

echo

Driemaandelijks tijdschrift / Oktober 2014

AFGIFTEKANTOOR
ANTWERPEN X
N° P 309 169

NR 716

Zweedse constructie



België op zijn Zweeds

Bent u al met verlof geweest in Zweden? Waarschijnlijk zullen de meeste onder ons negatief antwoorden. Volgens de reisagenten behoort Zweden immers niet tot de meest populaire bestemmingen. Dat neemt niet weg dat de huidige politieke partijen die een nieuwe federale regering pogen te vormen, zich bij voorkeur laten omschrijven als een Zweedse coalitie. In een adem wordt ook geregeld verwezen naar het zogenaamd Zweeds model. Ganse bibliotheken kunnen gevuld worden met studies over dat sociaal-economisch model. Is dat de mirakeloplossing voor ons?

Als over welvaartsstaten wordt gesproken fungeert het Zweedse model dikwijls als voorbeeld. Decennia lang wisten de Zweden een hoog welvaartspeil te behouden door middel van een flexibele arbeidsmarktpolitiek en een aangepaste economische politiek. Hun model blijkt zich grofweg op 4 pijlers te stoeien. Vooreerst zijn er de (sterke) vakbonden en de wijze

waarop ze fungeren in het overlegmodel. De flexibele arbeidswetten alsook het proactief beleid voor de arbeidsmarkt en gezinnen vormen de twee volgende pijlers. Als laatste pijler wordt het universeel niveau van welzijn aangewezen. Vanuit diverse hoeken wordt er in België geregeld naar voorbeelden uit dat Zweeds model verwezen. Zo ook door verzekeraar Delta Lloyd die in beide landen een bevraging organiseerde. Daaruit bleek dat langer werken in het Zweeds model niet ongelukkig maakte, integendeel. Dienen we het recente pensioenarrest van het Grondwettelijk Hof dan meer als een zegen dan als een vloek te beschouwen?

Langer werken

Dat Zweedse oudere werknemers een pak gelukkiger zijn dan de Belgische zou te verklaren zijn doordat er in Zweden meer aandacht gaat naar jobinhoud en opleiding voor alle werknemers. Professor Hilda Martens van de universiteit Hasselt verklaart dat als volgt: in België ligt te veel de nadruk op externe motivatiefactoren zoals tijdscrediet en extra verlof voor ouderen, terwijl het net de interne motivatiefactoren zoals jobinhoud en autonomie zijn die bepalen of iemand langer werkt en graag werkt. Langer werken voor eenieder is alvast een groot thema van de Zweedse coalitie. De voorstellen van de commissie pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels zouden daarbij als leidraad dienen. Dit rapport benadrukt meermaals dat sociaal overleg bij pensioenhervormingen belangrijk is. Volgens de deskundigen bestaat de uitdaging erin om gelijktijdig de nodige maatregelen te voorzien voor de korte termijn en een hervorming op lange termijn in de stijgers te zetten. Daarvoor zijn wel voldoende lange overgangsperiodes nodig

Dat beroepen verschillen qua werkomstandigheden, zelfsturing en vrijheid in de organisatie van het werk, monotonie van het werk, zwaarte van het werk, stress die daarmee gepaard

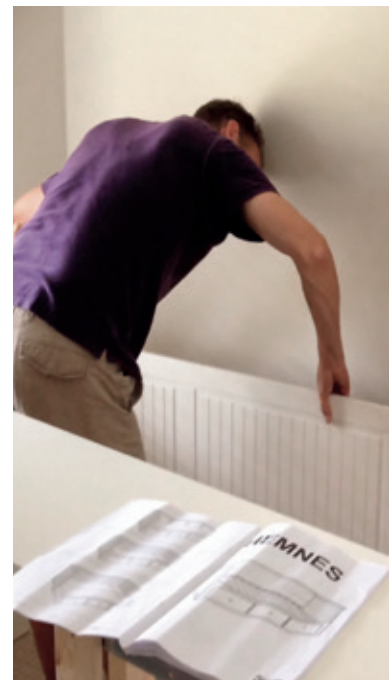
gaat, wordt ook onderkend. De experts menen dan ook dat mensen in zogenaamde zware beroepen (die objectief minder gemakkelijk vol te houden zijn), toch nog moeten kunnen kiezen voor vervroegd pensioen, of een extra waardering voor hun inspanning kunnen krijgen via een relatief beter pensioen wanneer ze het niet vervroegd opnemen.

Het rapport licht toe dat de zwaarte van de functie als basis fungeerde voor de kortere loopbanen van bepaalde ambtenaren (zoals bij de politie). De centrale vraag die men zich daarbij stelt is hoe deze personen langer aan het werk te houden. Ook wat dat betreft geeft het rapport opnieuw aan dat het te overwegen valt om de sociale partners van zeer nabij te betrekken bij de thematiek van de belastende beroepen.

Nog meer uitdagingen

Aan uitdagingen zal het de toekomstige regering alleszins niet ontbreken. Dat blijkt ook uit het memorandum 2014 van de geïntegreerde politie dat in een compacte brochure van 22 pagina's de 10 grote uitdagingen toelicht voor een geïntegreerde politie in balans. Daarbij wordt de nieuwe regering expliciet gevraagd om tijdens de volgende legislatuur de politie te ondersteunen vanuit 3 thema's. Als overheid die investeert in de politie, als overheid die een visie heeft op de politie van de toekomst en als overheid die optreedt als mediator tussen de partners in veiligheid.

Voor een regering die miljarden wil besparen, is het eerste thema zonder twijfel het meest moeilijke. In de brochure wordt kort verduidelijkt dat de grens voor lineaire budgettaire besparingen in de afgelopen legislatuur is bereikt. Verder bezuinigen gaat ten koste van de operationele werking van de politie wordt er benadrukt. Er is dringend nood aan investeringen in de verouderde logistiek en de informatica. Maar ook het welslagen van de optimalisatie van de federale politie en het handhaven van voldoende aanwervingen bij de politie vereist de nodige financiële middelen. Voorheen had de vaste commissie van de lokale politie in een apart memorandum ook al aangegeven waarom dat de financiering van de lokale politie dringend aan herziening toe is.



De brochure omvat geen cijfers maar we konden die toch inkijken. Daaruit blijkt dat in eerste instantie de federale politie in staat van faillissement verkeert. Immers op basis van een prognose gebaseerd op de uitgaven van de eerste 5 maanden van dit jaar, zal er ruim € 22 miljoen ontbreken om alle personeelskosten van het lopend jaar te bekostigen. Het betreft een structureel tekort dat slaat op de betaling van de lonen. De voorgestelde noodscenario's gaan van het drastisch terugschroeven van het aantal geplande aanwervingen tot het stilleggen van elke mobiliteit vanuit de lokale naar de federale politie.

Neerwaartse spiraal

De financiële politiek van de afgelopen jaren heeft ons ontegensprekelijk in een neerwaartse spiraal gebracht die meer en meer zichtbaar wordt. Vacatures inzake gespecialiseerde functies bij de federale politie raken niet opgevuld omdat waardevolle en ervaren kandidaten vanuit de lokale politie worden geweerd. In plaats daarvan worden jonge personeelsleden zonder gespecialiseerde kennis of ervaring in die jobs geplaatst in de hoop dat ze alsnog uitgroeien tot gedegen specialisten. Alzo blijven we steken in een korte termijn politiek waarbij we pogen de gaten op te vullen, ongeacht of dit ten koste gaat van de kwaliteit van het politiewerk of afbreuk doet aan het zo geprezen integratiemodel waarvan de mobiliteit als motor diende te fungeren.

Het failliet van de federale politie tast vanzelfsprekend ook de lokale politie aan. Immers meer en meer federale (steun)opdrachten worden afgewenteld op de lokale politie die daarvoor geen bijkomende financiële middelen krijgt. Onvermijdelijk leidt dit ertoe dat de dienstverlening ten gunste van de burger wordt teruggeschoefd op kwalitatief en/of kwantitatief vlak. Deze neerwaartse spiraal dient dan ook gestopt te worden.

Zweeds kruidenelixir

De politieke partijen aan de onderhandelingstafel geven blijkbaar de voorkeur aan een therapie op basis van Zweeds kruidenelixir. Als u er de literatuur op naslaat, zal u merken dat het Zweeds kruidenelixir wordt aanbevolen voor allerlei kwalen. Al dan niet in combinatie met andere maatregelen zou deze therapie dus heilzame effecten kunnen hebben.

Maar zoals bij elk medicijn dient de dosering aangepast te worden aan de specifieke noden van de patiënt. Om die noden toe te lichten, zijn zowel de politietop als enkele vakbonden, waaronder ook wij, op consultatie geweest bij de politieke partijen die rond de onderhandelingstafel zitten. Allen hebben we gepoogd te duiden welke uitdagingen ons te wachten staan. De primaire opdracht daarbij blijft om de onderhandelaars tot het inzicht te brengen dat de politiesector niet vereenzelvigd mag worden met de andere openbare sectoren. Het verdient dan ook ten stelligste aanbeveling dat alle maatregelen met een impact op het politiestatuut in de brede zin van het woord, altijd ter onderhandeling worden voorgelegd op het onderhandelingscomité van de politiediensten. Bij de pensioenhervorming van Di Rupo I was dat niet het geval. En waar dat toe heeft geleid weten we inmiddels na het pensioenarrest van het Grondwettelijk Hof.



Gert Cockx
Nationaal voorzitter

SYNDICALE ECHO

Colofon

De "ECHO" is het trimestrieel 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 inktorting van die artikels.

- › Verantwoordelijke uitgever:
Gert Cockx
- › Eindredactie: Eddy De Blaere
- › Tekeningen:
Dirk Van der Auwera (D'Auwe)
- › Vormgeving:
www.dhondt-ravijts.be

Provinciale contacten

- › Prov Antwerpen
Sigurd De Strijcker - 0485 87 17 83
- › 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
Alain Peeters - 0472 64 94 37
- › Brussel Hoofdstedelijk Gewest
Mario Thys - 0485 55 58 80



Generaal Bernheimlaan 18/20
1040 BRUSSEL
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.nspv.be

De zomervakantie is niet goed begonnen voor het politiepersoneel. Immers ingevolge een arrest van het Grondwettelijk Hof van 10 juli werden de wettelijke bepalingen vernietigd die het personeel van het operationeel kader van de politie toelieten om vanaf het bereiken van een bepaalde preferentiële leeftijd, met pensioen te gaan.

Pensioenregeling bij de politie

Deze gerechtelijke beslissing kwam tot stand door verzoekschriften ingediend via een kring van officieren van politie en via een niet representatieve vakorganisatie. Hoewel de verzoekers beweren nooit dergelijk resultaat te hebben beoogd, kunnen we enkel vaststellen dat door hun gebrekkig inschattingsvermogen we met de gevolgen van die gerechtelijke actie worden geconfronteerd die nochtans te vrezen waren. Ondanks dat de betrokkenen het tegenovergestelde beweren kunnen we alleen besluiten dat de verzoekers bewust het ganse pensioensysteem van de politie op het spel hebben gezet.

Wij leven in een rechtsstaat waar eenieder vrij toegang heeft tot de hoven en rechtbanken om zijn individuele rechten te vrijwaren. Maar wat te denken van een vakorganisatie die naam waardig die een rechtsprocedure aanspant zonder dat de voor- en nadelen worden afgewogen van dergelijke actie? In ieder geval was het NSPV zich bewust van het risico van dergelijke actie. Wanneer wij dan ook werden geconsulteerd door leden in verband met deze discriminatie, hebben wij wel voorzichtigheidshalve alle pro's en contra's afgewogen. Het risico was immers reëel dat het fragiel evenwicht dat in het kader van de onderhandelingen van de politiehervorming werd bereikt, in het gedrang kon komen.

Onze grondwet waarborgt de scheiding van machten tussen de wetgevende en de uitvoerende macht. Als je dit arrest leest en meer bepaald de passage over het voornemen van de wetgever eenieder langer te doen werken, bekruipt je het gevoel dat die scheiding hier erg vaag wordt. De globale indruk die also ontstaat is dat dit arrest meer politiek dan juridisch van aard is. Indien de wetgever daadwerkelijk van plan was om fundamenteel het pensioenstelsel bij de politie te herzien, dan

stond het hem vrij dat te agenderen voor het onderhandelingscomité bij de politiediensten...

Trouwens zowel bij de politiehervorming in 2001, als tijdens de laatste herziening in 2011 van de pensioenen in de openbare sector, heeft de wetgever in beide gevallen erover gewaakt dat het pensioenstelsel bij de politiediensten rekening hield met de specifieke vereisten eigen aan het beroep.

Men kan zich ook vragen stellen bij de draagwijdte van het arrest. Om een discriminatie op te heffen die zich voordoet in het kader met het minst aantal personeelsleden, wordt het overgangsregime dat geldt voor alle kaders, vernietigd. Alzo wordt de loopbaan van meerdere duizenden politiemensen aangetast die niet bij die verzoekschriften betrokken waren.



Wat te denken van de precisering in het arrest waardoor pensioenaanvragen die voor het arrest werden ingediend, niet onder de toepassing van het arrest vallen voor zover die aanvragen officieren betreffen terwijl ook de andere kaders aanspraak maken op die regeling? En zelfs indien het Hof er tenslotte mee instemt om het arrest te herschrijven, zodat de precisering ook geldt voor de overige kaders die men oorspronkelijk vergeten had... dan kan ik me er niet van

weerhouden te denken dat het Hof niet correct alle gevolgen heeft ingeschat die hun arrest met zich bracht. Wat voor een van de hoogste rechtscolleges van het land volgens mij niet echt ernstig overkomt. Ik kan ook moeilijk bevatten dat een beslissing van het gerecht meer en grotere problemen met zich kan brengen dan de gevallen waarvoor het werd gevat.

