



→ **NOOD AAN BELEIDSKEUZES**
→ **WAT MET ONZE PENSIOENEN?**
→ **PERSONEELSBELEID A.U.B**

Realistische beleidskeuzes dringen zich op

WAT EEN BEWOGEN JAAREINDE. DE INKT VAN HET REGEERAKKOORD WAS AMPER DROOG EN DAAR SCHOOT ONZE KERSVERSE MINISTER VAN PENSIOENEN IN ACTIE. DE INTERPROFESSIELE BONDEN LUIDDEN DAAROP DE ALARMBEL EN ER WERDEN ALLERLEI SIMULATIES GEPUBLICEERD WAARUIT BLEEK HOVEEL JAREN LANGER ELKEEN ZOU MOETEN WERKEN. DIE DOCUMENTEN CIRCULEERDEN OOK BIJ DE POLITIE EN WERDEN AANVANKELIJK ENKEL GENUANCEERD DOOR HET NSPV. TEMIDDE VAN DIE CHAOS STELDE DE NIEUWE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN HAAR ALGEMENE BELEIDSNOTA OP. AAN AMBITIE IS ER ZEKER GEEN GEBREK, INTEGENDEEL. TOCH LIJKT ER EEN BELANGRIJKE DIMENSIE TE ONTBREKEN.

Minister van pensioenen Van Quickenborne heeft duidelijk zijn naam niet gestolen. Hij was er ontegensprekelijk erg “quick” bij om zijn pensioenhervorming door het parlement te jagen. De klassieke zogenaamde interprofessionele vakbonden stijgerden en mobiliseerden onder meer omdat er geen voorafgaand overleg had plaatsgevonden. Tot bleek dat die bonden al rond de tafel hadden gezeten bij het uitwerken van het regeerakkoord. Dat het akkoord de bonden niet kon bekoren is nog te begrijpen. Maar door voor te houden dat er geen enkele vorm van overleg had plaatsgevonden, kreeg de buitenwereld de indruk dat er hen een rad voor de ogen werd gedraaid. Het heeft de geloofwaardigheid in de syndicale beweging geen deugd gedaan. Ook binnen de politiediensten leek enkel nog het NSPV te pogen om de correcte informatie op een eerlijke manier over te brengen aan zijn leden en bij uitbreiding aan alle leden van de geïntegreerde politie. Laat dit een les zijn waaruit blijkt dat politisindicalisme een vak apart is en dat je daarvoor best beroep doet op de enige onafhankelijke representatieve politievakbond namelijk het NSPV.

Een andere vaststelling is dat er niet werd geraakt aan de statutaire rechten voor zover die specifiek en uitsluitend gelden voor het personeel van de politiediensten. Daarentegen werden de statutaire regelingen die we gemeen hebben met de andere personeelsleden van het openbaar ambt (denk aan aspecten zoals loopbaanonderbreking of het optrekken van de pensioenleeftijd voor hen die ten minste tot de leeftijd van 60 jaar dienden te werken) onverkort aangepast. Het overgrote deel van het Calogpersoneel kon daardoor niet ontsnappen aan bijvoorbeeld de opgelegde pensioenhervormingen. Het is duidelijk dat we ook voor hen meer dienen te evolueren naar een eigen specifiek statuut als lid van de politiediensten.

MISSION IMPOSSIBLE III ?

In het verlengde van het regeerakkoord lichtte onze nieuwe minister van Binnenlandse Zaken Joëlle Milquet haar algemene beleidsnota toe op 10 januari. We hadden de mogelijkheid om daarover van gedachten te wisselen met haar en haar medewerkers tijdens een onderhoud op

19 januari 2012. Het eerste signaal was er een van geruststelling. Aan de pensioenleeftijd van de politiemensen wordt er niet geraakt. En ook het concept van functionele verloning dat nog moet uitgedacht worden, strekt er in het geheel niet toe een bezuiniging te vormen. Bij de uitwerking van dat concept zal er trouwens geregeld informeel overleg plaatsvinden met de politiebonden in de hoop dat er zo conflictsituaties kunnen vermeden worden.

Voor de concretisering van het beleid en de strategie voor de volgende jaren dreigen er wel erg veel lasten terecht te komen op de schouders van de nieuwe commissaris-generaal. De “gelukkige” zal op korte termijn een opdrachtbrief dienen voor te leggen met oplossingen voor een hele waslijst te verbeteren punten. Kortom, alle kritieken die de afgelopen jaren werden geuit op de (federale) politie dienen door deze commissaris-generaal te worden aangepakt. Dat zou moeten leiden tot een nieuw elan. Niet alleen wordt (nogmaals) een reorganisatie van de federale politie voorop gesteld, maar ook het aanzwengelen van een “kerntakendebat”, het verkrijgen van een beter informatiebeheer, het ontwikkelen van een meerjarenpersoneelsplan, het verbeteren van de geïntegreerde werking, een beter beheer van de operaties in de verschillende zones en het doorvoeren van alle aanbevelingen die zijn opgenomen in het rapport van de federale politieraad over 10 jaar politiehervorming maken allemaal deel uit van de prioriteiten van het nieuwe mandaat van de commissaris-generaal.

En dat is slechts een greep uit de opsomming. Verder wordt er nog een verbeterde financiering nagestreefd en het nationaal veiligheidsplan dient een versterkte evaluatie- en opvolgingsmethode te bevatten. Kwestie van te kunnen nagaan in hoever de vooropgestelde prioriteiten ook daadwerkelijk gerealiseerd worden. Laat super(wo)man maar snel komen. Hopelijk wordt het geen 3^e aflevering van mission impossible voor hem of haar en is het lot wat milder gestemd dan in het geval van beide voorgangers.

OPTIMALISERING VAN DE POLITIEWERKING

Voor de lokale politie zijn een aantal prioriteiten al gekend (zie ook ons vorig editoriaal). Het streven naar schaalvergroting blijft prominent aanwezig evenals het bewerkstelligen van allerhande vormen van synergieën. Een nieuwe financieringsregelgeving en een betere afbakening van de personeelsbehoeften dringen zich eveneens op. Een blijver in de prioriteitenlijst is ook de wijkwerking.

Daarnaast wordt voor gans de politie betracht nieuwe HRM-principes te ontwikkelen en te introduceren via een aantal projecten zoals “politie een lerende organisatie”, “Platform Politieleiderschap” of het project “Persepolis” dat de monitoring van de politiepopulatie omvat. Een verbeterd tuchtstatuut en een systeem van functionele verloning vormen daarvan blijkbaar het sluitstuk.

Inzake ICT dient een belangrijke inhaalbeweging te gebeuren. Nog erger is het gesteld qua logistiek en infrastructuur waar er nood is aan een visie en strategie. De recente perikelen met de Brusselse schietstanden vormen daar een illustratie van.

Tot slot wordt het financieel beheer bij de federale politie bijgestuurd en ook de omzendbrief CP 3 zal er worden toegepast. Om zijn klanten beter te dienen zal de decentralisatie van het SSGPI worden verdergezet en de AIG krijgt de al lang verwachte ontbrekende uitvoeringsbesluiten.

TWEEDIMENSIONALE OPSOMMING

Deze algemene beleidsnota biedt een behoorlijk volledige bundeling van de meeste pijnpunten die zich nog voordoen in onze geïntegreerde politie. En we wisten al dat die talrijk waren. Te talrijk om gelijktijdig aan te pakken en op te lossen, zeker binnen deze verkorte legislatuur. Wat dat betreft dringen er zich prioritaire keuzes op die evenwel niet duidelijk worden gemaakt.

Het wegwerken van die pijnpunten vormt dus het beleid voor de komende legislatuur om also een *“hoog kwalitatief niveau te bereiken bij de diensten die ten behoeve van de overheden en van de bevolking worden gesteld”*. De focus ligt hierdoor volledig bij de externe klanten terwijl de interne klant, namelijk het personeelslid dat zelf werkzaam is bij de politie, niet aan bod komt.

Nochtans verdient ieder personeelslid dat werkzaam is bij de politiediensten, dat de organisatie op de meest klantvriendelijke wijze met hem of haar omgaat. Het personeel vormt het grootste kapitaal waarover men beschikt. Medewerkers die zich goed in hun vel voelen en met eerbied en respect worden behandeld, zullen nog rapper geneigd zijn het beste van zichzelf te geven in de dagelijkse uitvoering van hun job. Het verbeteren van de interne klantvriendelijkheid vormt dan ook een belangrijke dimensie waar meer aandacht dient aan besteed te worden. In ons gesprek hebben we de minister en haar medewerkers talrijke voorbeelden gegeven van het huidig soms schrijnend gebrek aan klantvriendelijkheid dat heerst binnen diverse politiekorpsen of bij de overheden ervan.

In afwachting dat het concept van een globale klantvriendelijkheid als beleidsdimensie zijn intrede doet, zal het NSPV hier zelf de kar blijven trekken. Niet alleen door het aanklagen van vastgestelde tekortkomingen maar ook door het formuleren van verbeteringsvoorstellen. Daarvoor rekenen we op de inbreng van eenieder.

Gert Cockx
Nationaal voorzitter



SYNDICALE ECHO COLOFON

De “ECHO” is het tweemaandelijkse tijdschrift van de vzw NSPV.

Niet leden en geïnteresseerden kunnen intekenen op een jaarabonnement door het storten van € 77 op rekeningnummer 310-1145118-22 van het NSPV.

