politie.....	38
3.8.3.1. Een aankoopbeleid met respect voor wettelijke bepalingen, welke een echte dienst leveren aan zones.....	38
3.8.3.2. Ondersteunende taak van DGS.....	38
3.9. Vermindering van de administratieve lasten.....	39
3.9.1. De functionele en structurele wijzigingen bij de Directie van de medische dienst.....	39
3.9.2. De tuchtwet.....	39
3.9.2.1 Algemeen.....	39
3.9.2.2 Ordemaatregelen – maatregelen van inwendige orde versus verkapte tuchtstraf.....	39
3.10. Uniformisering van de informatica.....	40
3.10.1. Algemeen.....	40
3.10.2. Operationeel.....	40
3.10.3. Interne communicatie via mail.....	41
3.10.4. Uurberekening.....	41
3.11. Boetesysteem grondig hervormen.....	42
3.11.1 Verkeersveiligheidsfonds – Veiligheidsfonds.....	42
3.11.1.1. Politie dient niet op te draaien om de slechte betalende aan te manen. Wijkagent is geen Boete inner!.....	42
3.11.1.2. Nood aan een professionelere manier om deze boetes te innen.....	43
4. Besluit.....	45