Een ander verontrustend element is de timing van deze beslissing, midden in het verlot met een regering in lopende zaken, een parlement dat bij in verlot is en politieke partijen die de onderhandelingen voor een nieuwe regering nog dienen op te staren... terwijl enkel een herstellwet op initiatief van het Parlement of de regering de afgeschaftte bepalingen kan herinvoeren. Inzake pensioenen werd nog nooit van de ene dag op de andere een loopbaan verlengd met

opgeblazen

meerdere jaren zonder passende overgangsmaatregelen of vrijwaringsclausules voor het personeel dat al in dienst is. Dat is trouwens ook het geval in de laatste pensioenhervorming van de openbare sector waar de toepassing van de nieuwe maatregelen wordt gespreid in de tijd. Door geen rekening te houden met overgangsmaatregelen en vrijwaringsclausules die werden onderhandeld in het kader van ons statuut bij de geïntegreerde politie, wordt gans ons systeem van sociaal overleg in vraag gesteld.

Ondanks de ernst van de toestand gaan de weken voorbij zonder dat onze beleidsmakers initiatief nemen om iets aan de toestand te verhelpen... zelfs de overheden bij de politie blijken niet in staat enige klaarheid te brengen over de praktische gevolgen van het arrest. Het initiatief daartoe wordt gewoon overgelaten aan de syndicale organisaties die het personeel maar moeten informeren. En er zijn inderdaad nog heel wat meer implicaties verbonden aan het arrest dan enkel de verhoging van de pensioenleeftijd... Ingevolge deze passiviteit en de afwezigheid van enige concrete handeling om deze problematiek aan te pakken hebben wij in gemeenschappelijk front een stakingsaanzegging ingediend. Aangezien de oplossing enkel kan komen door een wetgevend initiatief zijn wij vast besloten om de nodige druk te zetten vanaf het parlementair rentree!

Een ding is zeker: vanaf september zullen er politiemensen in de straten zijn!

Ik weet dat het NSPV op zijn leden kan rekenen en dat u aanwezig zal zijn zoals dat het geval was tijdens de grote manifestaties voor de politiehervorming!

Ik heb nog een laatste woord voor onze jongste collega's die, aan het begin van hun loopbaan, eventueel zouden kunnen denken dat dit hen minder aanbelangt. Deze bepalingen in verband met ons pensioen vormen maar een opstap naar een mogelijke herziening van gans ons statuut dat also wordt bedreigd. Wij moeten duidelijk aangeven dat we een zwaar beroep uitoefenen dat dikwijls onvoldoende naar waarde wordt geschat en dat hogere eisen stelt aan het personeel dan wat gangbaar is voor andere ambtenaren. Om die reden is het noodzakelijk te beschikken over een aangepaste regelgeving die rekening houdt met de specificiteit van ons beroep.

Graag dank ik eenieder bij voorbaat voor uw steun bij alle toekomstige acties.

Jérôme Aoust
Nationaal Secretaris



WIJZIGING VAN GEGEVENS

Teneinde een optimale dienstverlening te kunnen geven vragen wij u om ons op de hoogte te stellen bij:

- Adreswijziging, telefoonnummer (vast of GSM)
- Bij mutatie, detachering, enz... de plaats van tewerkstelling;
- Bij wijziging familiale toestand (huwelijk, geboorte, overlijden, kinderen niet meer ten laste...);
- Bij de op pensioensstelling: indien u niet meer tot het operationele kader van de politiediensten behoort vermindert de syndicale bijdrage € 153 naar € 74 op jaarbasis. (maandelijks van € 12,75 naar € 6,17).

Persoonlijke gegevens worden dan ook zorgvuldig verwerkt en beveiligd. Hierbij houden wij ons aan de richtlijnen vermeld in de Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens

Deze wijzigingen kunnen ons overgemaakt worden:

- per fax: 02 644 67 93
- via mail: snps@nspv.be
- op ons adres:

NSPV
Generaal Berheimlaan 18-20
1040 Brussel

Pensioenen: de situatie na het arrest van het grondwettelijke hof

Zoals u ongetwijfeld al gehoord of gelezen heeft, heeft een procedure in beroep waarop ik niet dieper zal ingaan (ook al zou ik heel graag een heel giftig artikel schrijven want ik kan die hele toestand echt niet begrijpen) een zware slag toegebracht aan de pensioenregeling voor het kader van de agenten, de inspecteurs en de hoofdinspecteurs alsook aan de pensioenregeling van ex-rijkswachters. Welke zijn de gevolgen van dit beroep dat door een pseudovakbond, een vereniging van commissarissen en een aantal individuele officieren samen werd ingediend en dat de tak heeft afgezaagd waarop wij allemaal zaten... zonder dat dit enig ander voordeel oplevert (ook daarop mag gewezen worden), tenzij de representatieve personeelsvertegenwoordigers erin slagen om de kastanjes uit het vuur te halen, wat zeker niet makkelijk zal zijn! Gelet op de onrust en de talloze vragen wil u de huidige toestand trachten uit te leggen.



Zoals in vroegere edities al gemeld werd, bestaat er een groot verschil tussen wat er in aanmerking genomen kan worden voor uw **pensioenrecht** en wat er in aanmerking genomen kan worden voor de **pensioenberekening**. Het pensioenrecht bepaalt of u al dan niet op pensioen mag gaan. Hiertoe moet u **twee voorwaarden** vervullen: u moet een **bepaalde leeftijd** bereikt hebben en u moet de **vereiste loopbaanduur** bereikt hebben. De pensioenberekening bepaalt het bedrag van uw pensioen. Die berekening is gebaseerd op **3 elementen**: het **loon**, de **duur van de loopbaan** en de **tantième**.

Ik wil nu al dadelijk preciseren dat het arrest van het Grondwettelijke Hof niet raakt aan de regels voor de berekening van het pensioen. Dat arrest brengt echter een aanzienlijke wijziging aan in de twee voorwaarden voor het pensioenrecht.

Om de situatie duidelijk te kunnen maken, moeten we even het wettelijk kader voor onze pensioenregeling voor ogen houden. De pensioenen van de leden van de politiediensten worden geregeld in de wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten en hun rechthebbenden, maar... artikel 3 van deze wet preciseert 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. Dit betekent vooral dat het personeel van de politie onder de wetgeving voor het openbare ambt vallen.*

Algemene regel voor het verkrijgen van een vervroegd pensioen

Jaar	Normale regel		Uitzondering lange loopbaan	
	Minimumleeftijd	Minimale loopbaan	Loopbaan op 60 jaar	Loopbaan op 61 jaar
2012	60 jaar	5 jaar		
2013	60 jaar en 6 maand	38 jaar	40 jaar	
2014	61 jaar	39 jaar	40 jaar	
2015	61 jaar en 6 maand	40 jaar	41 jaar	
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	42 jaar	41 jaar

De bijzondere bepalingen hebben in het bijzonder betrekking op de tantième (deze heeft een rechtstreekse invloed op de berekening van het pensioen, maar ook - zoals we later nog zullen zien - op de duur van de loopbaan voor het pensioenrecht) die in artikel 4 van diezelfde wet is opgenomen: *Voor de vereffening van de rustpensioenen wordt elk jaar doorgebracht in dienstactiviteit in de hoedanigheid van politieambtenaar of hulpagent van politie van het operationeel kader aangerekend naar rata van 1/50 van de referentiewedde die als grondslag dient voor de vaststelling van het pensioen. Het operationele kader heeft een voordeligere regeling: 1/50e in plaats van 1/60e.*

Andere bepalingen hadden betrekking op de twee voorwaarden die vervuld moeten zijn voor het pensioenrecht. Artikel 5 bepaalt het volgende: *In afwijking van artikel 46, eerste lid, van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen kan aan de personeelsleden van het operationeel kader die behoren tot het basiskader, het middenkader of het kader van hulpagenten van politie, op hun verzoek, een pensioen verleend worden op de eerste dag van de maand die volgt op die waarin zij de volle leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, of op de eerste dag van de maand die volgt op de datum van de stopzetting van hun functies indien deze zich later voordoet, op voorwaarde dat zij ten minste twintig pensioenaanspraakverlenende dienstjaren tellen, met uitzondering van de bonificaties wegens studies en van andere periodes vergoed wegens diensten die voor de vaststelling van de wedde meetellen.*

Artikel 10 bepaalt (ook in afwijking van de bepalingen die van toepassing zijn op het openbare ambt) het **behoud van de pensioenleeftijden** die opgenomen waren in het vroegere statuut voor **ex-rijkswachters en ex-militairen** die overgestapt zijn naar het CALog. (Pensioenleeftijden behouden).

Toen de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen gewijzigd werd door de wet van 28 december 2011 en de wet van 13 december 2012, is in artikel 88 rekening gehouden met de specifieke elementen die politiemensen aanspraak op hun pensioen geeft: *Het eerste lid doet geen afbreuk aan de voorwaarden inzake duur van de diensten en aan de preferentiële leeftijdsgrenzen van de openstelling bepaald:*

- voor het rijdend personeel van [2 HR Rail]2;
- voor de geïntegreerde politie
- voor de militairen;
- voor de gewezen militairen bedoeld in artikel 10 van de wet van 30 maart 2001 betreffende het pensioen van het personeel van de politiediensten ...

Het Grondwettelijke hof heeft de woorden *voor de geïntegreerde politie* geschrapt, wat betekent dat wij bij het pensioenrecht allemaal onderworpen zijn aan de **wetgeving van het openbare ambt**. Dit arrest verandert daarentegen niets voor gewezen militairen. Zonder vooruit te lopen op eventuele wetswijzigingen geef ik u hierna een overzicht van de bepalingen in verband met het pensioenrecht.

Wie kan met pensioen gaan en wanneer? Enkele voorbeelden:

- Als u dit jaar, dus in 2014, 60 jaar bent en een loopbaan van 40 jaar heeft, kan u met pensioen gaan.
- Als u nog geen 60 bent en/of nog geen loopbaan van 40 jaar heeft, vervult u de voorwaarden niet en kan u dus nog niet met pensioen. Controleer ook of u in 2015 wel beantwoordt aan de voorwaarden...
- U bent misschien al 61 jaar... In dat geval kan u wel met pensioen als u een loopbaan van 39 jaar heeft (en alleen dan...). Als dat niet het geval is, moet u ook controleren of u in 2015 wel beantwoordt aan de voorwaarden.
- Bent u in 2020 zestig jaar? Dan kan u op dat ogenblik met pensioen als u een loopbaan van 42 jaar heeft. Als dat niet het geval is, moet u wachten tot 2021. Op dat ogenblik bent u 61 jaar en dan kan u met pensioen als u een loopbaan van 41 jaar (en alleen dan...). Als u uw loopbaan dan nog niet lang genoeg is, heeft u een nieuwe kans in 2022. Dan bent u 62 jaar en als u dan een loopbaan van 40 jaar heeft, kan u met pensioen. Nog steeds niet? Dan moet u wachten tot u een loopbaan van 40 heeft vooraleer u van uw welverdiende rust mag gaan profiteren. Als u die loopbaan van 40 jaar nooit zal kunnen bereiken, wil ik u toch geruststellen. Zodra u 65 jaar bent, geldt er geen beperking meer qua loopbaanduur. Op dit ogenblik (!) is de officiële pensioenleeftijd nog steeds 65 jaar.



Bijzondere regel: tantièmes 1/50e en 1/55e en andere gunstigere regelingen

De wetgeving voor het openbare ambt bepaalt voor ambtenaren die een gunstigere tantième dan 1/60e genieten (zoals al werd gezegd, gaat het om de operationele leden van de politie) aanpassingen aan en afwijkingen van de algemene regels voor de leeftijdsvoorwaarden en voor de loopbaanduur. Er wordt een hogere coëfficiënt toegepast voor de diensten die verleend zijn waarvoor een gunstigere tantième geldt. Op die manier kan men de voorwaarde van de loopbaanduur (iets sneller) bereiken.

Hieronder vindt u de conversietabel voor een loopbaan met uitsluitend diensten met een tantième van 1/50e. De toepassing van de coëfficiënt op de leeftijdsvoorwaarden en de loopbaanduur levert de volgende resultaten op:

Jaar	Normale regel		Uitzondering lange loopbaan	
	Minimumleeftijd	Minimale loopbaan	Jaar	Minimumleeftijd
2013	60 jaar en 6 maand	31 jaar 8m 1d	33 jaar 3m 30d	
2014	61 jaar	32 jaar 6m	33 jaar 3m 30	
2015	61 jaar en 6 maand	33 jaar 3m 30d	34 jaar 2m 2d	
2016	62 jaar	33 jaar 3m 30d	35 jaar	34 jaar 2m 2d
2017	62 jaar	34 jaar 2m 2d	35 jaar 9m 30d	35 jaar 0m 1d
2018	62 jaar	35 jaar	36 jaar 8m 1d	35 jaar 9m 30d
2019	62 jaar	35 jaar 9m 30d	37 jaar 6m	36 jaar 8m 1d
2020	62 jaar	36 jaar 8m 2d	38 jaar 4m	37 jaar 6m 1d
2021	62 jaar	37 jaar 6m	39 jaar 2m 2d	38 jaar 3m 30d
Vanaf 2022	62 jaar	38 jaar 3m 30d	40 jaar	39 jaar 2m 2d

Bij het lezen van deze tabel moet u dezelfde logica hanteren als bij de bovenvermelde voorbeelden.

Berekening van de loopbaanduur

Bij het berekenen van de loopbaanduur zal vanzelfsprekend niet alleen rekening houden met de diensten die geleverd zijn bij de politie, maar ook met diensten die geleverd zijn bij een andere overheidsdienst, in de privésector of als zelfstandige.

Als u een gemengde loopbaan hebben, zal er bij het berekenen van de loopbaanduur rekening gehouden worden met alle tantièmes vooraleer er tot een eventuele weging van de diensten wordt overgegaan. Bijvoorbeeld: de diensten bij de politie als operationeel personeelslid en diensten bij het leger zullen gewogen worden met dezelfde coëfficiënt wegens de tantième van 1/50e. De legerdienst zal meegerekend worden, maar er zal geen weging plaatsvinden wegens de tantième van 1/60e. Als u gewerkt heeft in de privésector of als burgerpersoneel in het openbaar ambt, zal voor die diensten geen weging plaatsvinden wegens de tantième van 1/60e. Heeft u lesgegeven? In dat geval zullen de diensten in het onderwijs gewogen worden volgens de coëfficiënt die van toepassing is op diensten waarvoor een tantième van 1/55e geldt.