De adresgegevens worden behandeld in overeenstemming met de Wet op de Privacy (Wet 08/12/1992).

Eenieder kan artikels toezenden ter publicatie.

De redactie houdt zich het recht voor tot aanpassing of inkorting van die artikels.

Verantwoordelijke uitgever

Gert Cockx

Eindredactie

Eddy De Blaere

Tekeningen

Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Opmaak en druk

www.goekint.be



PROVINCIALE CONTACTEN

Prov Antwerpen

Michel Goyvaerts - 0486/86.18.57

Prov Limburg

Jean-Pierre Claes - 0495/84 65 20

Prov Oost-Vlaanderen

Koen Anraed – 0475/61.46.08

Prov West-Vlaanderen

Benny Lavaert – 0494/16.03.27

Prov Vlaams Brabant

André Allard - 0475/30 66 61

Brussel Hoofdstedelijk Gewest

Mario Thys 0485/55.58.80

Generaal Bernheimlaan 18/20
1040 BRUSSEL

☎: 02/644.65.00

Fax: 02/644.67.93

✉: snps@nspv.be

<http://www.nspv.be>

Vragenlijst

U hebt ons massaal de vragenlijst "uw mening interesseert ons" teruggestuurd.

Uit een eerste analyse van de antwoorden blijken reeds enkele tendensen.

Het volledige resultaat van de vragenlijst zal u later worden meegedeeld.

We herinneren u eraan dat de volgende thema's aan bod kwamen in de vragenlijst:

1. *Wordt u met moeilijkheden geconfronteerd tijdens de uitvoering van uw dagelijkse werk ?*
Het zal u wellicht niet verbazen dat een grote meerderheid deze vraag positief beantwoordde.
Toch waren er ook enkele personen die antwoordden met geen enkele moeilijkheid te kampen te hebben. Bij gebrek aan nadere gegevens kunnen we niet meer informatie geven over die diensten.
2. *Zo ja, welke moeilijkheden ?*
De meeste antwoorden hadden betrekking op de volgende problemen:
morele druk, pesterijen, generatieconflicten, slechte taakverdeling, gebrek aan erkenning van het uitgevoerde werk, machtsmisbruik, psychologisch geweld, onrechtvaardige diensten, achteruitzetting, enz.
3. *Zo ja, wat is de oorzaak of aanleiding van die problemen ?*
Dit zijn de meest voorkomende antwoorden:
Personeelstekort, vermindering van het welzijn van de medewerkers, slecht geïnvesteerd geld, wegingssysteem niveau A/Calog: te herzien...
4. *Zo ja, welke remedies/oplossingen stelt u voor ?*
Betere morele, professionele en psychologische ondersteuning.
Engagement van het personeel.
Belang hechten aan het welzijn van het personeel.
Opleiding van de leidinggevendenden inzake human resources.
Administratieve vereenvoudiging.
5. *Wat verwacht u van het NSPV ?*
Betere voorbereiding op het pensioen.
Strijd tegen de personeelsafslankingen bij de federale politie.
De overheden sensibiliseren rond welzijn.
De belangen en verworvenheden van de politieagenten blijven verdedigen.
Het werk van de wijkagent opwaarderen.



Al het voorgaande is enkel een bevestiging van hetgeen we reeds zo lang naar voren brengen en aan de kaak stellen!

In tegenstelling tot het idee dat vandaag de dag leeft dat het personeel van de politiediensten geen idealen meer heeft, stellen wij vast dat onze collega's blij geven van gezond verstand en dat ze niet enkel een loonsverhoging vragen, MAAR oplossingen die hoofdzakelijk gericht zijn op een verbetering van de arbeidsvoorwaarden... Dat stond trouwens vermeld bij de aanbevelingen van het evaluatierapport 10 jaar politie-hervorming van de federale politieraad.

Ik heb ook enkele opmerkingen genoteerd die wijzen op een bepaald gevoel van onbehagen. Het is op zijn minst de moeite waard die opmerkingen te lezen en in aanmerking te nemen. Enkele "citaten":

- "De basis ondersteunen, evenals de politieagenten op het terrein wier werk niet wordt gewaardeerd."
- "Geen erkenning."
- "De directie weet niet wat er leeft onder de politieagenten, is te administratief. Ze geeft voorrang aan het financiële ten nadele van de veiligheid, doeltreffendheid en opleiding."
- "Een politieagent met te veel werk = negatief imago naar de burger toe."
- "Ik verberg niet dat ik geen beroep zou willen doen op de politie in een min of meer nabije toekomst."
- "Uitleggen dat er achter het uniform een mens zit."

Christian LORENT
Nationaal secretaris



Beroepsziekten: goed om te weten

Hieronder volgt nóg een voorbeeld van het belang van lidmaatschap van het NSPV. Dat voorbeeld bewijst eveneens dat een – op twee niveaus (lokaal en federaal) – geïntegreerde politie onverwachte en onaangename gevolgen kan hebben.

Het verschil tussen een beroepsziekte en een arbeidsongeval bestaat erin dat een ziekte een veranderend fenomeen is. Dat is geen geheim. Met andere woorden: het duurt even alvorens de ziekte zich “manifesteert”.

Maar wat gebeurt er wanneer iemand die bij de federale politie actief is, wordt blootgesteld aan factoren die aanleiding kunnen geven tot een ziekte, en wanneer die beroepsziekte zich pas manifesteert en als dusdanig wordt erkend nadat de betrokkene werd overgeplaatst naar een lokale politiezone?

U zult zich ongetwijfeld afvragen waarom ik die vraag stel, maar dat is nu net wat een van onze leden overkomen is.

Ons lid, dat zich in een soortgelijke situatie bevond, werd zijn uitkering geweigerd, hoewel zowel de federale als de lokale politie zijn beroepsziekte erkenden: de twee diensten schoven de verantwoordelijkheid op elkaar af: de ene dienst weigerde de uitkering te betalen omdat de ziekte zich had geuit nadat de betrokkene was overgeplaatst naar de lokale politie, en de andere dienst weigerde eveneens te betalen aangezien de ziekte was opgelopen toen de betrokkene nog lid was van de federale politie.

Echte kafkaïaanse toestanden...

Ons lid heeft vervolgens een beroep gedaan op de juridische dienst van het NSPV, die geen andere keus had dan de zaak aanhangig te maken bij de bevoegde rechtbank.

Na een twee jaar durende procedureslag waarbij zowel de federale politie als de lokale politie (die uit het oog waren verloren dat het ging om een personeelslid van de geïntegreerde politie (??) die een ziekte had opgelopen tijdens de uitoefening van zijn job ten dienste van de burgers) voet bij stuk hielden, heeft de rechter geoordeeld dat de instantie die werkgever was op het ogenblik waarop de beroepsziekte zich manifesteerde, de aan de ziekte verbonden vergoedingen ten laste dient te nemen.

Dat is goed om te weten maar het zou onze beleidsmakers ertoe moeten aanzetten na te denken over het volgende: sommigen zijn van oordeel dat het disciplinaire statuut van de leden van de politiediensten dringend moet worden herzien, maar zou het niet nuttiger zijn om de tijd te durven nemen om de volledige rechtsbijstand van diezelfde leden te herzien, evenals de daaraan verbonden aspecten zoals arbeidsongevallen en beroepsziekten? Want een politieagent die weet dat hij beschermd en verdedigd wordt door zijn overste én door de politieke en gerechtelijke wereld, zal zijn job met meer plezier uitoefenen.

Jean-Hugues BREMS
Juridische dienst

Aanmelding benadeelde persoon wordt gemakkelijker!

Sinds 1998 kon ieder burger zich aanmelden als benadeelde partij waardoor deze op de hoogte wordt gehouden van het verloop van het dossier. De wetgever heeft nu de procedure aangepast waardoor het voor de burger gemakkelijker wordt om deze aanmelding te doen. Dit heeft ook voordelen voor u als politiefunctionaris.

Sinds 1998 kon ieder burger zich aanmelden als benadeelde partij waardoor deze op de hoogte wordt gehouden van het verloop van het dossier. Tot voor kort moest dit steeds “in persoon” gebeuren, dit wil zeggen dat men een verklaring van benadeelde persoon “in persoon” diende af te leggen op het secretariaat van het Openbaar Ministerie en dit door de betrokkene of door zijn advocaat.

In een aantal gerechtelijke arrondissementen werd reeds geruime tijd een aangepaste, minder formalistische werkwijze gevolgd waardoor het voor de burger gemakkelijker werd om zich aan te melden als benadeelde partij. Aldus heeft de wetgever¹ een aanpassing uitgevoerd waardoor vanaf 30 januari 2012 voor het gehele land de volgende regel geldt:

- Iedere burger kan zich aanmelden als benadeelde persoon bij de politie.
- Iedere burger die bij de politie klacht indient, moet geïnformeerd worden over de mogelijkheid om de hoedanigheid van benadeelde persoon te krijgen en over de rechten die daaraan verbonden zijn.
- De aanmelding als benadeelde persoon kan eveneens per aangezekend schrijven worden gedaan, men moet niet meer ‘in persoon’ verschijnen.

Het kan zijn dat u in uw functie het slachtoffer wordt van gewelddaden door burgers waardoor u (morele) schade lijdt.

Wij roepen dan ook alle leden op om, wanneer zij door dienstuitvoering het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, bedreigingen, smaad, etc. en waarbij een burger aansprakelijk is, u dan ook aan te melden als benadeelde partij.

U heeft het recht om bij de vermelding van de adresgegevens de gegevens van uw werkgever te plaatsen.

Indien u naar aanleiding van deze feiten rechtsbijstand vraagt van het NSPV gelieve duidelijk te melden dat u reeds de aanmelding benadeelde partij gedaan heeft.

Gezien het feit dat de burgers zich nu bij de politiediensten kunnen aanmelden als benadeelde partij, is het mogelijk dat dit voor nog wat administratieve problemen zorgt binnen uw dienst. Indien deze problemen niet opgelost raken, kan u ons daar altijd van inlichten zodat wij de overheid daaromtrent kunnen aanspreken.

Annelies Faket
Permanent Afgevaardigde
NSPV -DIENST RECHTSBIJSTAND

¹ Artt. 11 en 12 van de Wet van 30 november 2011, B.S. 21 januari 2012

Het leven zoals het is, de luchthaven Zaventem (het is vijf voor twaalf!)



Zoals iedereen reeds heeft kunnen lezen in een voorgaande editie van de Echo (N° 702 van juli augustus 2011) gaat alles goed bij de LPA BRUNAT. (dixit onze managers toch...)

Wij beloofden u de zaak op te volgen. Hieronder dan ook het vervolg van deze soap. De titel doet de lezer al vermoeden dat van de vele beloftes weinig of niets in huis gekomen is.

Er heerst momenteel een tekort aan 65 personeelsleden op de grenscontrole en daar boven op, swingt het absenteïsme de pan uit.



Een 1° manier om het absenteïsme tegen te gaan treffen we aan in de gang door middel van een affiche met de vermelding "ABSENTEÏSME" en daarop een afbeelding van een lege stoel en onderaan de tekst, (punt 19) **"De personeelsleden mogen niet zonder toelating of rechtvaardiging van hun dienst wegblijven"** De volledige tekst van punt 19 vervolgt eigenlijk nog met **"Zij gebruiken de statutaire mogelijkheden op een weldoordachte wijze."**

Moeten we dan stellen dat de personeelsleden op de luchthaven het statuut met de voeten treden ?

Spijts de goede bedoeling van de affiche werkt deze affiche bij Brunat als een rode lap. (nvdr: de kleur van de stoel ligt voor de hand!)

Uiteraard zijn wij het eens met de tekst van dat bewuste punt 19. Er moet een gewettigde reden zijn om "afwezig" te zijn. Doch deze affiche, hoe goed bedoeld ook, biedt weinig soelaas en is geenszins een oplossing voor de problemen.

Een personeelslid heeft er zelfs bijgeschreven: "nog niet genoeg!" waaruit duidelijk blijkt dat er een zeer groot ongenoegen heerst.

De 2° manier om absenteïsme tegen te gaan is veel te weinig volk in zetten voor de late diensten.

Vier personeelsleden op "vertrek" en vijf op "aankomst". Dus 2 man in de controle box, en 2 man stand-by. Wanneer er dan 2 personen moeten overgebracht worden, 1 naar PZ (seining) en 1 naar VVR (twijfelachtig document), wat meermalen voorvalt, zit men in de problemen gezien de TB's op de aankomst bezig zijn.

Dus X+1 ????? (de regel voor het overbrengen en begeleiden van personen)

We schreven in de vorige editie van de Echo dat één van de "zogenaamde partners" de luchthavenuitbater BAC is. Zij zijn eigenaar van de burelen en andere infrastructuur. Ze staan dan ook in voor het onderhoud ervan. Voor BAC zijn de collega's een noodzakelijk kwaad, gezien de Federale Politie niet voor "inkomsten" zorgt.



Blijkbaar heeft BAC ook een controlerende functie ten opzichte van de Federale politie

Deze externe partner BAC heeft tegen onze managers gezegd dat er in de namiddag files mogen staan, dus is de veiligheid van het personeel niet meer prioritair. Brussels Airport Company (BAC) kan en mag dus blijkbaar onze diensten regelen.

Regelmatig staan ze aan de controleboxen te chronometrereren om te zien hoelang de controle van een passagier duurt. Wanneer het naar hun mening niet vlug genoeg gaat roepen ze wel door de luidsprekers van de luchthaven op dat de files te wijten zijn aan "omstandigheden bij de Federale politie".

Het is ook BAC die onze overheid reeds meerdere jaren de aanpassing belooft van de controleboxen en die hen steeds met een kluitje in het riet stuurt. Er bestaat een Duits spreekwoord: "Wenn ein Mensch sein Versprechen wiederholt, ist er entschlossen es zu brechen" (Als iemand zijn belofte herhaalt, is hij van plan haar te breken.)

Na tientallen vergaderingen met onze overheid zit het personeel nog steeds in de niet ergonomische, onhygiënische boxen, die (zie artikel Echo 702) nog steeds niet degelijk onderhouden worden ondanks de aanbevelingen van onze preventie-adviseur en talloze beloftes

Er staan nog steeds geen glazen- of plexi afsluitingen die het personeel moeten beschermen tegen hoestende en proestende passagiers, die het nodig vinden van eens lekker in het gezicht van het personeel te zuchten en te blazen omdat ze moe zijn van hun lange vlucht en van de lange weg naar de controleboxen.



BAC ziet enkel de commerciële kant van de luchthaven. De LPA (Luchtpolis) is voor hen dus een verliespost.

Het is BAC die ons, enkele jaren geleden, beloofde nieuwe controleboxen te plaatsen aan het begin van de bagagezaal.

Deze beloften werden gestaafd met grootse plannen en met de stelling dat er geld voorzien was om deze werken uit te voeren.

Een week later wordt plots de eerste bagageband (band 4) verlengd, waardoor er geen ruimte meer is om de controleboxen te plaatsen zoals voorzien op de plannen.

En... natuurlijk was het geld op.

Maar niet getreurd, de nieuwe boxen komen er...(als er geld is en als ze nieuwe plannen hebben getekend.)

Na maanden en maanden vergaderingen tussen BAC en onze managers. Nog meer beloften vanwege BAC en onze overheid maar knikken. En... er komen nieuwe controleboxen.

En natuurlijk, nu BAC deze beloften doet, moet er iets tegenover staan hé!



De Federale politie moet nu maar passagiers voor de B- terminal binnen laten in de T- terminal, zodat deze met de bus vlug hun aansluitende vlucht kunnen halen.

Dit is volledig tegen de regelgeving maar onze overheid stemt ermee in. Wanneer deze passagiers in groep en begeleid zijn moet het personeel de regelgeving aan zijn laars lappen.

Blijkbaar is voor BAC één persoon (je leest het goed, één) ook al een groep, want we krijgen regelmatig 1 passagier die begeleid wordt door iemand van de maatschappij aan de boxen van de T-zone die naar de B terminal moet en "pas op" als je durft reageren.

Dus terug naar de nieuwe plannen om de controleboxen te vernieuwen.



Wil het toch wel lukken zeker dat het geld van BAC **WEER** op is en dat ze het vernieuwen **WEER** moeten uitstellen, maar tegen Kerstmis 2011 zullen ze er zeker staan.

In december 2011 zien we dan plots dat, 's nachts, schilders opduiken die ... de palen moeten wit schilderen.

En ja hoor, weer is het geld op, maar de controleboxen komen er zeker tegen Pasen (nu hebben ze voor alle veiligheid geen jaartal meer opgeplakt)

- En onze overheid is weeral blij met een dode mus en maar proberen dat beestje te doen fluiten...
- En ondertussen zit het personeel nog altijd in dezelfde "shit".
- En ondertussen vragen er meer en meer personeelsleden mobiliteit.
- En ondertussen stijgt het absenteïsme....

GOED BEZIG, DOE ZO VOORT en tegen de zomervakantie kan BAC ZELF in de boxen kruipen.

Wordt vervolgd.

Eddy De Blaere
Nationaal afgevaardigde

Personeelsbeleid, wat is de zin?

Als permanent afgevaardigde word ik vaak geconfronteerd met het groot en klein verdriet van mensen.

Uit gezaghebbende literatuur en via gezaghebbende bronnen leer ik dat het personeel de hoeksteen van de organisatie vormt.

Een goed personeelsbeleid is er op gericht medewerkers te vormen

- die eerst en vooral een taak uitoefenen,
- die fier zijn erbij te horen, die kansen krijgen om zich te ontplooiën
- die er in slagen een perfect evenwicht te vinden tussen het beroeps en het sociale leven.

Soms stel ik mij de vraag of er binnen de politie wel eens nagedacht wordt over zulk concept.

De politie is inderdaad bezig met een sprong naar de toekomst, nieuwe inzichten en nieuwe doelstellingen veranderen elke dag. Maar soms vergeet men toch binnen dit alles het menselijk aspect.

Statutair gezien loopt het personeel binnen verscheidene zones op haar tandvlees, men zit vaak aan het statutair maximaal toelaatbare wat betreft de arbeidstijdregeling. Uitpersen als citroenen is een begrip die veel medewerkers aan den lijve mogen ondervinden.

Er wordt een loopje genomen met het statuut, er bestaan bijna evenveel statuten als er diensten zijn. Uw vakbond NSPV verzet zich met hand en tand tegen dit gegeven omdat een eenvormig toegepast statuut de enige garantie is voor de bescherming van de rechten van onze leden.