Overgangsbepalingen

Ik wil nu preciseren dat het feit dat het arrest van het Grondwettelijke Hof de woorden *voor de geïntegreerde politie* schrapt, inhoudt dat deze bepaling geacht wordt nooit te hebben bestaan. Talloze pensioenen die sinds 1 januari 2013 toegekend zijn, zijn hierdoor berekend op basis van wettelijke bepalingen die niet meer bestaan. Het Grondwettelijke Hof heeft daarnaast een overgangsbepaling voorzien die maar één enkel voordeel heeft, nl. dat ze de al erg complexe situatie niet nog lastiger maakt.

Die bepaling voorziet voor de officieren (!!) dat de aanvragen voor vervroegde oppensioenstelling die al zijn goedgekeurd, geldig blijven. De PDOS heeft die maatregel uitgebreid naar de onderofficieren (hierdoor zou een correctie van het arrest van het Grondwettelijke Hof moeten worden doorgevoerd). Concreet houdt dit in dat volgende pensioenaanvragen voor leden van de politie geldig blijven:

- aanvragen die bij de PDOS ingediend zijn **voor 11-07-2014** (ingangsdatum stempel)
- die ontvankelijk zijn (ingediend binnen de twaalf maand voor de datum waarop het pensioen van kracht wordt)
- en waarvoor er geen besluit bestaat dat het recht van de hand gewezen is of dat het begin van het pensioenrecht uitgesteld is naar een datum die buiten de ontvankelijke termijn valt (= *bij een uitstel van de datum van inwerkingtreding van het pensioen naar een datum die meer dan twaalf maand na de datum van de aanvraag valt, moet er een nieuwe aanvraag ingediend worden*).

Bénédicte PONCELET
Permanent afgevaardigde



De raad van state versus korpsschef

Conform artikel 44 WGP heeft de Korpschef de leiding over het lokaal politiekorps en is hij verantwoordelijk voor de uitvoering van het lokaal politiebeleid, en meer bepaald voor de uitvoering van het lokaal veiligheidsplan.

De korpsschef oefent zijn bevoegdheden uit onder het gezag van de burgemeester (ééngemeentezone) of het politiecollege (meergemeentezone).

De korpsschef moet de burgemeester of het politiecollege zo vlug als mogelijk inlichten over alles wat het lokaal politiekorps en de uitvoering ervan aangaat, dit om een goed beheer van het politiekorps te verzekeren.

In de memorie van toelichting op de wet van geïntegreerde politie (WGP) wordt beklemtoond dat de bevoegdheid van de korpsschef inzake de leiding van het korps voortaan ruim dient begrepen te worden, zijnde leiding geven op het terrein en leiding geven qua organisatie, met uitsluiting van de grote beslissingen waarvoor de burgemeester of het politiecollege geraadpleegd dient te worden.

De politiediensten, in eerste instantie de korpsschef, moeten er zich van bewust zijn dat zij uitvoeringsorganen zijn die steeds onder het gezag en de verantwoordelijkheid van het bestuurlijke en gerechtelijke overheden optreden. Met andere woorden, de korpsschef moet zich inspannen om zowel het beleid van de politieoverheden mee vorm te geven als deze beleidsbeslissingen integraal en loyaal uit te voeren.

In het artikel van ECHO van april 2012, n° 706 werd al uit de doeken gedaan dat de Raad van State niet zinnens is de Korpschef een volledige vrijgeleide te geven om te doen waar hij zin in heeft (arrest n° 217.911 dd. 13 februari 2012).

Onlangs heeft de Raad van State deze

politiecollege om, te beslissen om een lid een bepaalde functie toe te wijzen. De beslissing van de Korpschef werd dan ook vernietigd waarbij betrokkene terug werd aangesteld als Politiesecretaris. De Raad van State vernietigde de administratieve beslissing van de Korpschef als volgt:

"De Raad van State vernietigt de beslissing van de Korpschef van de lokale politiezone HAZODI van 23 mei 2012 tot omschrijving van de functie van XXX als adviseur lokaal geïntegreerd veiligheidsbeleid (klasse A1)"

Diegene die zich aangesproken voelen om artikel 44 WGP uit te hollen, zijn aldus gewaarschuwd dat VZW NSPV er steeds op zal toezien dat de macht niet zal misbruikt kunnen worden. Leiding geven wilt volgens artikel 44 WGP niet zeggen dat alle verplichtingen overboord kunnen gesmeten worden. Als dit nog gebeurt, zal wederom de Raad van State gevat worden om duidelijk te maken dat de Korpschef geen alleenheerser is, doch dat deze functie zal rekening moeten houden met alle wettelijke bepalingen die in een democratie

belangrijk zijn. Overleg en controle door de bestuurlijke en gerechtelijke overheden is en blijft de sleutelopdracht.



zienswijze nogmaals hernomen. Door VZW NSPV werd een zaak ingeleid voor een lid waarbij de Raad van State van oordeel is dat de macht van de Korpschef niet oneindig is, zoals velen denken.

De Raad van State stelde dat in de concrete omstandigheden van de zaak de korpsschef niet in de voorwaarde verkeerde opdat hij bevoegd kan geacht worden, alleen en geheel buiten het

(Bron: Devroe, E., Matthijs S., Dienst voor het strafrechtelijk beleid, De procureur des Konings aan het woord, Maklu; Raad van State, dd. 8 juli 2014, n° 228.009)

Het gebruik van audiovisuele in infrastructuur

Het debat in hoever politieoverheden camera's en geluidsopnames mogen hanteren om het werk van het personeel te evalueren heeft al tot heel wat discussie geleid. Begin juli werd daarvoor nog een stakingsaanzegging ingediend in een politiezone waarbij ook het NSPV betrokken was. De onderhandelingen die daarop volgden hebben ertoe geleid dat er een omstandig juridisch advies werd uitgebracht door diverse bevoegde diensten bij de politie. Ook de privacycommissie bracht een uitgebreid advies uit. Deze per definitie "onpartijdige" adviezen laten ons toe om beter te evalueren in hoever die middelen conform de wetgeving worden aangewend. Laten we beginnen met hoe de privacycommissie deze problematiek beoordeelt, om nadien te kijken wat andere bevoegde actoren nog aan het debat kunnen toevoegen.

Standpunt van de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (CBPL)



Finaliteiten

De privacycommissie vertrekt vanuit de finaliteiten voor het gebruik van de audiovisuele middelen en toetst deze af aan het wetgevend kader, met name de privacywet¹ en de camerawet².

Volgende finaliteiten werden geïdentificeerd in de voorgelegde casus:

1. de veiligheid verzekeren van de personeelsleden en het publiek;
2. tuchtrechtelijke doeleinden;
3. gerechtelijke doeleinden;
4. punctuele kwaliteitscontroles om het respect voor de rechten van arrestanten te bewaken.

Finaliteiten 1 en 3 vallen onder de camerawet, de 2de en 4de finaliteit niet. Aangezien de bedoelde camera's persoonsgegevens vergaren is ook de privacywet hier van toepassing. In essentie worden deze nagestreefde finaliteiten als legitiem beschouwd aangezien een politiezone tegelijkertijd een politiedienst is en een werkgever.

Locaties

Vervolgens wordt per locatie en zelfs per lokaal nagegaan waar er audiovisueel cameratoezicht zou plaatsvinden. In deze casus zou de audiovisuele camerabewaking geplaatst worden in volgende lokalen:

- wachtdiensten;
- cellencomplex;
- doorgangszones voor arrestanten;
- zones met toegang voor het publiek.

Volgende lokalen of ruimtes gingen **niet** onder het beoogde toezicht vallen:

- lokalen voor het fouilleren van personen;
- burelen van de personeelsleden.

Aangezien de privacywet als algemeen principe vooropstelt dat persoonsgegevens behoren "toereikend, terzake dienend en niet overmatig te zijn, uitgaande van de doeleinden waarvoor zij worden verkregen of waarvoor zij verder worden verwerkt"³, stelt de commissie dat dergelijke vereiste ook van toepassing is op plaatsen waar cameratoezicht gebeurt. De uitsluiting van de fouillelokalen en de burelen van het personeel is volgens de privacycommissie van aard om te vermijden dat de gegevensinzameling een overmatig karakter zou hebben voor de gefilmde personen. Niettemin oordeelt de commissie dat de te algemene aanduiding van de lokalen onder audiovisueel cameratoezicht (in categorieën) niet voldoet en dat dit concreet verduidelijkt moet worden. De lokalen waar dit toezicht plaats vindt moeten individueel aangeduid en geïdentificeerd worden aan de hand van een lokaalnummer. De lijst van deze lokalen moet tevens ter beschikking gesteld worden van het personeel en in elk lokaal dat onder cameratoezicht staat moet dit aan de hand van duidelijk zichtbare pictogrammen kenbaar gemaakt worden.

Informereren van gefilmde personen

Meerdere categorieën van personen kunnen gefilmd worden: arrestanten, publiek en personeelsleden. Voor de eerste twee categorieën zijn pictogrammen de meest aangewezen oplossing om de nodige informatie te verstrekken. In dat opzicht beveelt de commissie echter wel aan dat de overheid zich niet zou beperken tot het voorzien van pictogrammen aan de ingangen van het gebouw, maar dat deze ook aangebracht zouden worden in elk lokaal dat onder cameratoezicht wordt geplaatst teneinde een voldoende zekere zichtbaarheid te garanderen. Voor de personeelsleden is dit, rekening gehouden met de talrijke finaliteiten voor het cameratoezicht, niet voldoende. Zij moeten een meer volledige informatieverstrekking krijgen, bijvoorbeeld aan de hand van een interne dienstnota die aan een aantal voorwaarden dient te voldoen.

toezichtsmiddelen van de politiediensten

Informatieverstrekking aan het personeel

Een duidelijke en volledige interne dienstnota of richtlijn voor het personeel is fundamenteel en strekt er toe om de geldende regels (vb. gefilmde lokalen, beoogde finaliteiten, modaliteiten voor behandeling en bewaring van gegevens) te objectiveren.

Wat de finaliteiten betreft verduidelijkt de privacycommissie dat de vierde finaliteit, met name "punctuele kwaliteitscontroles om het respect voor de rechten van arrestanten te bewaken", zeer precies moet worden gekaderd en afgelijnd, teneinde misbruik of overmatig gebruik te vermijden. Meer in het bijzonder moet volgende garanties worden ingebouwd:

- communicatie aan het personeel van de periodes gedurende dewelke de opnamen aan kwaliteitscontrole zullen worden onderworpen;
- dat enkel willekeurig gekozen gedeelten van de opnamen bekeken zullen worden voor deze kwaliteitscontrole. Er moet immers vermeden worden dat een individueel personeelslid het gerichte voorwerp van dergelijke controles zou kunnen worden, buiten elk tuchtrechtelijk of strafrechtelijk onderzoek om;
- dat de bij die controles vastgestelde feiten geen aanleiding zullen geven tot enige sanctie, behoudens strafrechtelijke feiten die via de geëigende weg gerapporteerd moeten worden los van de kwaliteitscontrole;
- dat de opnames gewist zullen worden na de kwaliteitscontrole en dat de opgestelde rapporten en conclusies in dat verband de anonimiteit zullen garanderen van de personeelsleden (geen vermelding van identiteit van de personeelsleden die op de bekeken beelden voorkomen, noch vermelding van datum en uur van de vastgestelde feiten).

De bewaringstermijn van de beelden (30 dagen) moet duidelijk en ondubbelzinnig vermeld worden. Woorden als "maximum" zijn hierbij te vermijden, want misleidend. Het moet voor iedereen duidelijk zijn en als betrouwbare norm gelden dat de beelden in kwestie wel degelijk gedurende 30 dagen bewaard zullen worden en dus zo lang beschikbaar blijven. De beelden kunnen immers zowel *à charge* als *à décharge* aangewend worden.

In het kader van optimale transparantie moet uit deze informatieverstrekking aan het personeel duidelijk en ondubbelzinnig blijken welke personen concreet door de overheid aangewezen zijn om toegang te nemen tot de audiovisuele opnames. Indien zij niet nominatief vermeld worden moet minstens gedefinieerd zijn aan welke vereisten zij moeten voldoen en/of tot welke specifieke dienst zij moeten behoren. Er moet ook duidelijkheid verschaft worden over welke personen of diensten bevoegd zijn om opdracht te geven tot het bekijken of opvragen van beelden, alsook aan welke formele voorwaarden zulke opdracht moet voldoen.

Tenslotte moet de overheid duidelijk en volledig vermelden welke aangifte(n) zij precies heeft gedaan bij de privacycommissie in dit verband.

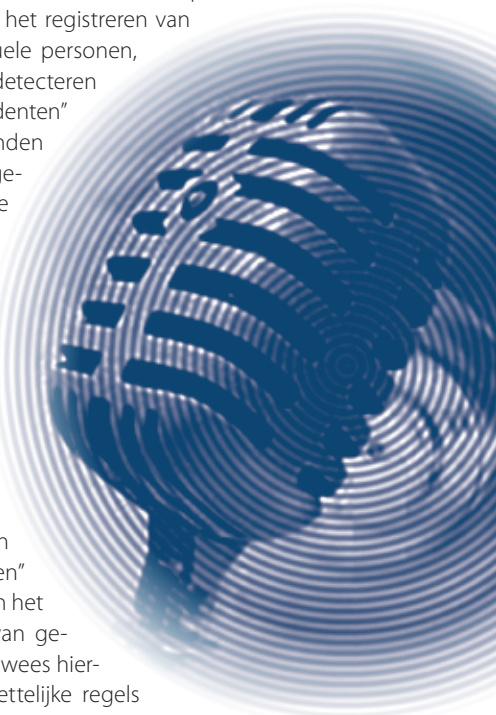
Geluidsopnamen

In zoverre de camera's zodanig geplaatst zijn dat zij overzichtsbeelden maken en dat de eraan bevestigde microfoons enkel beogen om omgevingsgeluiden te registreren en **niet** om gesprekken op te nemen, aanvaardt de commissie - onder bepaalde voorwaarden - deze mogelijkheid.