In heel wat diensten en zones wordt de evaluatieprocedure, niet, nauwelijks of slecht pro-forma toegepast. Hier ligt een management tool voor het grijpen, doch de meesten zien enkel de administratieve last maar zien niet de mogelijkheden die een evaluatie biedt.

Vele diensten en zones hebben nog nooit gehoord van een opleidingsplan of hebben zelf geen zicht op waar de behoeften van haar eigen organisatie ligt. Een organisatie is een groep mensen die samenwerken om een gezamenlijk doel te bereiken. Vraag is vaak, wat is dan dat doel?

Een gedegen opleidingsplan kan ertoe bijdragen dat de organisatie kan groeien en haar doelstellingen haalt. Een bijkomend stukje individuele opleidingscapaciteit kan ertoe bijdragen dat de medewerker zich kan ontplooiën en voor zichzelf een vruchtbare carrière kan uitdokteren.

Hier is geen plaats voor afgunst, jaloezie en kleinburgelijk denken, elk individu heeft het recht zich binnen zijn arbeidsmilieu te ontplooiën.



Ik stel ook vast dat meer en meer externe partners meer en meer verplichtingen op de politie leggen. Zo kennen wij het befaamde SALDUZ-arrest. De meningen van de overheid hieromtrent varieert van je-m'en-foutisme tot overdreven pampering, maar nergens stel ik een eenvormig beleid vast. Te vroeg zegt u? Ja het is inderdaad een modetrent binnen de politie van altijd achter de feiten aan te hollen. Uiteraard staan in de praktijk weeral eens de "veldwerkers" tot hun knieën in het slijk weg te zinken en te wachten tot iemand hen eindelijk eens laarzen wil komen brengen.

Ook de GPI 48 is zo een lachertje.

Vaak kan er niet aan het voorziene aantal schietbeurten worden voldaan wegens gebrek aan... capaciteit. Ik stel me de vraag of elke overheid de moed heeft van hier de hand in eigen boezem te steken en puur cijfermatig na te gaan of hieromtrent 2011 een vruchtbaar jaar is geweest

Al te vaak wordt ik geconfronteerd met heel korte analyses dat het ...de schuld van de betrokkene zelf is geweest als hij niet aan de vier schietbeurten voldoet... enige nuance is soms toch aan de orde...

Een nieuw jaar, een nieuw begin, een ideaal moment om het geweer van schouder te veranderen.

Ik heb alleszins op mijn lijstje van goede voornemens gezet dat het dit jaar ... in orde moet zijn....

Carlo medo
Permanent afgevaardigde NSPV

Stijgende pensioenen in februari 2012 en januari 2013.

In de Echo 704 van de maanden november en december 2011 werd gewag gemaakt van een zekere ongerustheid onder de gepensioneerden en zij die binnenkort op pensioen gaan. Het is inderdaad zo dat de pensioenbijdragen van de lokale politie zullen stijgen van 27,5 % tot 41,5% in 2016. De nieuwe financiering van de ambtenarenpensioenen zal over verschillende jaren worden gespreid ten belope van 1,8 à 2% per jaar om de vergrijzing te compenseren.

Tijdens het onderhandelingscomité (OCP295) van 4 januari laatstleden meldde de Voorzitter van het comité aan de vakbonden dat er op 25 januari 2012 een informatievergadering over de pensioenen zou worden gepland. We zullen u op de hoogte houden van het resultaat en van de eventuele vooruitgang die zal worden geboekt tijdens die eerste vergadering met de overheid.

In afwachting van een serener klimaat, kunnen we u al melden dat de pensioenen zullen stijgen in februari 2012 en daarna opnieuw in januari 2013. Dat is goed nieuws voor de gepensioneerden en voor de uitkeringsgerechtigden wier koopkracht de laatste maanden is gedaald ten gevolge van de inflatie. Dat nieuws is niet echt een verrassing, het is een logisch gevolg van de prijsstijging van goederen en diensten tijdens het afgelopen jaar. Die inflatie bedroeg 3,53% in 2011.

Wanneer de prijsstijging van bepaalde producten (ondergebracht onder de gezondheidsindex) een bepaald niveau (spilindex) overschrijdt, worden de lonen van de ambtenaren en de pensioenen automatisch geïndexeerd met 2%. Die kaap zal in januari 2012 worden gerond, zo meldde het Federaal Planbureau begin dit jaar. Bijgevolg zullen de pensioenen in februari stijgen. Die stijging zou zich herhalen begin 2013, aangezien het Federaal Planbureau nu reeds aankondigt dat de spilindex wellicht opnieuw zal worden overschreden in december 2012.

Volgens een specialist van het Federaal Planbureau zal de stijging van december geen enkele impact hebben op de federale begroting van dit jaar, maar wel op de begroting van 2013. Hij legt uit dat het uitermate gecompliceerd is om de impact van die indexering op de financiën van de Belgische Staat te becijferen, aangezien de stijging van de uitgaven gecompenseerd zal worden door een stijging van de fiscale inkomsten.

Laten we het vertrouwen niet verliezen en waakzaam blijven.

Daniel LIEGEOIS
Nationaal vice-voorzitter

(Bron: eigen documentatie, RVP, pers)

Toekomstige gepensioneerden: u bent bijna allemaal betrokken!!!

U weet ongetwijfeld dat de wet van 28 december 2011 belangrijke wijzigingen aanbrengt aan de pensioenen van de openbare sector, die van toepassing zijn sinds 1 januari 2012. Die maatregelen hebben betrekking op:

- *de minimumleeftijd en minimumloopbaanduur om een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten;*
- *het tantième voor de pensioenberekening;*
- *de gemiddelde wedde die in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening;*
- *het aantal periodes van vrijwillige loopbaanonderbreking die kunnen worden opgenomen.*

Die wijzigingen hebben niet enkel betrekking op de openbare diensten, maar eveneens – althans wat een deel van die maatregelen betreft – op de personeelsleden van de politiediensten. Artikel 3 van de wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten en hun rechthebbenden bepaalt het volgende: "Onder voorbehoud van de bijzondere bepalingen van deze wet, genieten de personeelsleden die een vaste of een door of krachtens de wet daarmee gelijkgestelde benoeming hebben bekomen, de rustpensioenregeling die van toepassing is op de ambtenaren van het algemeen bestuur van het Rijk."

Het is dan ook duidelijk dat die nieuwe wet volledig of gedeeltelijk op u betrekking kan hebben, naargelang uw leeftijd, naargelang u lid bent van het operationele kader of van CALog, maar ook naargelang uw rang en uw korps van oorsprong. Hieronder geven we een overzicht van die wijzigingen.

1. De minimumleeftijd en minimumloopbaanduur om een vervroegd rustpensioen te kunnen genieten.

Algemene regelgeving

Om vervroegd rustpensioen te kunnen genieten, moet aan twee voorwaarden worden voldaan: Men moet een bepaalde leeftijd hebben bereikt **en** voldoende dienstjaren hebben.

Tot 1 januari 2012 bedroeg de minimumleeftijd 60 jaar en de minimale loopbaanvoorwaarde 5 jaar.

De twee voorwaarden zijn dus cumulatief. Iedereen was op de hoogte van de leeftijdsvoorwaarde, maar veel minder van de loopbaanvoorwaarde. En niet zonder reden! Iedereen voldeed aan die voorwaarde aangezien die slechts vijf jaar betrof.

Toekomstige gepensioneerden: u bent bijna allemaal betrokken!!!



Samengevat:

Jaar	Minimumleeftijd	Minimumloopbaanduur	Uitzondering voor lange loopbanen
2012	60 jaar	5 jaar	
2013	60 jaar en 6 maand	38 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 40 jaar
2015	61 jaar en 6 maand	40 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 41 jaar
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar in geval van een loopbaan van 42 jaar 61 jaar in geval van een loopbaan van 41 jaar

Vanaf 2013 zal de minimumleeftijd waarop men op vervroegd pensioen kan vertrekken (= pensioen op aanvraag) jaarlijks met zes maanden worden verhoogd om in 2016 op 62 jaar te komen, op voorwaarde dat het personeelslid **40 dienstjaren** heeft!

Uitzonderingen zijn voorzien voor:

- personen met een lange loopbaan;
- personen die op een gegeven ogenblik tussen 2013 en 2016 voldoen aan de voorwaarden om een vervroegd pensioen te bekomen, behouden dat recht, ongeacht de latere werkelijke ingangsdatum van zijn pensioen;
- het rijdend personeel van de NMBS en het personeel van het leger en de politie.

De politie

Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de personeelsleden die op een voorkeursleeftijd op pensioen konden gaan en de andere personeelsleden.

Welke zijn die voorkeursleeftijden en welke personeelsleden waren betrokken ?

Tabel onder

Die leeftijden van 54, 56 en 58 jaar (gevrijwaarde pensioenleeftijden) blijven van toepassing op de betrokken personeelsleden. Wat met de loopbaanvoorwaarde ? Gaat het nog steeds over 20 jaar ?

Sinds de publicatie van de wet werd ons steeds gezegd en herhaald – zowel door onze politie-instanties als door de PDOS (Pensioendienst voor de Overheidssector) en het ministerie – dat men niet zou raken aan de voorkeursleeftijden (dat lijkt ons heel duidelijk), noch aan de voorwaarde gekoppeld aan de loopbaanduur. Dat werd ons nogmaals bevestigd op 25 januari laatstleden tijdens een informatievergadering. De wet, zoals ze is opgesteld, biedt ons echter geen volledige waarborg wat dat punt betreft...