Vooreerst stelt de privacycommissie dat deze opnamen zich in de professionele sfeer voordoen. De personeelsleden handelen daarbij op hun werkplek, onder toezicht en voor rekening van hun werkgever. Dergelijk toezicht situeert zich dus binnen het kader van de regels opgelegd door de werkgever, waarbij een interne dienstnota kan worden beschouwd als (onderdeel van) het arbeidsreglement.

Er moet ook beklemtoond worden dat de opnames niet gericht mogen zijn op het registreren van gesprekken tussen individuele personen, maar op het registreren en detecteren van bepaalde "geluidsincidenten" die onlosmakelijk verbonden zijn met agressieve of gewelddadige incidenten. De commissie verwijst in dit verband naar haar advies nr 42/2013 van 2 oktober 2013, waarbij zij reeds dit onderscheid maakte. Enerzijds stelde de commissie dat het wettelijk kader niets regelt met betrekking tot geluidsopnamen, anderzijds oordeelde zij dat het opnemen of detecteren van "geluiden" minder problematisch is dan het beluisteren en opnemen van gesprekken. De commissie verwees hierbij uitdrukkelijk naar de wettelijke regels rond afluisteren van (private) gesprekken.

De commissie concludeert derhalve dat het opnemen van **omgevingsgeluid**, in zoverre aan het bovenstaande wordt voldaan, conform lijkt met haar advies nr 42/2013. Die precisering aangaande het uitsluitend opnemen van omgevingsgeluid dient derhalve ook uitdrukkelijk verduidelijkt te worden in de informatieverstrekking aan het personeel.





Standpunt van de juridische dienst (DSJ) van de federale politie

De juridische dienst van de federale politie formuleerde voor het Onderhandelingscomité van de politiediensten eveneens een juridische analyse van de gestelde problematiek. Het behoeft niet te verbazen dat deze analyse in grote lijnen aansluit bij wat voorafgaat met betrekking tot het standpunt van de privacycommissie. We gaan dan ook niet dieper in op de gelijklopende elementen van deze analyse maar beperken deze bijdrage tot de passages die afwijkende of aanvullende standpunten inhouden.

Zo verduidelijkt DSJ dat de camerawet niet van toepassing is op het maken van beelden in een cellencomplex, aangezien hiervoor een specifieke regelgeving bestaat, gemakshalve het KB Cellen genoemd⁴. Dit standpunt wordt overigens gedeeld door de privacycommissie in haar aanbeveling nr. 06/2011 van 6 juli 2011.

Vermeldenswaard hierbij is zeker dat de privacycommissie in datzelfde advies ook stelde dat cameratoezicht in lokalen voor fouillering van personen strijdig is met het actueel wettelijk kader. Immers: het begrip "opsluitingsplaatsen" zoals gedefinieerd in het desbetreffende KB Cellen, omvat **niet** de fouilleringsruimte(n)⁵.

DSJ formuleert in zijn analyse het standpunt dat een aanpassing van het wettelijk kader zich opdringt. DSJ motiveert dit door de ingrijpende handeling die een fouillering uitmaakt op de privacy, de fysieke integriteit en de intimiteit van een persoon, wat kan verantwoorden dat er een bijzondere controle op plaatsvindt. Dergelijke controle is naar de mening van DSJ in het belang van zowel de gefouilleerde persoon als van het personeelslid gelast met de fouille. In afwachting van een eventuele wetsaanpassing, formuleert DSJ de aanbeveling dat ook in fouilleringsruimte(n) een camera-toezicht zou worden in plaats gesteld, mits enkele zeer strikte voorwaarden:

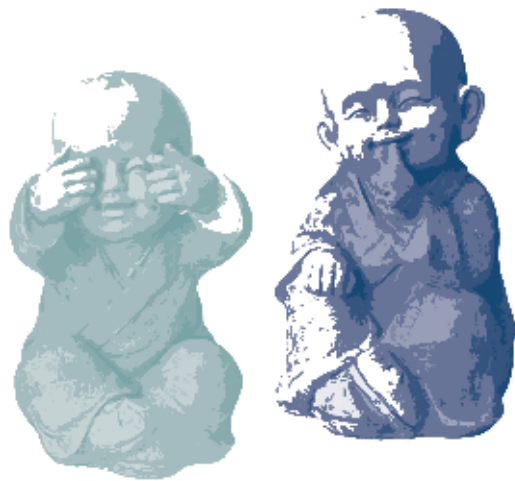
- uitsluitend opname van de beelden, zonder mogelijkheid om deze in *real time* te bekijken;
- uitsluitend vrijgave van deze beelden op uitdrukkelijke vraag van de gerechtelijke overheid in het kader van een strafrechtelijke procedure.

Voor wat betreft het cameratoezicht als controle van de personeelsleden herinnert DSJ aan de algemene principes, rechten en plichten die voortvloeien uit de privacywet:

- de aangifteplicht bij de privacycommissie;
- het subsidiariteitsbeginsel, wat betekent dat dit middel zich positioneert naast andere (minder ingrijpende) middelen en dat dit toezicht dus strikt noodzakelijk en doeltreffend moet zijn om het beoogde doel te kunnen bereiken;
- het gebruik moet onderworpen worden aan het sociaal overleg;
- informatieplicht naar de personeelsleden toe, inzonderheid met betrekking tot hun recht op toegang tot de beelden die hen betreffen;
- het proportionaliteitsbeginsel, wat een permanent toezicht in real time uitsluit en wat een rechtvaardiging vereist van en voor elke raadpleging van opgenomen beelden;
- het verbod om de beelden aan te wenden in strijd met de vooropgestelde finaliteit(en);
- de verplichtingen op het vlak van toegang, veiligheid en integriteit van de opnamen.

Vermeldenswaard is bovendien dat de privacycommissie in haar aanbeveling nr. 06/2011 van 6 juli 2011 stelt dat bij het nastreven van meerdere finaliteiten door middel van hetzelfde cameratoezichtssysteem, er best gebruik gemaakt wordt van netwerkscheiding zodat per finaliteit een eigen netwerk geïnstalleerd wordt. Dit faciliteert en garandeert het respect voor de wettelijke verplichtingen eigen aan elke finaliteit. In elk geval moeten alle wetsbepalingen en restricties conform de diverse regelgevende teksten gecombineerd en nageleefd worden.

Wat het opnemen van geluid betreft verwijst DSJ eveneens naar de wettelijke bepalingen uit het Strafwetboek en het Wetboek van Strafvordering inzake het af luisteren en opnemen van private gesprekken⁶. Een constitutief element van dergelijk misdrijf is het private karakter van de opgenomen gesprekken. Uit de parlementaire werkzaamheden blijkt dat dit private karakter zeer ruim wordt opgevat als "*niet bedoeld om door iederen gehoord te worden*" en eerder afhangt van "*de context en de intenties dan van de plaats waar ze zijn geuit en gehoord*". Indien een werkgever zou verbieden om op de werkplaats private gesprekken te voeren, dan zou het constitutief bestanddeel van



het misdrijf niet voorhanden zijn. Anderzijds zou een dergelijk verbod niet te rijmen zijn met het proportionaliteitsbeginsel uit de privacywet.

DSJ schuift als alternatieve piste naar voor dat de werkgever dat verbod op het voeren van private gesprekken eventueel zou kunnen beperken tot zeer specifieke omstandigheden. Vanuit een belangenafweging van de arrestant, van de bewakende politiebeambte en van de overheid zou dit bijvoorbeeld (puur hypothetisch), kunnen gelimiteerd worden tot het parcours van begeleiding van een arrestant.

Nochtans stuit ook deze denkpiste op praktische en juridische bezwaren, niet in het minst met betrekking tot het proportionaliteits- en het subsidiariteitsbeginsel van de privacywet. Elke noodzaak tot het opnemen van gesprekken moet genoegzaam aangetoond worden. Immers, wat rechtvaardigt een systematische en permanente opname van gesprekken als de aanwezige personen over de inhoud kunnen getuigen? Voorzichtigheidshalve voegt DSJ er aan toe dat de toegang tot geluidsopnames in voorkomend geval exclusief aan de gerechtelijke overheden moet voorbehouden worden.

De voorzichtigheid gebiedt ons om er op te wijzen dat deze creatieve juridische denkpiste van DSJ alleszins geen steun vindt in het actuele wettelijk kader.

Volledigheidshalve past het om nog te vermelden dat DSJ wijst op het standpunt van de privacycommissie aangaande geluidsopnames bij opsluiting (aanbeveling nr 06/2011). De commissie is daar voorstander van om de registratie te vervolledigen en omdat *“het geluid bijdraagt tot de waarheidsvinding”*. Meer specifiek verwijst de commissie daarbij naar het gegeven dat *“de beelden mogelijk niet toelaten zich ten volle rekenschap te geven van een situatie, en zouden toelaten de aandacht van de politiediensten te vestigen op een gebeurtenis die hun tussenkomst vereist”*.

Standpunt van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)

De Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk benadert de gestelde problematiek vanzelfsprekend vanuit een welzijnscontext.

Vooreerst wijst de IDPBW op de noodzaak van een voorafgaandelijke risicoanalyse. Tevens voorziet de Welzijnswet in de toepassing van een procedure *“werken met derden”*, wat bijvoorbeeld het geval kan zijn bij de plaatsing van camera's en toebehoren.

Eveneens in het kader van de Welzijnswet moet de procedure van de *“drie groene lichten”* worden toegepast. Dit houdt het volgende in:

- **1ste groen licht:** vóór de aankoop of bestelling. De preventieadviseur moet zich informeren over de risico's eigen aan de apparatuur die zal worden aangekocht, de bestelbon helpen opstellen en die mee ondertekenen. Indien nodig, vermeldt de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW) haar bijkomende eisen op de bestelbon.
- **2de groen licht:** bij de levering. De leverancier moet een attest (over het algemeen: een EG-verslag) overhandigen waaruit blijkt dat de geleverde apparatuur perfect aan de bestelbon voldoet.
- **3de groen licht:** vóór de ingebruikname. De interne preventieadviseur stelt een inbedrijfstellingsverslag op, eventueel in overleg met de externe preventieadviseur(s). Dat rapport bevestigt dat tegen de risico's verbonden aan het gebruik van de nieuwe apparatuur de nodige beschermingsmaatregelen werden genomen. De werkgever controleert of alle instructies beschikbaar en verstaanbaar zijn voor alle werknemers, en door hen ook daadwerkelijk worden begrepen.

Op het vlak van psychosociale preventie stelt de preventieadviseur dat naast de evidente naleving van het wettelijk kader, ook alle nodige adviezen van de privacycommissie dienen te worden gevraagd. Deze adviezen moeten voorgelegd worden aan de sociale partners op het bevoegde overlegcomité.

Verder maakt de preventieadviseur een onderscheid op basis van de finaliteiten. De finaliteiten 1 tot en met 3 viseren een *a posteriori* gebruik van de camera's waarbij een klacht of incident aan de basis ligt van een controle. De preventieadviseur beveelt aan om voor deze punten om een duidelijke procedure op te stellen en onder andere te specificeren wie deze beelden kan opvragen en bekijken.

Wat betreft de vierde finaliteit dient er eveneens een duidelijke procedure opgesteld te worden. Het betreft hier enkel een

kwaliteitscontrole op de procedure. De preventieadviseur is van mening dat het om een *a priori* controle dient te gaan, waarbij er dus retroactief geen **gerichte** kwaliteitscontroles gebeuren en niemand **persoonlijk** kan geïnviseerd worden. De periode van de kwaliteitscontrole en de namen van de personen die deze controle zullen uitvoeren dienen op voorhand gecommuniceerd te worden aan het personeel. De resultaten van de controle dienen binnen een redelijke termijn aan de betrokken personeelsleden meegedeeld te worden.

Aangaande het verrichten van geluidsopnamen is de preventieadviseur van mening in de voorgelegde casus dat in geen geval geluidsopnamen kunnen worden gemaakt in lokalen waar zich geen aangehouden personen bevinden.

Met betrekking tot de psychosociale belasting ontwaart de preventieadviseur twee grote risicofactoren waarmee rekening gehouden moet worden, nl. de stressfactor en het risico op geweld door derden.

Uit wetenschappelijke studies blijkt immers dat het plaatsen van camera's niet enkel preventieve effecten resorteert, maar dat dit als punctueel controlemiddel op de werkvloer ook leidt tot een ondermijning van het gezag van de leiding en tot het instellen van een klimaat van wantrouwen. Daarnaast wordt algemeen aanvaard dat de aanwezigheid van camera's het stressniveau verhoogt.

De preventieadviseur stelt daartoe een aantal maatregelen voor:

- voorrang geven aan procesgerichte kwaliteitscontroles in plaats van individuele controles;
- punctuele controles enkel ter controle van de procedure, vooropgesteld dat de procedure beschikbaar is voor en gekend is door het personeel;
- vermijden om via de camera's punctuele controles te doen op kleine disciplinaire inbreuken;
- een nominatieve lijst opstellen van de personen die de beelden kunnen raadplegen en deze lijst meedelen aan het personeel;
- het moet duidelijk zijn welke lokalen wel en niet onder toezicht staan en hoever de geluidsregistratie reikt. Ieder personeelslid zou toegang moeten hebben tot een lokaal waar er geen beeld- of geluidsregistratie is. Waar dit niet mogelijk is: de geluidsopname uitschakelen.

Wat betreft geweld door derden vormt een camera in een fouillelokaal een bijkomende risicofactor. De preventieadviseur psychosociale aspecten adviseert om **geen** camera te voorzien in een fouillelokaal en als alternatief de toegang tot dit lokaal te filmen, waardoor er een beeld is van de arrestant en de politiebambtenaren vóór en na de fouillering.

Besluit

Vooreerst kunnen we vaststellen dat de meningen van de diverse actoren vrij gelijklopend zijn aangaande de mogelijkheid tot het maken van beeldopnames op de werkvloer. Wanneer het gaat over de combinatie met geluidsopnamen zijn de standpunten duidelijk minder eensgezind.

Belangrijkste knelpunt in dat verband is het feit dat de wet met betrekking tot de mogelijkheid van geluidsopnamen de absolute stilte bewaart, terwijl er anderzijds wel diverse bepalingen zijn die ongeoorloofd af luisteren of opnemen van gesprekken verbieden en sanctioneren.

Het gegeven dat we te maken hebben met de rolvermenging van een politiedienst en van een werkgever maakt de zaken bovendien niet eenvoudiger.

Het is precies daarom aangewezen om, conform met wat de privacycommissie stelt, het wettelijk kader strikt te volgen, de nodige transparantie aan de dag te leggen, heldere procedures uit te werken waarin duidelijk de rollen en verantwoordelijkheden zijn weergegeven en de nodige inspanningen te doen opdat deze procedures ook door het personeel zouden gekend zijn.

In de huidige stand van de wetgeving lijkt het tevens verstandig om zeker niet verder te gaan dan wat de privacycommissie als aanvaardbaar ziet, binnen duidelijk afgeijnde voorwaarden.

Met respect voor de rol van de sociale partners kan het sociaal overleg hierin een **constructieve rol** vervullen.

1. Wet van 8 december 1992 voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.
2. Wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's.
3. Artikel 4, §1, 3° van de wet van 8 december 1992 voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.
4. Koninklijk Besluit van 14 september 2007 betreffende de minimumnormen, de inplanting en de aanwending van de door de politiediensten gebruikte opsluitingsplaatsen.
5. Art 1, 6° en 1, 9° van het Koninklijk Besluit van 14 september 2007 betreffende de minimumnormen, de inplanting en de aanwending van de door de politiediensten gebruikte opsluitingsplaatsen.
6. Art 259bis en 314bis van het Strafwetboek, art 90ter van het Wetboek van Strafvordering.



Vier DAGEN week

Sinds 1 maart 2014 is er mogelijkheid tot "vierdagenweek". Dit vervangt het vroegere stelsel van "vrijwillige vierdagenweek". De personeelsleden die het stelsel van vrijwillige vierdagenweek genoten op 1 januari 2012 kunnen evenwel dit stelsel blijven genieten tot maximaal 60 maanden, te tellen vanaf 1 september 2012.

De nieuwe regeling brengt belangrijke wijzigingen ten opzichte van de vroegere regeling, in het bijzonder wat de duur betreft.

Bijna elk personeelslid van de geïntegreerde politie kan de vierdagenweek vragen. Zowel operationeel als Calog, zowel statutair als contractueel. Zijn evenwel uitgesloten: de aspiranten, de stagiaires en de mandaathouders.

Het stelsel start steeds op de eerste dag van de maand en kan worden opgenomen voor een periode van minimum 3 maanden en maximum 24 maanden. Verlengingen zijn evenwel mogelijk. Sommige voltijdse thematische verloven schorsen de vierdagenweek. Na opname van bijvoorbeeld het moederschapsverlof of het ouderschapsverlof, kan de vierdagenweek worden hernomen. Ook de verminderde prestaties wegens ziekte of wegens zwangerschap schorsen de vierdagenweek.

Al is de vierdagenweek een recht in hoofd van het personeelslid, toch is het voor de dienst vaak moeilijk om dit recht te organiseren en dient er een compromis gezocht op de werkvloer om te komen tot een werkalender. De vierdagenweek mag binnen de politie op een soepele manier worden uitgeoefend. Zo moet er geen vaste dag in de week worden vastgelegd en is een ander werkalender mogelijk. Sommige ambten komen in principe niet in aanmerking voor de vierdagenweek, dat is zo voor bvb sommige diensthoofden. Er moeten afspraken zijn met betrekking tot de billijke verdeling van de werklast en het presteren van

nacht- en weekendprestaties. Deze worden in het basisoverlegcomité overlegd. Ook is het mogelijk dat er op moment van de aanvraag onvoldoende capaciteit is om de vierdagenweek op te vangen en kan de overheid de aanvang van het stelsel tot zes maand uitstellen. In uitzonderlijke omstandigheden kan er geen overeenkomst worden gevonden en kan het personeelslid afstand doen van zijn vraag. De werkalender kan naderhand zowel op vraag van het personeelslid als

gen en vergoedingen die samen met de wedde worden betaald, alsook de competentietoelage worden overeenkomstig verminderd. Er is evenwel geen weerslag op de anciënniteit zodat het recht op weddeverhoging onaangetaast is.

Een maandelijkse premie van 112,81 euro wordt toegekend gedurende maximum zestig maanden. Evenwel wordt voor het statutair personeel vanaf de leeftijd van 55 jaar het weddecomplement onbeperkt in de tijd toegekend. De leeftijd wordt vanaf 50 jaar gelegd indien bijkomend kan aangetoond te beschikken over 28 jaar dienstanciënniteit of dat gedurende een zekere tijd continudiensten of nachtdiensten werden gepresteerd.

Mogelijks zijn er gevolgen voor het pensioen, en dit voor de gevallen waar geen volledige loopbaan wordt bereikt. De periodes van vierdagenweek worden immers niet meer onbeperkt aangenomen voor de berekening van het aantal dienstjaren. Al dient voor elkeen de berekening individueel uitgevoerd te worden, voor de meesten die slechts een beperkte periode van hun loopbaan in verminderde prestaties hebben gewerkt, zal de periode waarin een premie werd genoten, ook 100 procent als dienstjaar kunnen worden meegenomen. Voor wat betreft de referentiewedde die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen, is het wel steeds

de voltijdse wedde waarmede gerekend wordt.

Tot slot dient gesteld dat de vierdagenweek ook overeenkomstige gevolgen heeft voor de berekening van het vakantieverlof en van het ziektecontingent.

De conclusie is dat de vierdagenweek complexe vraagstukken bevat voor zowel de diensten als voor de personeelsleden. U doet er dan ook best aan u terdege te laten informeren vooraleer over te schakelen naar een vierdagenweek.



omwille van dienstnoodwendigheden worden aangepast. Het personeelslid kan ook vragen om een lopende periode van de vierdagenweek vroegtijdig stop te zetten.

De aanvraag om de vierdagenweek te genieten, moet minstens drie maand voor de aanvang worden ingediend, bij verlenging ten minste 1 maand voor het einde van de aflopende periode.

Tijdens de vierdagenweek ontvang je een maandelijkse wedde die gelijk is aan 80% van je voltijdse wedde. Ook de toela-

Feitelijk samenwonen, wettelijk samenwonen of huwen: Invloed op het pensioen en/of overlevingspensioen?



“Wettelijk pensioen kent alleen huwelijk”

Maar toch worden er over dat pensioen vragen gestel betreffende de voor en nadelen van **feitelijk samenwonen** en **huwen** en de tussenoplossing van **wettelijk samenwonen**.

Op het eerste zicht zou men kunnen stellen dat de voor en nadelen van het samenwonen of gehuwd zijn sterk zijn afgelijnd en dat alles voor de hand ligt. Voor de ene is gewoon samenwonen een vorm van vrijheid. Voor anderen spelen morele of religieuze elementen een rol om te huwen. Het verwerven van een eigendom kan ook een reden zijn van een bepaalde keuze. In ieder geval voor de stap te zetten dient men toch ernstig te wikken en te wegen, en te vergelijken:

- bij feitelijk samenwonen is het ieder voor zich, dus in principe is er geen voordeel of nadeel bij feitelijk samen wonen. Er is trouwens niets dat u aan elkaar bindt, en wordt men beschouwd als alleenstaande.
- bij gehuwden is er een merkbaar voordeel, wat het pensioen/overlevingspensioen betreft, maar niet altijd.
- bij een tussenoplossing: Het wettelijk samenwonen dienen bepaalde ondertekende overeenkomsten gerespecteerd worden wat een voordeel mag genoemd worden, maar men blijft verstoten van bepaalde pensioenvoordelen.

Vooreerst dient men een onderscheid te maken tussen de verschillende pensioenstelsels. Soms zit daar een belangrijk element in verscholen die het pensioen of overlevingspensioen fel kan beïnvloeden. Daarom zullen wij in deze rubriek enkel de rustpensioenen en overlevingspensioenen van de ambtenaren bij huwelijk of samenwonen onder de loep nemen.

Het pensioen van een ambtenaar is een **persoonlijk recht**. De uit de echt gescheiden ex-huwelijkspartner kan niet meedelen in het rustpensioen van de ambtenaar. Bij een echtscheiding kan wel overgegaan worden tot het uitbetalen van onderhoudsgelden en bij niet betalen daarvan kan overgegaan worden tot loon of pensioen beslag.

Feitelijk samenwonen.

Het samenwonen zonder enige schriftelijke verbintenis, noch contract creëert een onzekere situatie bij de beide partners. Er is trouwens niets dat hen bindt en het wettelijk pensioen kent enkel het huwelijk. Feitelijk samenwonen vergt geen formaliteiten, en hebben geen plichten noch rechten.

- De andere partner heeft een beroepsinkomen. Elk handelt voor eigen rekening, zonder enige verplichtingen tegenover elkaar.
- Beide partners zijn gepensioneerd, wonen samen. Er is niets anders dat hen bindt.
- Bij een vervanginkomen als alleenstaande gezinshoofd van de partner kan bij het samenwonen een vermindering van die uitkering tot gevolg hebben. Hier wordt rekening gehouden met het inkomen van de gepensioneerde ambtenaar.
- Beide partner gaan door het leven als “alleenstaande” De sociale en fiscale inhoudingen gebeuren op basis van alleenstaande. (maximum)
- Zij kunnen geen gezamenlijke belastingsbrief invullen.
- Bij overlijden kan geen aanspraak gemaakt worden op het overlevingspensioen van ambtenaar. Alleen gehuwden kunnen daarvan genieten.
- Wanneer de gepensioneerde ambtenaar zou komen te overlijden, zou de begrafenisvergoeding bij ontstentenis van erfgenen, aan de partner kunnen uitbetaald worden wanneer zij of hij kan aantonen de begrafeniskosten gedragen te hebben. (max. 2557,95)
- Er is geen recht op gezinspensioen.
- Voor de personenbelastingen zullen de partners elk een aangifte indienen en kunnen nooit aansprakelijk gesteld worden voor de fiscale schulden van de andere partner.
- Bij IGO (inkomens garantie voor ouderen) kan bij samenwonen een vermindering van die uitkering zich voordoen.
- Geen wettelijk erfrecht.

Wettelijk samenwonen

Wettelijk samenwonen gebeurt door een verklaring van wettelijk samenwonen aan de Ambtenaar van de Burgerlijke stand. Bij wettelijk samenwonen zijn er wel verplichtingen om samen de lasten te dragen door het samenwonen, elk volgens vermogen. Bezittingen en spaargelden blijven bij de partners afzonderlijk.

- Bij wettelijk samenwonen van de twee partners is er de mogelijkheid dat er een fiscaal voordeel kan optreden door het fiscaal ten laste nemen van de partner, wanneer deze in het geheel geen inkomsten of uitsluitend een pensioen geniet van minder dan € 161,25/maand. In dit geval valt de samenwonende ambtenaar voor de bedrijfsvoorheffing onder de schaal II.(fiscaal ten laste partner of echtgenoot)

- Geniet een partner uitsluitend een pensioen tussen € 161,25 en € 535,00/maand, wordt bij de gepensioneerde ambtenaar, € 214,00 in mindering gebracht bij de bedrijfsvoorheffing van schaal I (alleenstaande)
- Bij overlijden van de gepensioneerde ambtenaar wordt een begrafenisvergoeding uitbetaald aan de wettelijke erfgenamen of aan hen die kan aantonen de begrafenis kosten gedragen te hebben. (nu gelijk aan het laatste bruto geïndexeerde pensioenbedrag (zonder inhoudingen, noch successierechten) tot € 2557,95 maximum.
- Bij overlijden van de partner die geen ambtenaar is, wordt er geen begrafenisvergoeding uitbetaald (afgeschaft op 1 januari 2013)
- Elk van de partners kunnen voor zover ze niet hertrouwd zijn verder genieten van het overlevingspensioen en van het eigen rustpensioen.
- Bij overlijden heeft de wettelijk samenwonende partner geen recht op een overlevingspensioen van de gepensioneerde ambtenaar gezien er geen huwelijk is.
- Geen recht op gezinspensioen.
- Gehuwden en wettelijk samenwonenden zijn fiscaal gelijk en zullen een gemeenschappelijke aangifte bij de belastingen indienen.
- Bij IGO (inkomstengarantie voor ouderen) kan vermindering op deze uitkering voorkomen.
- Beperkt erfrecht (enkel vruchtgebruik van woning en de inboedel van die woning)

Huwelijk

Gehuwden hebben de plicht elkaar te helpen en elkaar daarvoor de middelen te verschaffen. (je weet wel: in goede en kwade dagen...) Zelfs na een echtscheiding kan men verplicht worden onderhoudsgeld aan de ex te betalen. Zelfs wordt de lijn doorgetrokken naar het overlevingspensioen en een deel van het overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot.