Voor wie ?	Leeftijd voor pensioen op aanvraag	Loopbaanduur
Leden van het agentenkader, basiskader en middenkader	58 jaar	20 jaar
Personeelsleden die op 30 april 1999* onderworpen waren aan het statuut van het operationele korps van de rijkswacht * 1 december 2000 voor de leden van de bijzondere korpsen die werden geïntegreerd in de rijkswacht (zeewaartpolitie, luchtvaartpolitie, spoorwepolitie).	Basis- en middenkader: 56 jaar Officierskader: PC: • Adjunct en Adjunct-chef ingeschaald in O2 op 01/04/2001: 56 jaar • Officiëren ingeschaald in O1, O2, O3, O4, O4bis op 01/04/2001: 54 jaar • Officiëren ingeschaald in O1, O2, O3, O4, O4bis na 01/04/2001: 56 jaar HCP: Ingeschaald in O5 en O6: 56 jaar Ingeschaald in O7: 58 jaar	20 jaar
Personeelsleden die op 30 april 1999 als militair aangewezen waren om te dienen in het administratief en logistiek korps van de rijkswacht	Niveau B, C of D van het CALog: 56 jaar Niveau A van het CALog: • ingeschaald in de weddenschaal AA2, AA3 of A2A: 54 jaar • ingeschaald in de weddenschaal AA4, AA5, A3A of A4A: 56 jaar • ingeschaald in de weddenschaal A5A: 58 jaar	20 jaar



En de andere personeelsleden ?

Voor ALLE andere personeelsleden, namelijk de leden van het **CALog** (behalve ex-militairen) en de leden van het officierskader (behalve ex-rijkswachters) bestond geen enkele voorkeursleeftijd. Zij konden dan ook het pensioen op aanvraag bekomen onder dezelfde voorwaarden als de ambtenaren. Zoals reeds gemeld, zijn voornoemde wijzigingen (algemene regelgeving) duidelijk van toepassing op de leden van het CALog (met uitzondering van de ex-militairen die een voorkeursleeftijd genieten).

De situatie van de **officieren** is niet altijd even duidelijk. Hoewel ze geen voorkeursleeftijd genieten (wat zou kunnen impliceren dat ze de algemene regelgeving volgen), is bovendien voorzien dat een koninklijk besluit, dat moet worden gepubliceerd vóór 1 maart 2012, de afwijkingen en nadere regels zal vaststellen voor de verlenging van de loopbaan tot meer dan 60 jaar voor functies met een voordeliger tantième (dat is het geval voor de operationele leden van de politie en bijgevolg voor de officieren).

Op dit ogenblik is er nog geen duidelijkheid. De informatie is tegenstrijdig, soms geruststellend, soms zorgwekkend. De politie belooft ons een voorkeursleeftijd en een verminderde loopbaanduur ten opzichte van de algemene regelgeving, zelfs een status quo ten opzichte van de vroegere bepalingen, maar de PDOS spreekt van een overgangperiode... Maar wie overgangperiode zegt, zegt wijziging op korte en middellange termijn!

Zodra we meer informatie hebben, brengen we u op de hoogte.

Wat in geval van promotie ?

Een hoofdinspecteur die zal overgaan (of is overgegaan) naar het officierskader, zal niet langer de voorkeursleeftijd van 58 jaar genieten en zal bijgevolg onderworpen zijn aan de eventuele nieuwe regelgeving.

Wanneer het een hoofdinspecteur betreft die afkomstig is van de voormalige rijkswacht, zijn we geneigd te zeggen dat de gevrijwaarde pensioenleeftijd die tot dan toe vastgelegd is op 56 jaar, van toepassing blijft (deze mogelijkheid is voorzien in onze pensioenwet); sommigen geven echter een andere interpretatie aan de teksten en de vraag blijft dus onbeantwoord.

Het tantième voor de pensioenberekening

Wat is het tantième ?

Het tantième is een breuk die wordt toegepast in het kader van de pensioenberekening en die dus het bedrag van het pensioen bepaalt.

Enige verduidelijking omtrent de pensioenberekening lijkt ons aangewezen.

$$\text{Bedrag van het pensioen} = \frac{\text{Gemiddeld salaris} \times \text{aantal dienstjaren (maanden en dagen)}}{\text{tantième}}$$

Het algemene tantième voor het openbaar ambt bedraagt 1/60^{ste}. Dat tantième wordt gebruikt voor de CALog-leden. Elk dienstjaar geeft recht op 1/60^{ste} van het gemiddelde salaris. Een volledige loopbaan telt minimum 45 dienstjaren. Het is voorzien dat het pensioen niet meer dan 75 % van het gemiddelde loon mag bedragen (met uitzondering van het leeftijdscomplement). Maar die 75 % wordt pas bereikt na 45 jaar (75 % van 60 = 45).

Voor de leden van het operationele kader (de meerderheid) is het tantième ingesteld op 1/50^{ste}. Elk dienstjaar geeft dus recht op 1/50^{ste} van het gemiddelde salaris. In hun geval wordt het maximum van 75% dus bereikt na een loopbaan van 37 jaar en zes maand (75 % van 50 = 37,5).

De wet bepaalt dat geen enkel tantième voordeliger dan 1/48^{ste} mag worden toegepast voor prestaties verricht na 1 januari 2012. De personen die een voordeliger tantième genieten, zullen dat voordeel behouden voor de perioden vóór 1 januari 2012 maar het zal niet van toepassing zijn voor de prestaties verricht na die datum.



Toekomstige gepensioneerden: u bent bijna allemaal betrokken!!!



Gevolgen voor de politie

Deze nieuwe maatregel verandert niets aan de huidige situatie van vrijwel alle leden van de politie. Vrijwel alle leden, want sommige gemeenten pasten nog een voordeliger tantième toe (1/45^{ste}, zelfs 1/40^{ste}). De betrokken personeelsleden zullen dus dat voordelige tantième behouden voor de reeds gepresteerde jaren, maar voor het einde van hun loopbaan zal 1/48^{ste} worden gehanteerd. Er dient te worden benadrukt dat die wijziging geen betrekking heeft op de personeelsleden die op 1 januari 2012 de leeftijd van 55 jaar hadden bereikt.

2. Gemiddelde wedde die in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening

Hoe hoger het gemiddelde loon, hoe hoger het bedrag van het pensioen. Tot op heden stemde het gemiddelde loon, zowel voor het volledige openbare ambt als voor de politie, overeen met het gemiddelde loon van de laatste vijf jaar. In die periode ontvangt men, op enkele uitzonderingen na, het hoogste salaris uit de loopbaan.

Sinds 1 januari 2012 is die gemiddelde wedde gelijk aan het gemiddelde loon van de laatste 10 jaar, BEHALVE voor de personeelsleden die op 1 januari 2012 de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt.

Gevolgen

Wanneer het personeelslid in de loop van de laatste 10 jaar een verhoging of verschillende verhogingen heeft bekomen (tussenverhoging, baremieke verhoging of verhoging gekoppeld aan een verandering van kader), dan zullen zijn gemiddelde loon en bijgevolg ook het bedrag van zijn pensioen dalen.

De impact van die wijziging zal nihil, gering of groter zijn afhankelijk van de duur van de loopbaan en van de evolutie ervan.

3. Aantal periodes van vrijwillige loopbaanonderbreking die kunnen worden opgenomen

Voor het recht op en de berekening van het pensioen werden tot op heden de periodes van loopbaanonderbreking in aanmerking genomen ten belope van een bepaald percentage, zowel voor de volledige overheidssector als voor de politie.

Over het geheel genomen (we zullen hier niet dieper op ingaan) werden de eerste 12 maanden van (volledige of gedeeltelijke onderbreking) onderbreking kosteloos opgenomen. Na die 12 maanden werden 24 bijkomende maanden opgenomen indien de betrokkene of zijn (haar) echtgeno(o)t(e) die onder hetzelfde dak woont, kinderbijslag ontving voor een kind jonger dan 6 jaar.

Het lid kon eveneens persoonlijke bijdragen storten om die loopbaanonderbrekingen te valideren zodat ze in aanmerking zouden worden genomen voor de berekening van het pensioen.

De periodes van onderbreking die in aanmerking worden genomen (kosteloos of middels storting van de bijdragen) mochten niet meer dan 5 jaar bedragen.

Wat verandert er ?

De periodes van (volledige of gedeeltelijke) loopbaanonderbreking na 31 december 2011 zullen slechts ten belope van maximum 12 maanden in aanmerking worden genomen voor de pensioenberekening.

- Bepaalde uitzonderingen zijn voorzien en die beperking is niet van toepassing op:
- de periodes waarvoor de aanvraag werd ingediend vóór 28 november 2011 ;
- voor de personen die hun prestaties vrijwillig verminderen tot 4/5 van een voltijdse betrekking, zullen de periodes van afwezigheid worden gelijkgesteld met effectieve diensten ten belope van maximum 5 jaar;

voor de personen van 55 jaar of ouder die na 31 december 2011 een halftijdse loopbaanonderbreking of een loopbaanonderbreking van 1/5 nemen, wordt die grens van 60 maanden verhoogd met 24 maanden (halftijds) of 60 maanden (1/5).

Die wijzigingen hebben geen betrekking op thematische loopbaanonderbrekingen (ouderschapsverlof, loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezinslid, palliatieve zorgen).

Een Koninklijk Besluit kan worden aangenomen om wijzigingen aan te brengen (aanpassen, aanvullen, wijzigen, intrekken).

4. Wat nog ?

In deze fase kunnen we niet meer vertellen. Andere wijziging zijn echter voorzien, meer bepaald inzake het overlevingspensioen, vrijwillige verlenging van de loopbaan na 65 jaar, leeftijdscomplement, enz.

Het **leeftijdscomplement** dat toegekend wordt voor prestaties na 60 jaar, zal in het beste geval pas worden toegekend vanaf 62 jaar. Aangezien het doel erin bestaat het werken na de pensioenleeftijd aan te moedigen, heeft het geen zin het complement toe te kennen vóór de leeftijd van 62 jaar.

We zullen uiteraard de overgangsbepalingen bestuderen die al dan niet zullen worden toegepast. Bepaalde personen kunnen vandaag immers dat leeftijdscomplement toegekend krijgen (omdat ze de leeftijd van 60 jaar reeds hebben bereikt). Zou een wetswijziging dat complement kunnen beïnvloeden voor die personen ? Met andere woorden: kunnen personen die vandaag het leeftijdscomplement genieten, worden benadeeld door de toekomstige wijzigingen (vermindering of zelfs afschaffing van het complement) ? De vraag blijft onbeantwoord.

We houden u op de hoogte zodra we een antwoord krijgen op onze vragen.

Bénédicte PONCELET
Permanente afgevaardigde

Lezersbrief:

Personeelsbeleid - uit de realiteit gegrepen!

Op een goede ochtend, ik denk dat het 12 januari 2012 was, luisterde ik naar het nieuws om 0500 uur op de VRT. De nieuwslezer meldde doodleuk dat er 45 politieambtenaren extra bijkwamen om vreemdelingen onder escorte uit te wijzen. Zo zouden het aantal beschikbare agenten stijgen van 100 naar 145 om deze opdrachten uit te voeren. Door deze uitbreiding van de effectieven zouden er 5 in plaats van 3 escortes per dag kunnen plaatsvinden. Klopt dit verhaal wel en wat is de impact op de organisatie van de dienst? Hoe worden deze personeelsleden geselecteerd? Kortom wat is de impact van deze beslissing op het dagelijks reilen en zeilen binnen LPA/BRUNAT.

Voor een goede gang van zaken dient men te weten dat het verhaal eigenlijk al een jaar eerder is gestart. Na een schrijven door de Directeur-Generaal van de Dienst Vreemdelingenzaken (DvZ) werd er op het Kabinet van Binnenlandse zaken vastgesteld dat de Federale Politie niet kon volgen met de uitwijzingsopdrachten die werden aangebracht door DvZ. Als oplossing werden een aantal zaken naar voor geschoven: meer beveiligde vluchten (al dan niet in het kader van FRONTEX) en de nood aan meer personeelsleden om deze opdrachten uit te kunnen voeren. Het betrof niet enkel basiskaders, maar ook een aantal middenkaders, officieren, psychologen, maatschappelijke assistenten en andere CALOG-ers.

Maanden gaan voorbij zonder dat het dossier eigenlijk beweegt en op een blauwe maandag in september blijkt dat de plaatsen voor de politieambtenaren zullen worden opengesteld. Hoe worden ze opengesteld? In herplaatsing. Leg dat maar eens uit. Men krijgt 02 miljoen euro meer budget en men gaat het personeel zoeken binnen de eigen (reeds onderbemande) federale diensten. Bijkomend worden deze personeelsleden herplaatst naar de afdeling politiezorg zogenaamd om technische reden (nvdr men kan geen herplaatsingen doen naar een gespecialiseerd ambt).

Hoe gaan deze mensen ingezet worden vanuit de Afdeling Politiezorg naar de Afdeling Grenscontrole? Verschillende scenario's worden naar vorgebracht. Zonder dat er ook maar één jota op papier staat wordt mensen van alles voorgeschoteld van rotatie tussen de Afdeling Politiezorg tot het punctueel leveren van versterking. Er wordt wel niets van op papier teruggekoppeld naar de personeelsleden. De selectie van deze potentiële begeleiders wordt ondergeschikt gemaakt aan de voorziene opleidingen. Mensen worden eerst naar een cursus gestuurd om vervolgens geselecteerd te worden.

Uiteindelijk stelt DGA 25 plaatsen basiskader en 01 plaats middenkader open in herplaatsing voor de Afdeling Politiezorg. 01 Plaats officier, 02 plaatsen middenkader en 04 plaatsen basiskader worden opengesteld in mobiliteit. De plaats officier is voorzien voor de Afdeling Politiezorg, de rest is voor de Afdeling Grenscontrole. Niet al deze plaatsen hebben een stoelnummer. Ik moet U geen tekening maken welke de mogelijke problemen zijn die men hiermee als personeelslid kan krijgen

De plaatsen opengesteld in mobiliteit worden zonder al te veel problemen ingevuld, voor de plaatsen in herplaatsing zijn er slechts 7 kandidaten waarvan er 6 de uitdrukkelijke wens hebben geuit om op de Afdeling Politiezorg te blijven. Slechts 01 personeelslid wenst naar de Afdeling Grenscontrole te gaan.

Komen er nu 45 personeelsleden bij is dan Uw vraag? Het antwoord is kortweg neen. Zolang je in dezelfde vijver blijft vissen (intern federale politie) zal het probleem niet worden opgelost. Wie is er dan wel de winnaar? Diegene die met de 02 miljoen euro is gaan lopen. Wie is er de grootste verliezer? Al de personeelsleden van de Afdeling Grenscontrole die het met minder nog beter gaan moeten doen.



In de kijker:

Regie der Gebouwen

Voor wie het nog niet moet weten: de Regie der Gebouwen is de "vastgoed-specialist van de federale staat": haar voornaamste opdracht is het garanderen van een kwalitatieve infrastructuur aan de federale overheidsdiensten en (in België gevestigde) internationale instellingen. Ook het ontwerpen, bouwen, onderhouden en beheren van overheidsgebouwen behoort tot het takenpakket van de Regie.

Daarnaast staat ze ook in voor de restauratie van het federale erfgoed en worden historisch waardevolle sites en gebouwen een nieuwe bestemming gegeven. De organisatie bestaat uit drie directoraten-generaal: Klantenbeheer, Strategie en Vastgoedbeheer (Front Office) en Operationele diensten (Back Office).

Dit laatste directoraat heeft afdelingen voor Vlaanderen, Wallonië, Brussel en de internationale instellingen, maar ook een dienst die zich op architectuur en bouwkunde toelegt.

De regie beheert circa 8 miljoen m² verspreid over zo'n 1500 gebouwen.

Het dagelijks beheer van deze centrale openbare instelling berust sinds 2008 bij administrateur-generaal Laurent Vrijdaghs. (Bron: Pinakes.be)

Voorbeeld van goed beheer!

De afbraak van de politiekazerne in Wilrijk (Boonsesteenweg) en de bouw van een gevangenis in de plaats, kost de gemeenschap liefst vier miljoen aan investeringen die verloren gaan.

Dat vernemen we van staatssecretaris Verheirstraeten. Het is de eerste keer dat er een cijfer op deze verloren investeringen wordt geplakt en het gedetailleerde kostenplaatje is hallucinant.

Recente investeringen in een te slopen gebouw:

1. Sanitair:	240 000 euro
2. Keukenrefter:	2 100 000 euro
3. Keukeninrichting:	935 000 euro
4. Elektriciteitswerken:	240 000 euro
5. Slijtagewerken:	370 000 euro

Schietstand

Daar komt nog een schietstand van 200 000 euro bovenop die, ondanks de nakende sloop, toch geplaatst wordt. Over de kostprijs van de afbraak van het gebouw kon de staatssecretaris (bevoegd voor de Regie der Gebouwen die de kazerne beheert) nog geen raming geven.

De staatssecretaris verschuilt zich achter het Federaal Agentschap voor de Voedselveiligheid om keuken en refter te vernieuwen. Van een nutteloze investering gesproken... Blijkbaar was de Regie niet op de hoogte van de nieuwe bestemming van het gebouw, maar dan betaalt de belastingsbetaler toch een hoge prijs voor deze communicatieblunder!

Keren we even terug in de tijd

(GVA 21/02/2009) Na de politiehervorming liep de kazerne daar leeg, maar stilletjesaan wordt het grote terrein opnieuw ingepalmd door ondersteunende politiediensten. Nu die groepering almaar belangrijker wordt, gaan er stemmen op om ook de speurders naar de kazerne te laten verhuizen. Mits dat er een modern gebouw wordt opgetrokken voor de kantoren van de onderzoekers. 'Het voordeel hierbij is dat het terrein nu al eigendom is van de Belgische staat en dat de nodige bouwtoelatingen en vergunningen bestaan.

De Regie der Gebouwen kan dus op die manier zelf bouwen en er een complex neerzetten. Dat zou voor tijdswinst zorgen', zeggen bronnen over het project

Vandaag

Op dit moment heeft de medische politiedienst van de hele provincie Antwerpen zijn basis in het kwartier Valaar. Hier worden ook de voertuigen van de federale politie onderhouden. Voorts is ook het ondersteunend ICT-personeel ondergebracht in deze kazerne en heeft het provinciaal communicatie- en informatiecentrum Antwerpen (met het ASTRID-telecommunicatiesysteem) hier onderdak gevonden.