- Sociale en fiscale inhoudingen zijn identiek als bij de wettelijk samenwonenden. Geen verschil.
- Als het huwelijk minstens 1 jaar geduurd heeft, heeft de echtgenote van de gepensioneerde ambtenaar, bij zijn overlijden recht op een overlevingspensioen die kan gecumuleerd worden met het eigen pensioen. (zie "Aangepaste wetgeving betreffende het overlevingspensioen" op de volgende pagina) (dit is een verwijzing naar de tekst hieronder en dient als dusdanig aangepast te worden volgens de plaats waar het verschijnt)
- De cumul eigen pensioen en overlevingspensioen mag wel niet hoger zijn dan 55% van de referentiewedde waarop het pensioen van de ambtenaar berekend werd.
- Bij overlijden van de partner (niet ambtenaar) heeft de langstlevende gepensioneerde ambtenaar geen recht op een overlevingspensioen, noch op enige begrafenisvergoeding. (niet meer van toepassing sinds 01/01/2013)
- Bij overlijden van de gepensioneerde ambtenaar heeft de weduwe of weduwnaar automatisch recht op de begrafenisvergoeding. Dit bedrag is gelijk aan het netto pensioenbedrag



(zonder inhoudingen noch successierechten) tot een maximum van 2557,95 euro.

- Na echtscheiding kan de gepensioneerde ambtenaar verplicht worden onderhoudsgeld te betalen.
- Na wettelijk samenwonen met een partner die een overlevingspensioen geniet, zal bij huwelijk met de partner, het overlevingspensioen vervallen, waardoor het gezamenlijk inkomen aanzienlijk zal verminderen.
- Gehuwden en wettelijk samenwonenden zijn fiscaal gelijk en zullen een gemeenschappelijke aangifte bij de belastingen indienen.
- Bij huwelijk met een weduwe of weduwnaar die een overlevingspensioen geniet, wordt dit overlevingspensioen opgeschort.
- Bij IGO kan deze uitkering verminderd worden.
- In zeer zeldzame gevallen (zeer lage pensioenbedragen) kan gesproken worden over een "gezinspensioen"
- De uit de echt gescheiden echtgenoot heeft recht op een deel van het overlevingspensioen, voor zover ze zelf niet hertrouwd is.

Besluit...

Als je de voor- en nadelen op rij zou zetten, dan kan men zien dat meer rechtszekerheid en gebondenheid door huwelijk, geld kost bij leven, maar een voordeel heeft, door een overlevingspensioen na overlijden van de gepensioneerde ambtenaar.

De meeste vrijheid wordt geboden door feitelijk samenwonen, maar maakt het partnerschap onzeker door het ontbreken van verplichtingen tegenover elkaar.

Aan u de keuze? Maar doe ze wel doordacht!!!

Marcel De loof
Nationaal afgevaardigde
Sector gepensioneerden (N)

Bron: eigen documentatie; BS; Sociale Landkaart; Pensioendienst openbare sector; Minfin; FOD sociale Zekerheid

Aangepaste wetgeving betreffende het overlevingspensioen

Bij de wet van 15 mei 2014 houdende diverse bepalingen verschenen in het Belgisch Staatsblad van 19.06.2014, werd het overlevingspensioen niet gespaard door de aanstormende trein van hervormingsmaatregelen op de pensioenen. De hervorming treft hier duidelijk de nog relatief jonge mensen (- 45 jaar), die beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Het doel is ze aan het werk te zetten door het invoeren van een "overgangsuitkering."

De hervorming is niet van toepassing op:

- indien 45 jaar of ouder op het moment van het overlijden van de echtgenoot.
- indien de echtgenoot vóór 1 januari 2015 overleden is

Verder is de hervorming enkel van toepassing op:

- de langstlevende echtgenoten die jonger zijn dan 45 jaar op het moment van het overlijden van hun echtgenoot en
- de overlijdens vanaf 1 januari 2015

Wettelijk samenwonen vóór het huwelijk:

Daar waar men het recht op een overlevingspensioen pas van toepassing brengt na één jaar huwelijk werd hier een versoepeling voorzien door:

Art. 90. ... "Voor de bepaling van de in het eerste lid bedoelde minimumduur van één jaar huwelijk, wordt in voorkomend geval rekening gehouden met de duur van de aan het huwelijk onmiddellijk voorafgaande wettelijke samenwoning tussen de langstlevende echtgenoot en de overleden echtgenoot. Enkel de verklaring van wettelijke samenwoning bedoeld in artikel 1476 van het Burgerlijk Wetboek wordt evenwel in aanmerking genomen."...

De duur van 1 jaar huwelijk is niet vereist als:

- er op het moment van het overlijden een kind ten laste is waarvoor één van de twee echtgenoten kinderbijslag ontvangt;
- of er een kind uit het huwelijk is geboren
- of er een kind is geboren binnen de 300 dagen na het overlijden
- of het overlijden een gevolg is van een ongeval of een beroepsziekte die zich voordeed na de huwelijksdatum

De uit de echt gescheiden echtgenoot die jonger is dan 45 jaar op het moment van het overlijden na 31 december 2014 van zijn ex-echtgenoot zal, behalve een aantal uitzonderingen, van een overlevingspensioen kunnen genieten op het moment dat hij een rustpensioen krijgt.

Verhoging van de leeftijd (van 45 geleidelijk naar 50 jaar)

Art. 92 van deze wet bepaalt een verhoging van leeftijd.

- De leeftijd waarop het overlevingspensioen wordt toegekend, wordt geleidelijk met 6 maanden per kalenderjaar verhoogd en gaat van 45 jaar op 1 januari 2015 (in geval van overlijden ten laatste op 31 december 2015) naar 50 jaar op 1 januari 2025 (in geval van overlijden ten vroegste op 1 januari 2025).
- Het recht op een overlevingspensioen wordt niet opgeheven. Het is de betaling van het overlevingspensioen die, in sommige gevallen, wordt uitgesteld.

De overgangstoelage

Bij een overlijden vóór de leeftijd van 45 jaar (opgaande naar 50 jaar) dus voor de wettelijke leeftijd zal men geen recht meer hebben op een overlevingspensioen maar op een overgangstoelage.

- Deze toelage zal betaalbaar zijn gedurende 12 of 24 maanden (indien men 1 of meer kinderen ten laste heeft voor wie men kinderbijslag ontvangt).
- Na deze periode van 12 of 24 maanden zal de overlevende echtgenoot de pensioenleeftijd (65 jaar of?) of de leeftijd van het vervroegd pensioen (vanaf 60 (62) jaar) moeten afwachten om te kunnen genieten van het overlevingspensioen.
- Intussen en indien de overlevende echtgenoot zijn betrekking niet verder uitoefent of geen betrekking vindt zal hij onmiddellijk, zonder wachttijd, een werkloosheidsuitkering ontvangen met aangepaste begeleiding.
- De overgangsuitkering kan gecumuleerd worden met inkomsten uit een beroepsactiviteit zonder beperking van de inkomsten.
- Ze kan eveneens gecumuleerd worden met een vervangingsinkomen (zoals een werkloosheidsuitkering).

Schematische voorstelling van overgangsuitkering en overlevingspensioen (bron PDOS)

	Langstlevende echtgenoot	Overlevingspensioen van de langstlevende echtgenoot
Overlijden voor 01/01/2015	+ 45 jaar	→ Uitbetaling (onder voorbehoud van de cumulatieregels)
	- 45 jaar	→ Uitbetaling (onder voorbehoud van de cumulatieregels) maar bedrag wordt beperkt tot gewaarborgd minimum
Overlijden na 31/12/2014	+ 45 jaar	→ Uitbetaling (onder voorbehoud van de cumulatieregels)
	- 45 jaar	→ Uitbetaling geschorst tot aan het rustpensioen → Recht op en uitbetaling van overgangsuitkering gedurende 12 (of 24) maanden

Besluit

Betreffende het overlevingspensioen kunnen wij volgende belangrijke wijzigingen vaststellen:

- optrekken van de leeftijd van 45 naar 50 jaar.
- het invoeren van een overgangstoelage ter vervanging van een overlevingspensioen
- na de overgangsuitkering de overgang naar een werkloosheidsuitkering.

- De voorwaarde van één jaar gehuwd zijn voor het openen op het recht van een overlevingspensioen wordt in die zin versoepeld wanneer met vóór het huwelijk reeds wettelijk samen heeft gewoon.

Marcel De Loof

Voorzitter Sector Gepensioneerden (N)

Bron: BS – wet van 15 mei 2014; eigen dokumentatie.

Nieuwe wetgeving in verband met psychosociale risico's op het werk vanaf 1 september 2014

Sinds 28 april 2014 is er heel wat gewijzigd omtrent de wetgeving inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk. Wij zijn even voor u gaan kijken op de webiste van de federale overheidsdienst werkgelegenheid arbeid en sociaal overleg. Hoe het een en ander binnen de politie zal vertaald worden, valt nog af te wachten. Maar wij geven hieronder graag de krachtlijnen van deze nieuwe regelgeving weer.

Kort gezegd gaat het om twee wetten en een koninklijk besluit. Voor de volledigheid stippen we ze even aan:

- De wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- De wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.
- Het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

Belangrijk te weten is dat de nieuwe wet in werking treedt op 1 september 2014.

De belangrijkste wijzigingen die de nieuwe wetgeving heeft aangebracht zijn de volgende:

- In de nieuwe regelgeving spreken we over "psychosociale risico's op het werk". Het gaat over de preventie van het geheel van de psychosociale risico's. Dus niet enkel meer de risico's verbonden aan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.
- De onderneming zal dus een beleid moeten uitstippelen gericht op de preventie van **alle** psychosociale risico's.
- Ook de rol van de verschillende actoren, eveneens het comité voor preventie en bescherming worden in de kijker gezet.

De belangrijkste wijziging betreft echter het statuut van de vertrouwenspersonen.

- Nieuwe onverenigbaarheden werden in de regelgeving ingeschreven.
- De verwijdering uit zijn functie kan gevraagd worden door de werknemersvertegenwoordigers in het comité.
- Het volgen van een opleiding van 5 dagen, wordt opgelegd alsook het volgen van een jaarlijkse supervisie.

Het dynamisch risicobeheerssysteem is integraal van toepassing. Er moeten dus in de eerste plaats collectieve maatregelen genomen worden. Dit betekent risicoanalyse (dit kan gevraagd worden door het comité), en overleg tussen de werkgever en het comité.



De interne procedures worden uitgebreid voor werknemers. De eerdere procedures worden bestendigd en verbeterd. De definitie van pesterijen wordt verruimd. De preventieadviseur psychosociale aspecten kan echter verzoeken weigeren als zou blijken dat deze manifest geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhouden. Hij kan ook bewarende maatregelen stellen wanneer de ernst van de feiten zulks vereisen. Dit betekent dus dat de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten herbekeken is. Ook zal deze preventieadviseur in de toekomst sneller zijn adviezen moeten meedelen aan de werkgever en moeten de partijen ingelicht worden over de inhoud van het advies.

De inspectie van het Toezicht op het Welzijn op het Werk en het arbeidsauditoraat zullen onder bepaalde voorwaarden toegang kunnen hebben tot de verklaringen die werden afgelegd tijdens de interne procedure. De werknemer zal een uitbreiding van de bescherming kunnen genieten naar elk type maatregel die wordt getroffen als represaille voor het formele verzoek van de werknemer.

Maar er is ook een keerzijde, nopens de bescherming van de werknemers die een externe klacht hebben ingediend (bij de inspectie, politie of het auditoraat): die kan slechts worden ingeroepen wanneer deze externe klachten werden ingediend **nadat** geprobeerd werd de formele procedure bij de preventieadviseur psychosociale aspecten toe te passen.

Baanbrekend is wel de mogelijkheid voor het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag om voor de arbeidsrechtbank een forfaitaire schadevergoeding tot herstel van de morele en materiële schade te vorderen.

Carlo Medo
Vast afgevaardigde NSPV
Preventieadviseur

Bron: federale overheidsdienst werkgelegenheid,
arbeid en sociaal overleg

Het ARAB, artikel 52 rond brandpreventie is recent gewijzigd door het koninklijk besluit van 28 maart 2014 betreffende de brandpreventie op de arbeidsplaatsen.

Deze regelgeving is in werking getreden op 3 mei 2014. Dit koninklijk besluit heft gedeeltelijk artikel 52 van het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB) op. Doelstelling is dat de werkgever zijn wettelijke verplichting tot het voeren van een brandpreventiebeleid gebaseerd op het dynamisch risicobeheersingssysteem en de hiërarchie van preventiemaatregelen beter kan uitvoeren.

Deze regelgeving voert de verplichting in om een risicoanalyse uit te voeren.

De risicofactoren moeten bepaald worden en op basis van de resultaten van analyse van de risico's eigen aan de onderneming, moeten een geheel van preventiemaatregelen genomen worden, met als doel:

1. brand voorkomen;
2. de veiligheid en indien nodig de snelle evacuatie verzekeren van de werknemers en alle aanwezige personen op de arbeidsplaats zonder hen in gevaar te brengen;
3. vlug en efficiënt elk begin van brand bestrijden om uitbreiding ervan te vermijden;
4. de schadelijke gevolgen van een brand beperken;
5. de tussenkomst van de openbare hulpdiensten vergemakkelijken.

Dit konden we eveneens terug vinden in het artikel 52 van het ARAB. Maar het betreffende koninklijk besluit innoveert ook:

- De verplichting een brandbestrijdingsdienst op te richten waarvan de samenstelling en de middelen worden bepaald in functie van de aard van de activiteiten, het aantal personen dat aanwezig kan zijn in de onderneming, het specifiek brandrisico, de uit te voeren preventiemaatregelen en de middelen waarover de openbare hulpdiensten beschikken.
- Het voorziet bepalingen betreffende evacuatiewegen, uitgangen, nooduitgangen en nooddeuren.
- De reglementaire bepalingen op gebied van opleiding en informatie van werknemers, periodieke controles en aankoop en gebruik van beschermingsmiddelen tegen brand,
- Het veralgemenen van de praktijk van de vuurvergunning.
- Procedures te ontwikkelen (onder andere voor de evacuatie, het gebruik van beschermingsmiddelen) en een brandpreventiedossier bijhouden.

Het branddossier zal een aantal documenten bevatten zoals vastgelegd in het KB.