Wat de investeringen die werden gedaan om het Provinciaal Communicatie en informatiecentrum op te richten en de impact op het verhuizen ervan kunnen we geen bedragen op plakken. Wat we wel weten is dat de kostprijs hiervan niet te onderschatten zal zijn.

Ligt hier eigenlijk iemand van wakker ????

Eddy De Blaere
Nationaal afgevaardigde



Vergoeding van verplaatsingskosten

Wanneer een personeelslid zijn eigen wagen dient te gebruiken voor beroepsdoeleinden, heeft hij recht op een vergoeding voor de afgelegde kilometers, mits hij aan de voorwaarden voldoet en... hij daarvoor een aanvraag indient. Die bepalingen worden grotendeels verduidelijkt in ons statuut onder deel XI, Hoofdstuk VII – De vergoeding voor maaltijd-, verblijf-, traject- en verhuiskosten. Die materie is doorgaans goed bekend bij de benoemde collega's, maar dat is meestal niet het geval bij de aspiranten in opleiding.

In de politiescholen van Luik en van Namen worden de infrastructuur die geen dienst doen als leslokaal, herleid tot hun eenvoudigste vorm. Nochtans hebben ze een erkenning bekomen. Voor allerhande activiteiten zoals sport, geweldbeheersing met of zonder vuurwapen, moeten de aspiranten zich naar andere plaatsen begeven waar ze hun opleiding kunnen perfectioneren. Voor die dienstverplaatsingen wordt geen enkel transport voorzien. Ze moeten die verplaatsingen dan ook met hun eigen voertuig maken (en zij die geen eigen transport hebben, moeten afspreken met anderen), wat uiteraard extra kosten met zich meebrengt.

In dergelijke gevallen hebben ze recht op een vergoeding van de vervoerkosten.

Artikel 11.4.13 van het Koninklijk Besluit van 30 maart 2001 tot regeling van de rechtspositie van het personeel van de politiediensten (RPPol) is zeer duidelijk daaromtrent.

Onder "dienstverplaatsing" moet worden verstaan: elke verplaatsing buiten de gewone of tijdelijke plaats van het werk – ongeacht of men gevestigd is in België, intern de BSD of in het buitenland – die in het raam van de uitoefening van het ambt wordt gemaakt om de voorbereiding, de ondersteuning of de uitvoering van een opdracht of activiteit, toevertrouwd of voorgeschreven door, krachtens of in uitvoering van de wetten en reglementen, aan de federale politie, de lokale politie of hun personeelsleden, te waarborgen of te laten waarborgen

Het volgende wordt zelfs verduidelijkt – en ik citeer: *"Zijn daarentegen geen dienstverplaatsingen, de verplaatsingen van een aspirant (K.B. d.d. 24-10-2003, art. 34 – niet gesproken uit een procedure tot bevordering door overgang naar een hoger kader bedoeld in deel VII, titel II, hoofdstukken I en III [inwerkingtreding: 1 april 2001]) naar een politieschool of een opleidingscentrum, met uitzondering van de eventuele verplaatsingen vanuit die school of dat centrum teneinde een opdracht uit te voeren;"*

Tijdens een ontmoeting met aspiranten van de politieschool van Luik, heb ik vernomen dat zij niet op de hoogte waren van het feit dat ze recht hadden op de terugbetaling van dergelijke onkosten, en ze vroegen zich af of de werkgever een verzekering voor hen had afgesloten voor die verplaatsingen.

Ik heb dat punt op de agenda geplaatst van het basisoverlegcomité van 30-09-2011 (BOC 205). Tijdens dat comité hebben de verantwoordelijken ons verzekerd dat de aspiranten op de hoogte waren gesteld van

dat recht, maar dat ze slechts uiterst zelden stappen ondernamen om de terugbetaling te bekomen. Ze hebben dan ook beloofd dat ze hierop tijdens de informatiesessies die worden georganiseerd bij het begin van elke vormingscyclus, nog meer de nadruk zouden leggen. Dat werd trouwens opgenomen in het verslag van die vergadering en ik heb hen dan ook te goeder trouw op hun woord genomen.

Het is eveneens belangrijk te benadrukken dat de aspiranten (net zoals de andere personeelsleden van de federale politie) voor die verplaatsingen gedekt zijn door een omniumverzekering die de federale politie heeft afgesloten. Indien u gewond bent, doet u een aangifte van een ongeval op de weg van en naar het werk. Wat de materiële schade betreft (nog steeds voor verplaatsingen uitgevoerd in het kader van de dienst en dus niet voor verplaatsingen op de weg van en naar het werk!), doet u een schadeaangifte via het formulier : Schadeaangifteformulier – OMNIUMVERZEKERING "DIENSTOPDRACHTEN".

Ik heb me geïnformeerd en vernomen dat er ondertussen niets veranderd is. De aspiranten blijven vrolijk hun eigen voertuig gebruiken op hun eigen kosten zonder te weten dat ze recht hebben op een vergoeding.

Ik heb ook inlichtingen ingewonnen bij de politieschool van Namen. Daar is het nog erger: de verantwoordelijken zeggen aan de aspiranten dat ze recht hebben op geen enkele vergoeding !



Kan ik nog vertrouwen hebben ? De vraag stellen is ze beantwoorden, zal u mij zeggen. In de toekomst zal ik dus nóg waakzamer zijn en het NSPV zal alle nodige informatie verstrekken. Zo hebben we reeds hun rechten hieromtrent uitgehangen aan de uithangborden van de vakbonden in die politiescholen en die aangekaart tijdens onze informatie- en presentatiesessies voor de aspiranten.

Moet ik ervan uitgaan dat men doelbewust niet de goede informatie verstrekt, of is het eerder toe te schrijven aan onbekommerdheid, vergeetelheid en/of onbekwaamheid... ? Wat er ook van zij, het is zeer zorgwekkend.

Ik dacht dat de deontologische code van toepassing was op iedereen en dat men bij de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, de naleving van onze waarden hoog in het vaandel droeg.

Maar neen ! Onzin !

Begrippen zoals :

- de rol van de chef bestaat, in het bijzonder, in garant te staan voor de mededeling, de verspreiding en de toepassing van nieuwe concepten met betrekking tot het politiewerk alsook van de wijzigingen op wettelijk en reglementair vlak,
- loyaliteit,
- transparantie,
- rechtvaardigheid,
- de personeelsleden hebben recht op informatie en opleiding,
- zich voorbeeldig gedragen, in het bijzonder zelf de wetten en voorschriften naleven,
- de personeelsleden hebben recht op transparantie van de overheid met betrekking tot de zaken die hen aanbelangen,
- ...

zijn dat slechts dode letters ?!

Tot slot raad ik elk personeelslid (al dan niet in opleiding) aan vergoedingsaanvragen in te dienen via de maandelijkse onkostennota's (formulier F-021) en die nota's af te geven aan de verantwoordelijken van de politiescholen. Zij zullen het document ondertekenen en overmaken aan de bevoegde instantie.

Mochten uw verantwoordelijken moeilijk doen, aarzel dan niet contact met ons op te nemen.

Met dit artikel willen we die wantoestanden aan de kaak stellen. Mijn eerste goede voornemen voor het nieuwe jaar is dan ook onze syndicale aanwezigheid in de politiescholen te verhogen. Een goed verstaander heeft maar een half woord nodig... Wij voegen de daad bij het woord!

Thierry THOMAS
Permanente afgevaardigde

SYNDICALE PREMIE 2011

De formulieren 'Aanvraag van de vakbondspremie voor het referentiejaar 2011' dienen voor 31 maart 2012 verspreid te worden naar alle personeelsleden van de Geïntegreerde Politie.

De verspreiding van de formulieren naar de personeelsleden van de federale politie en de lokale politiediensten (die een aanvraag richten via DSP) zal automatisch gebeuren.

Elke politiezone, die zelf wenst in te staan voor de verspreiding van de formulieren wordt bijgevolg geacht dit zelf te verspreiden voor de gestelde datum.

De formulieren worden overgemaakt aan het thuisadres van elk personeelslid ongeacht deze aangesloten is bij een vakorganisatie.

VOOR DE LEDEN NSPV (actief kader van de geïntegreerde politie)

Vul de vereiste gegevens in op het formulier en controleer de juistheid van de gedrukte gegevens.

Vul vooral uw rekeningnummer goed in. **NIET VERGETEN**

De vermelding : « gelezen en goedgekeurd »

Datum

Handtekening

Stuur uw formulier (tijdig en liefst zo vlug mogelijk) op naar het Nationaal Bureel : NSPV – SYNDICALE PREMIE, Generaal Bernheimlaan 18/20 te 1040 BRUSSEL.

We verduidelijken hier dat de som van 90 € wordt toegekend aan de leden die een lidmaatschapsbijdrage hebben betaald aan het NSPV voor het jaar 2011. Eén volledige trimester geeft recht op 22,50 €, twee volledige trimesters 45€ en voor drie volledige trimesters 67,50 €. Indien u lid was van het ACOD, VSOA of ACV/OD en u heeft een minimum bedrage van 12€ per maand overgemaakt aan die vakorganisatie dan vraagt u een betalingsattest aan deze vakorganisatie dat u samen met uw formulier overmaakt. (anderzijds kan u ook een copy nemen van uw betalingsbewijzen en deze aanhechten aan het aanvraagformulier dat u ons toezendt.)

Gezien jaarlijks een deel formulieren ergens onderweg blijven steken raden wij onze leden aan om van het aanvraagformulier een copie te maken (voor uw eigen administratie). Zodoende beschikt u over de noodzakelijke gegevens bij eventuele problemen.

FORMULIER VERLOREN GEGAAN OF GEEN FORMULIER GEKREGEN ?

Vraag onmiddellijk een **DUPLICATA** aan uw werkgever:

- Voor de leden Federaal:
Contacteer **DGS/DSP**: ASS DE PASSE Marine
☎ 02/5454.41 - fax 02/642.60.96
- Voor de leden van een politiezone : contacteer eerst uw personeelsdienst die u eventueel naar bovenvernoemde dienst zal verwijzen.

VOOR ALLE DUIDELIJKHEID

Het NSPV beschikt **NIET** over aanvraagformulieren en heeft noodzakelijk de gegevens nodig die op het formulier vermeld staan. Zonder formulier kan **GEEN** premie worden toegekend.

Contactpunten NSPV

Eddy De Blaere (NL/FR) ☎ 02/650.01.31

Bénédicte Poncelet (FR) ☎ 02/650.01.32

Voor de mentor die hij was in ons leven en nog zal blijven

In Memoriam

Op 18 januari hebben voorgoed afscheid moeten nemen van ons erelid NSPV

Lucien DE GRANDE

Lucien is op 9 januari op 86-jarige leeftijd overleden.

Elk afscheid is echter de geboorte aan herinneringen.



In 1995 werd Lucien met grote unanimititeit verkozen tot erelid van het toenmalige NSRP.

Met Lucien verliest het NSPV een vriend, een oprechte collega, iemand waar je altijd kon op bouwen en een man waarin men een grenzeloos vertrouwen in had. Lucien was een man uit één stuk, eerlijk en rechtvaardig.

Van in de beginperiode van de toenmalige "Verbroedering van de Rijkswacht" tot 1982 toen hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikte was hij als secretaris van de afdeling Antwerpen de drijvende kracht.

Lucien stond mee aan de wieg van wat uitgegroeid is, mede onder zijn impuls, tot het huidige NSPV.

Ikzelf, als zijn opvolger heb nooit een betere mentor gekend.

Lucien stond altijd klaar om te helpen waar nodig. Dat hij zijn secretariaat had overgedragen wou niet zeggen dat Lucien zou of wou stoppen.

Het tegendeel was waar. Hij was zowel op lokaal, op provinciaal als op nationaal vlak actief bezig met de pensioenen. Op dat gebied was hij onklopbaar. Niemand kende beter de wetten, de koninklijke besluiten, de omzendbrieven, enz.. dan hij. Het zeer lijvige dossier "pensioenen" waarover wij thans beschikken is grotendeels van zijn hand.

Op sociaal vlak was Lucien de man die stevast bij het overlijden van een collega klaar stond om de weduwe en/of de familie te helpen bij het opstellen van de overlijdensdossiers en de pensioenen. Hij kon als geen ander inspelen op de noden van de getroffen familieleden. Ook de zieken werden niet vergeten en konden altijd rekenen op een bezoek of een troostend woord.

Niet enkel op sociaal vlak stond Lucien klaar maar ook syndicaal was hij een niet te onderschatten onderhandelaar. Zijn dossierkennis heeft menigeen (van minister tot eender welke overheid) met verstomming geslagen. Als financieel controleur tot het jaar 2002 was hij zeer begaan met alles wat in het syndicaat gebeurde. Met overtuiging, inzet en zijn kunnen nam hij steeds zijn verantwoordelijkheid op.

Kortom, Lucien zette zich vooral in voor de verdediging van de waarden die de grondslag vormen van onze vakorganisatie.

Een grote bescheidenheid stond in het vaandel van zijn leven, kameraadschap en echte vriendschap kwamen bij hem op de eerste plaats. Dat sierde hem! Bij Lucien voelde je steeds de warme aandacht bij elk gesprek dat je met hem voerde.

Geen enkel eerbetoon kan het verlies dat ons overkomen is goedmaken. Ik kan enkel zeggen dat wij dankbaar zijn voor de vele jaren dat wij Lucien in ons midden mochten hebben.

Bram Vermeulen zei ooit: "Je bent niet dood, dood ben je pas als je bent vergeten!" Lucien zal verder blijven leven in onze harten want Lucien was, is en blijft een voorbeeld voor ons allen.

Aan zijn lieve echtgenote Anna, zijn kinderen en kleinkinderen betuigen wij onze innige deelneming en wensen hun veel sterkte toe.

Bedankt Lucien, bedankt vriend,

Rust nu in vrede. Vaarwel!

Eddy DE Blaere
Nationaal afgevaardigde



ONZE BLIJKEN VAN DEELNEMING AAN ALLEN DIE BETROKKEN ZIJN BIJ DEZE DROEVE GEBEURTENISSEN.

ANTWERPEN

- Op 07 september 2011, HEIRWEGH Inez, echtgenote van Mario VAN PRAET. – 49 jaar
- Op 25 december 2011, BOSSCHAERT Cesar, echtgenoot van Alida MARIEN. – 92 jaar
- Op 06 januari 2012, VAN DESSEL Paul, echtgenoot van Anne Marie WILS. – 50 jaar

BRUGGE

- Op 15 december 2011, DEGRYSE Germaine.

DOORNIK

- Op 10 januari 2012, BEUN Lucie, weduwe van Camille VANHOLDER – 86 jaar

GENT

- Op 25 november 2011, GILLEMYN Michel, echtgenoot van Denise DECALUWE – 92 jaar
- Op 26 november 2011, DE CAMPENEERE Norbert, weduwnaar van Marcella CREVE. – 82 jaar
- Op 03 december 2011, HAECK Henriette, weduwe van Emiel STEYAERT – 87 jaar
- Op 02 januari 2012, DE BLOCK Eric, echtgenoot van Randi ROELAND – 61 jaar
- Op 07 januari 2012, VERWEE Etienne, echtgenoot van Godelieve MORNIE. – 73 jaar
- Op 16 januari 2012, VERECKEN Elisabeth, weduwe van Robert VANPAEMEL. – 96 jaar
- Op 17 januari 2012, SCHELLYNCK Alice, weduwe van Albert VAN DEN HOLLE. – 84 jaar

HASSELT

- Op 08 november 2011, BOLKAERTS Julien, echtgenoot van Maria POELMANS – 90 jaar

LUCHTHAVEN

- Op 29 december 2011, WECKHUYSEN Karel, echtgenoot van Christiane VAN HOOF – 56 jaar

LUIK

- Op 19 oktober 2011, MASSART Henri, weduwnaar van Madeleine POTIEZ – 87 jaar
- Op 05 december 2011, BEGUIN Charles, echtgenoot van Marie-Thérèse BULLY – 87 jaar

TURNHOUT

- Op 29 maart 2011, DE RIDDER Maria, weduwe van Gustaaf KERKHOF. – 89 jaar
- Op 4 oktober 2011, SNOEYS Jeanne, weduwe van Flor VAN DEN BORNE – 90 jaar

VERVIERS

- Op 10 juli 2011, GEHL Guy, echtgenoot van Renée GRAEVEN. – 71 jaar

WAVER

- Op 24 december 2011, USE Victorine, weduwe van Louis LALOUX.

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



60 jaar huwelijk

Op 04 november 2011 vierden Maurice en Laura Van Delannoote – Cailliau hun diamanten jubileum te Oostakker. Onze hartelijke gelukwensen aan dit jubilerende paar en wij wensen hen nog vele jaren samen.



Statutaire en informatievergadering

De afdeling Antwerpen houdt haar jaarlijkse statutaire- en informatievergadering op 29 maart 2012 om 13.30 uur te 2170 MERKSEM, Kerhofblommestraat, Pc DE CLUYSE.

Doe volle bak voordeel.



Exclusief voor leden van het NSPV en alle personen die met hen samenwonen. De verzekeringen van **ACTELaffinity** zijn goedkoper en garanderen u toch een maximale veiligheid en bescherming.



Autoverzekering

U zoekt een autoverzekering die goedkoper is en veel voordelen biedt? Vraag een prijsofferte zonder verdere verplichtingen! Geniet aanzienlijke voordelen: zoals gratis bijstand bij pech of ongeval (CAR RELAX), een vrijstelling van €0 en betalingsgemak. Kies de graad van bescherming die u wenst, vervul uw verzekering met uiterst interessante opties zoals rechtsbijstand en bestuurdersverzekering.

	B.A.	CAR RELAX	Glasbreuk	Brand	Natuurkrachten en aanrijding met dieren	Diefstal	Materiële schade & vandalisme
BURGELIJKE AANSPRAKELIJKHEID	•	GRATIS					
GEDEELTELIJKE OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	
VOLLEDIGE OMNIUM	•	GRATIS	•	•	•	•	•



Motorverzekering

Verzeker uw motor tegen de laagste prijs en geniet onder andere van gratis bijstand bij een ongeval. Vraag ons hoe u 45% korting krijgt op de premie voor uw motor.



Woonverzekering

Huurder of eigenaar? Een overgelopen bad, een overstroming, brand, ... dat overkomt niet alleen de anderen. Denk aan de brandverzekering die u via het NSPV kan afsluiten.

Bekwaam en professioneel, het Contact Center van **ACTELaffinity** staat altijd klaar om te luisteren en u snelle en efficiënte oplossingen aan te bieden bij een schadegeval.

Bel gratis **0800/93 262**
of surf naar **www.actelaffinity.be/nspv**