Volgende cijfers zijn beschikbaar:

		Zware Straffen	Lichte Straffen	Totaal aan- tal Straffen
N	Lokale politie	63	137	200
	Federale Politie	37	24	61
	TOTAAL	100	161	261
F	Lokale Politie	98	177	275
	Federale Politie	21	44	65
	TOTAAL	119	221	340
D	Federale Politie	0	0	0
N+F+D	Algemeen TOTAAL	219	382	601

70% werkzaam is binnen de lokale politie en 30% bij de federale politie. Dit opmerkelijk verschil doet zich ook voor in de onderverdeling in de taalrol. Zo wordt 57% van de tuchtstraffen opgelegd aan de Franstalige personeelsleden en 43 % aan de Nederlandstalige politieambten. Hierbij moet men weten dat 45% van het statutair politiepersoneel Franstalig is. In 90 politiezones (46%) werd in 2013 geen enkele tuchtstraf opgelegd (32 Franstalige, 2 Duitstalige en 58 Nederlandstalige zones).

Globaal genomen steeg het aantal tuchtstraffen in 2013 met acht procent ten opzichte van het vorige jaar 2012. Deze stijging is volledig toe te schrijven door een verhoging van de Franstalige straffen. Er is een status quo aan Nederlandstalige zijde. De studie geeft ook dat er een onderscheid moet gemaakt worden op basis van de oorsprong van de tuchtvergrijpen. Voor de feiten in dienstverband staat de teller op 465 waarbij deze buiten dienstverband afgeklokt werd op 136, hetgeen percentage wijze een stand geeft van 77,4% in dienstverband en 22,6% buiten dienstverband. Bijgevolg wordt meer dan één op vijf van de tuchtvergrijpen in de privé sfeer gepleegd. De koplopers van de gepleegde feiten zijn in dienstverband het zich schuldig maken aan het onrechtmatig gebruik van de gegevensbank, waarbij buiten dienstverband alcoholmisbruik de grootste boosdoener is.

In 2013 werden er 219 zware straffen (100 N en 119 F) en 383 lichte straffen (161 N en 222 F) uitgesproken. Bij deze laatste tuchtstraffen is het opmerkelijk dat het aantal tuchtstraffen van 'waarschuwing' lager ligt dan het aantal tuchtstraffen van 'blaam'. Dit gaat in tegen de logische opbouw van de strafmaat waardoor men toch het omgekeerde mag verwachten. De denkpiste moet onderzocht worden of de 'waarschuwing' niet beter thuis hoort binnen de ordemaatregelen. Het zou als laatste teken kunnen dienen alvorens een te zware **tuchtprocedure** op te starten. Zodanig krijgt de bestraffing een menselijker karakter.

Men kan stellen dat iedereen, zowel de tuchtoverheid, de leden van de geïntegreerde politie als de samenleving op zich, baat hebben bij een goed werkend politieel tuchtstelsel. Toch moet besloten worden met het gezegde dat 'voorkomen is beter dan genezen'.

Bron: Jaarverslag TUCHTRAAD 2013

HALLO DOKTER

Als werknemers van de geïntegreerde politie, worden wij vaak geacht een dokter te ontmoeten...zelfs als we in goede gezondheid zijn!

Wij bespreken hier het gezondheidstoezicht, niet de medische controle, noch rechtsgeneeskunde... Het gaat echter om een ruim onderwerp, wij zullen het toelichten in twee delen. Het tweede deel zal besproken worden in de volgende ECHO. Het gezondheidstoezicht verzekert de medische opvolging van de werknemers. Haar rol is omschreven in het KB van 28 mei 2003.

Het gezondheidstoezicht op de werknemers heeft tot doel de gezondheid van de werknemers te bevorderen en te behouden door risico's te voorkomen.

Deze preventie kan onder verschillende vormen voorkomen:

- Aanpassen van de werkmethodes.
- Inrichten van de werkposten.
- Aanpassen van het werk aan de capaciteiten van de werknemer.
- Zo vroeg mogelijk beroepsziekten en arbeidsgebonden aandoeningen opsporen
- De werknemers informeren en adviseren over de aandoeningen en gebreken waardoor zij eventueel zijn getroffen;
- Vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand normaal de risico's niet kunnen dragen
- Vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar voor de veiligheid betekenen van de andere werknemers;

- Evaluatie van de geschiktheid van een werknemer op het ogenblik van het medisch onderzoek, in het kader van het uitoefenen van een veiligheidsfunctie of een functie waar een bijzondere waakzaamheid is aangewezen. Rekening houdend met de aard van de activiteiten en de er aan verbonden risico's of na te gaan hij in aanraking mag komen met voedingswaren.

De werkgever neemt de nodige maatregelen opdat de werknemers die een veiligheidsfunctie, een functie met verhoogde waakzaamheid, een activiteit met welbepaald risico, of een activiteit verbonden met voedingswaren uitoefenen, verplicht onder gezondheidstoezicht staan.

Een veiligheidsfunctie is elke werkpost waar gebruik wordt gemaakt van arbeidsmiddelen, waar motorvoertuigen, kranen, rolbruggen, hijstoestellen van welke aard ook, of machines die gevaarlijke installaties of toestellen in werking zetten, bestuurd worden of nog waar dienstwapens worden gedragen, voor zover het gebruik van die arbeidsmiddelen, het besturen van die werktuigen en installaties of het dragen van die wapens de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen.

Een functie met verhoogde waakzaamheid is elke werkpost die bestaat uit het permanent toezicht op de werking van een installatie en waar een gebrek aan waakzaamheid tijdens de uitvoering van het toezicht, de veiligheid en gezondheid van andere werknemers van de onderneming of van ondernemingen van buitenaf in gevaar kan brengen;

Een activiteit met welbepaald risico is elke activiteit of werkpost waarvoor uit de resultaten van de risicoanalyse het bestaan blijkt van:

- Een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de blootstelling aan een fysisch agens, een biologisch of chemisch agens;
- Een verband tussen de blootstelling aan een belasting van ergonomische aard of die verbonden is aan de zwaarte van het werk of aan monotoon en tempogebonden werk en een identificeerbaar risico op een fysieke of mentale werkbelasting voor de werknemer;
- Een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de verhoogde blootstelling aan psychosociale risico's op het werk





Een activiteit verbonden aan voedingswaren: elke activiteit die een behandeling of een onmiddellijk contact inhoudt met voedingswaren of -stoffen die zijn bestemd voor consumptie ter plaatse of voor verkoop en die kunnen worden besmet of bezoedeld. Het is dus om de veiligheid van uw collega's te waarborgen dat u onderworpen bent aan het medisch toezicht. De evaluatie van de gezondheid van de werknemer of de eventuele aanpassing van de arbeidsvoorwaarden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet in alle afhankelijkheid kunnen plaats vinden. Dit is vervat in het KB van 24/04/2014. De werkgever heeft de verplichting van de arbeidsgeneesheer te verwittigen van een afwezigheid van meer dan vier weken door een van zijn werknemers.

Op basis van de resultaten van de permanente risicoanalyse maakt de werkgever in functie van het totaal aantal tewerkgestelde werknemers volgende lijsten op en houdt deze bij:

- een lijst met de veiligheidsfuncties, functies met verhoogde waakzaamheid en activiteiten met welbepaald risico en activiteiten verbonden aan voedingswaren;
- een naamlijst met de werknemers die verplicht aan het gezondheidstoezicht onderworpen zijn, met naast de naam van elke werknemer de aard van de effectief uitgeoefende veiligheidsfunctie, functie met verhoogde waakzaamheid of activiteit met welbepaald risico of activiteit verbonden aan voedingswaren;
- een naamlijst met de werknemers die onderworpen zijn aan de verplichte inentingen of tuberculinetests;
- een nominatieve lijst van de werknemers

Jaarlijks worden deze lijsten meegedeeld aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Na onderzoek wordt een verslag opgesteld en aan de werkgever bezorgd op basis van de permanente risicoanalyse. De lijsten worden vervolgens bij het jaaractieplan gevoegd en voorgelegd aan het basis overleg comité.

De werkgever mag enkel personen te werk stellen die zich onderwerpen aan het medisch onderzoek. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer heeft de verplichting na te gaan of de werknemers onderworpen aan het gezondheidstoezicht, op een correcte wijze onderworpen zijn. Het preventief medisch onderzoek bestaat uit de evaluatie van de gezondheid, de evaluatie van de periodieke gezondheidsbeoordeling en het onderzoek van de werkhervatting die moet meegedeeld worden na meer dan vier weken afwezigheid. Deze onderzoeken

omvatten eveneens de spontane raadpleging, het voortgezet gezondheidstoezicht, de gezondheidsbeoordeling van een definitief arbeidsongeschikte werknemer met het oog op zijn re-integratie.

Zoals reeds aangegeven heeft het basisoverlegcomité een belangrijke rol te spelen in de controle van de aangeleverde lijsten en in de controle van de activiteiten opgericht omtrent het gezondheidstoezicht. De syndicale organisaties moeten aandacht hebben voor de veiligheidsposten, posten met verhoogde waakzaamheid, de verschillende bestaande risico's...

In werkelijkheid worden slechts sporadisch documenten voorgelegd door de werkgever. Op basis van de regelgeving kunnen wij dus de voorlegging van de lijsten afdwingen.

De vaststellingen zijn vaak onthutsend:

- De lijst met de medische opvolging van de werknemers bevat de data van de laatste controles. Sommige werknemers ontdekken dat ze enkele jaren te laat zijn.
- Een werknemer van de externe dienst heeft eigenhandig besloten de medische molen aan te passen met als resultaat een vertraging van de toezichtsonderzoeken van enkele maanden.
- Een preventieadviseur-arbeidsgeneesheer interpreteert de regelgeving en stelt dat het jaarlijks onderzoek mag plaats hebben in januari van het jaar xxxx en in december van het jaar xxxx+1. Op deze manier ontstaat er een periode van 23 maanden tussen twee bezoeken. FOD Arbeid was het uiteraard niet eens.
- Een politiedienst beschikt over drie monitors gewelddreiging met vuurwapen, twee zijn onderworpen aan gehoortesten en bloedtesten, de derde monitor... niet
- Een politiedienst heeft op papier 120 veiligheidsposten, maar slechts 98 onderzoeken hebben plaats gevonden. De excuses zijn vaak hilarisch. De werknemer wil zich niet aanbieden aan het onderzoek, er was geen voertuig meer beschikbaar om naar het medisch onderzoek te rijden, men heeft het personeel vergeten uit te nodigen....

Uiteraard zijn er heel wat plaatsen waar het gezondheidstoezicht wel volgens de regels van de kunst verloopt.

In de volgende ECHO, zullen we de verschillende vormen van gezondheidsbeoordeling bespreken.

Pascal Himpe
Vast Afgevaardigde

Geldelijke anciënniteit bij de politie: eerdere diensten in aanmerking nemen

*Door de publicatie van het koninklijk besluit van 26 maart 2014 moesten politiemensen naar analogie met andere diensten van het openbare ambt diensten in aanmerking kunnen laten nemen die zij vroeger geleverd hebben **in de privésector, als zelfstandige** of bij andere overheidsdiensten in een land dat geen deel uitmaakt van de Europese Economische Ruimte. De wetgeving over het openbare ambt is niet automatisch van toepassing is op de personeelsleden van het openbare ambt en dit nieuwe besluit maakt het (eindelijk) mogelijk om over te gaan tot de behandeling van dossiers die bij SSGPI jarenlang het statuut van "lopend geschil" hadden, of dossiers van personeelsleden die bij de politie in dienst gekomen zijn vanaf 1 januari 2014 van wie de eerdere diensten, ongeacht hun karakter, niet in aanmerking genomen konden worden door de afschaffing van het koninklijk besluit van 29 juni 1973.*

De verwachtingen waren bij alle betrokkenen hoog gespannen, maar we moeten vaststellen dat politiemensen de diensten in kwestie niet in aanmerking zullen kunnen nemen met uitzondering van de gespecialiseerde hoofdinspecteurs. De leden van het CALog daarentegen zullen onder bepaalde omstandigheden de beroepservaring die bijzonder nuttig is voor een functie, in aanmerking kunnen laten nemen, d.w.z. "ervaring die aan de betrokkene die erover beschikt een klaarblijkelijk voordeel verschaft in termen van competenties, in het bijzonder technische competenties."

Omdat het merendeel van de bepalingen uit dit besluit in werking treden met terugwerkende kracht tot 1 december 2008, zijn zij van belang van personeelsleden die bij de politie in dienst gekomen zijn vanaf 1 december 2008. In principe hebben de betrokken personen (verschillende onder hen waren ontgoocheld) een brief ontvangen dat enige toelichting vereist. We stellen u dan ook voor om de nieuwe bepalingen hier even kort samen te vatten.

We herinneren eraan dat de geldelijke anciënniteit bestaat uit de anciënniteit die op het ogenblik van de aanwerving als verworven geldt, en de anciënniteit die na de indienstneming als personeelslid verworven wordt. Wij zullen hier uitsluitend ingaan op de anciënniteit bij de indiensttreding, d.w.z. de anciënniteit die rekening houdt met de eerder verleende diensten.

Welke diensten worden in aanmerking genomen resp. kunnen in aanmerking genomen worden?

Om dit te bepalen, moeten we rekening houden met de werkgever bij wie de diensten geleverd zijn:

1. **Van ambtswege erkende diensten** zijn diensten die verleend zijn in **overheidsdiensten** van landen die deel uitmaken van de Europese Economische Ruimte, en van Zwitserland.
2. Diensten die verleend zijn bij **privaatrechtelijke of publiekrechtelijke rechtspersonen** (vb. De Post, de MIVB, de NMBS, externe autonome agentschappen, ...):
 - worden van ambtswege erkend als het personeelslid **statutair benoemd** was;
 - kunnen bij een **contractueel** personeelslid **eventueel** gevaloriseerd worden voor personeelsleden uit het **CALog** en voor **gespecialiseerde hoofdinspecteurs** (zie punt 3).
3. Diensten die verleend zijn bij andere overheidsdiensten dan deze uit punt 1, in de **privésector of als zelfstandige**, kunnen eventueel in aanmerking genomen worden voor personeelsleden uit het **CALog** en **gespecialiseerde hoofdinspecteurs**. De regeling is dus niet van toepassing op de andere personeelsleden !

Die prestaties **kunnen** in aanmerking genomen worden als de **bevoegde overheid** (de gemeenteraad, de politieraad, de burgemeester of het politiecollege voor de lokale politie, de commissaris-generaal of de overheid die hij aanduidt (DSP) voor de federale politie) van mening is dat die prestaties een **beroepservaring** vormen **die bijzonder nuttig is** bij de functie waarvoor het personeelslid aangeworven wordt (of in dienst genomen wordt in het kader van een arbeids-overeenkomst). Voor het erkennen van een bijzonder nuttige beroepservaring van meer dan negen jaar moet de bevoegde overheid een advies vragen aan een specifieke commissie.

Regels voor de berekening van de in aanmerking genomen diensten

Alleen prestaties die betrekking hebben op **volledige maanden**, zullen in aanmerking genomen worden. Onvolledige maanden worden dus niet meegeteld. **Deeltijdse** prestaties worden a rato van de arbeidsduur in aanmerking genomen. Merk ook op dat er voor **lesgevers** bijzondere regels zullen gelden gelet op het specifieke karakter van hun situatie (diensten worden dag per dag geteld, het aantal dagen wordt met 1,2 vermenigvuldigd, ...).

Bij een **externe aanwerving** van een lid voor het kader van de **officieren** of van een **CALog van niveau A** worden alle eerdere prestaties op de niveaus B, C en D slechts in aanmerking genomen voor **twee derden** van hun totale duur (= regel van de twee derden).

“dat is voor de volgende regering ...”

Op dinsdag 20 mei 2014 was een delegatie van het NSPV aanwezig op de ontmoeting met mevrouw de Minister van Justitie die plaatsvond naar aanleiding van de inhuldiging van de nieuwe gevangenis in Leuze-en-Hainaut. Die gelegenheid mochten we natuurlijk echt niet missen. De minister zette dan ook onmiddellijk de toon met de uitspraak “dat is voor de volgende regering ...” Maar er is wel meer nodig om ons van ons stuk te brengen!

Het feit dat we de enige vakbondsorganisatie waren die aanwezig was, heeft zeker geen schaduw op onze motivatie en onze overtuiging geworpen.

Het NSPV heeft in het basisoverlegcomité het gebrek (aan personeel en aan veiligheid) aan de kaak gesteld dat uit de opening van deze nieuwe gevangenis zal resulteren.

Stel het u voor: een politiezone klasse I met 57 personeelsleden (in plaats van de 59 personeelsleden die de norm van de KUL uit 2001 hanteert voor politiezones die geen gevangenis op hun grondgebied hebben), geen radiodekking via ASTRID in de gevangenis plus geen garantie dat het veiligheidskorps van het ministerie van Justitie daadwerkelijk op het terrein aanwezig zal zijn.

Gelet op het feit dat er in het BOC geen antwoorden kwamen, hebben wij onze eisen door middel van een stakingsaanzegging aan de minister van Binnenlandse Zaken overgemaakt.

De vergadering van het onderhandelingscomité heeft op 18 juni in Brussel plaatsgevonden. Nadat wij onze argumentatie uiteengezet hadden, heeft de lokale overheid zich ertoe geëngageerd om twee inspecteurs van politie aan te werven teneinde het kader op te vullen. De federale politie heeft het CIK versterkt met vier personeelsleden. Zij zullen ingezet worden voor opdrachten die resulteren uit de activiteit van het gevangenis. Het veiligheidskorps zal effectief worden en zal in Bergen gevestigd zijn. De ASTRID-dekking zal gegarandeerd worden door middel van een financiële tussenkomst van SAT Justitie.

Het NSPV houdt rekening met die significante vooruitgang, maar het wil toch voorzichtig blijven. Het heeft dan ook de stakingsaanzegging opgeheven en zal blijven waken over de uitvoering van deze toezeggingen !

Nog maar eens een mooie actie die aantoont wat syndicale strijd precies inhoudt.



Pascal Himpe

Opleiding bij de politie: voor

In deze nieuwe reeks besteden we aandacht aan de vele politiemensen die betrokken zijn in een opleiding. Wat houdt de opleiding in, hoe ervaart de cursist dat en zijn er nuttige tips te geven aan de lezers. In deze editie starten we met het directiebrevet.

Sinds de politiehervorming in 2001 zijn we inmiddels toe aan de derde sessie van de opleiding "directiebrevet". Deze opleiding strekt er toe om de deelnemers toe te laten het brevet te halen dat vereist is voor de bevordering tot de graad van hoofdcommissaris van politie.

In de loop van 2013 vond een intensief selectietraject plaats met onder andere een onderzoek van de vaardigheden, de competenties en het potentieel van de kandidaten. Daarvoor werd beroep gedaan op de beoordelingstechniek van het type assessment center, aangeleverd door een internationaal gerenommeerd talentmanagement-bedrijf. Uiteindelijk ontvingen 65 kandidaten in december het goede nieuws dat de jury hen met gunstig gevolg geselecteerd had om aan de opleiding te starten: 27 Nederlandstalige en 38 Franstalige commissarissen.

De opleiding "directiebrevet" wordt georganiseerd en verstrekt door de Nationale School voor Officieren (DSEO). Ze bestaat uit twee luiken: een lesprogramma van tenminste 150 uren en een stage van tenminste 100 uren. In januari van dit jaar werd gestart met het eerste luik. Dit luik is opgebouwd rond een vijftal grote thema's: leiderschap, Europa en internationalisering, beheer van middelen, leiding en coördinatie van operaties inzake bestuurlijke politie en inzake gerechtelijke politie. De lessen rond elk thema werden gebundeld in studiedagen en lesweken. Daarnaast kregen de deelnemers van bij aanvang ook een groepsopdracht voorgeschoteld. Deze groepsopdracht diende uitgewerkt te worden in de loop van de periode tussen januari en eind mei. Daartoe werden de deelnemers op basis van hun competentieprofiel en een leerstijlonderzoek ingedeeld in heterogeen samengestelde teams van 5 à 6 personen. Vervolgens kregen zij een complex probleem toegewezen uit de reële politiepraktijk, met als opdracht om daarvoor oplossingen uit te werken. Om deze taak tot een goed einde te brengen werd de methodiek van "Action Learning" gehanteerd. De samengestelde groepjes werden daarbij intensief gecoacht, individueel zowel als team, door speciaal daarvoor opgeleide topleidinggevendenden uit de politiewereld.

Een aantal van de lesweken werd residentieel georganiseerd, afwisselend in het Nederlandstalige en in het Franstalige landsdeel. Weg van alle dagdagelijkse beslommeringen kregen de deelnemers gedurende deze residentiële weken van maandag tot vrijdag een gevuld programma voorgeschoteld, waarbij zowel tijdens als buiten de lestijden kon samengewerkt worden aan tal van taken. Ook het werken aan de groepsopdrachten liep onverminderd verder. Een greep uit de daarin be-



Deelnemers, kader en coaches van de opleiding directiebrevet, 3de sessie

handelde thema's: overlevingscriminaliteit in een grootstedelijke context, syndicale relaties, maatschappelijk verantwoord ondernemen, informatiegestuurde bestuurlijke politie, Salduz, ontwikkelen van een snelle beeldvormingstool voor nieuwe leiders, innovatie, ...

Zonder afbreuk te doen aan de creatieve inspanningen en de overduidelijke verdiensten van de overige teams zoomen we toch even dieper in op de werkgroep 'innovatie'. In dit groepswork werd een beeld geschetst van innovatie binnen het politielandschap. In een eerste deel werd het algemeen kader weergegeven op Europees, nationaal en politieel niveau. De term 'innovatie' werd verduidelijkt met een werkdefinitie. Vervolgens werd nagekeken wat er in een paar buurlanden reeds werd uitgewerkt met betrekking tot innovatie binnen de politiediensten. In een tweede deel stelde het 'innovatie'-team een methodologie voor om het innovatieproces weer te geven. Via vragenlijsten, enquêtes en een 'innovation award' werd geprobeerd om een zicht te krijgen van wat er leeft binnen het politielandschap. Aan de hand van deze informatie werd een 'beslissingsmatrix' voorgesteld. Tenslotte werden aanbevelin-

iedereen van hoog tot laag



Op voorstel van het team "innovatie" reikte Commissaris-Generaal Catherine De Bolle een Innovation Award uit aan 4 cursisten die het creatiefste verbeteringsvoorstel voor de geïntegreerde politie formuleerden



gen gedaan naar huidige leidinggevenden die een innovatief klimaat binnen hun organisatie wensen te stimuleren.

Uit de enquête bij politiechefs kwamen interessante trends naar voor: de federale en de lokale politie hebben duidelijk een andere visie over de inzet van innovatie. Waar de federale politie eerder inspanningen wenst op het vlak van software, middelen en processen/procedures ligt de klemtoon voor de lokale politie meer op communicatie, opleiding en cultuur. Enige overeenstemming tussen de korpsen wordt er wel gevonden in de nood aan innovatie binnen de middelen van de politiediensten. Met het plaatsen van de organisatiestructuur als minst prioritair, geven de politiechefs aan dat voor hen een nieuwe organisatie (nog) niet aan de orde is. De grootste hinderpaal voor de realisatie van innovatieve ideeën is het budgettaire aspect. Meer doen met minder middelen wordt dé uitdaging voor de politiechefs van morgen.

Naast een enquête werd ook een wedstrijd uitgeschreven voor alle aspirant-directiebrevethouders. Hen werd gevraagd om op maximum tien lijnen een innovatief idee uit te werken. Van de

27 Nederlandstalige en 38 Franstalige deelnemers kwamen 33 inzendingen. Deze inzendingen werden onderverdeeld in vier categorieën, namelijk: operationeel, organisatorisch, HRM en ICT. Binnen elke categorie werd elk idee getoetst aan volgende criteria: vernieuwing, bijdrage aan de organisatie, kosten/baten en creativiteit. Uiteindelijk werden vier winnaars geselecteerd uit deze toetsing. Als kers op de taart produceerde het 'innovatie'-team nog een gebruikershandleiding 'quick start tot innovatie' met een handige toolbox.

Tussen de geplande lesweken in keerden de deelnemers terug naar hun gebruikelijke dagtaak in de eigen eenheid of dienst van tewerkstelling. De opleiding is dus een permanente evenwichtsoefening tussen leren en werken, waarin ook het privéleven en het gezin hun evidente plaats moeten krijgen. Begin juni werd het formele opleidingsgedeelte afgesloten met de presentatie van het resultaat van de verschillende groepsopdrachten. Eerst vond een presentatie voor de opdrachtgevers plaats, bijgewoond door de medecursisten. Een week later was het tijd voor de publieke presentatie op 10 en 11 juni in de cinemazaal van het complex De Witte de Haelen, waarbij alle hoofdcommissarissen, directiebrevethouders en leidinggevende Calog niveau A van de geïntegreerde politie waren uitgenodigd. Gelijktijdig was het ook mogelijk om online een CEPOL-webinar te volgen van een vijftal presentaties, in de Engelse of Franse taal, georganiseerd vanuit het complex Gêruset met ondersteuning van de eenheid "International Training" van de federale politie. Politiecholen en collega's uit alle Europese lidstaten konden zo simultaan de presentaties volgen en interactief vragen stellen.

Na afsluiting van het formele lesprogramma brak de volgende fase aan: tussen juni en september dienden alle deelnemers een stage van minimum 100 uren te vervullen. Deze stage kan plaatsvinden in een politiedienst van zowel de lokale als de federale politie, maar ook bij andere overheidsdiensten en zelfs in een privéonderneming. Aan het einde van de stage wordt de stagiair beoordeeld en dient hij of zij een individueel activiteitenverslag op te stellen. Heel wat deelnemers grepen deze unieke kans om eens over het muurtje te kijken en ervaring op te doen buiten het politiemilieu.

De opleiding is daarmee nog niet afgerond: er is immers nog een belangrijke formaliteit te vervullen! In oktober leggen alle kandidaten een schriftelijk examen af, in november gevolgd door een mondeling examen voor de jury. In december tenslotte, zal het directiebrevet aan de geslaagde kandidaten worden uitgereikt. Er is dus nog belangrijk werk voor de boeg voor alle deelnemers. Wij wensen hen alvast veel succes toe!

1. MARQUARDT, Michael J., Professor George Washington University, Directeur van het Global Institute of Action Learning, omschrijft Action Learning als: "A process that involves a small group working on real problems, taking action, and learning as individuals and as a team while doing so".

Aanbod voor de 'reislustige' leden



Tussen de voorzitter van de 'l'Amicale des PAS du SNPS' Daniel Liegeois en de reisorganisator Gigatour Tour du Monde & Geo et Optimum Travel werd een akkoord gesloten.

Dat akkoord houdt volgende voordelen in: een prijsvermindering tussen 2.5% tot 8% wordt toegestaan aan de leden van de 'l'amicale des PAS du SNPS', aan de leden NSPV alsook aan hun familieleden (echtgenoot, kinderen, broer en zus).

De tussenkomst wordt onmiddellijk gegeven bij de fakturatie met uitzondering van de tiketten (trein en vliegtuig)

Hoe reserveren:

Op onze website kan u de reserveringmogelijkheden, de voorwaarden en de betrokken agentschappen terugvinden.

<http://www.nspv.be/fr/content/protocole-daccord-voyages>

Uw voordeel:

- › onderhandelde tarieven;
- › kortingen op reservaties en promoties cumuleerbaar met uw korting als lid van het NSPV of van de Vzw;
- › raadgevingen uitgaande van professionelen op het vlak van privé-reizen;
- › voor uw vertrek zijn wij aanwezig om op al uw vragen te antwoorden betreffende uw reis. Bij uw terugkeer luisteren wij naar uw opmerkingen;
- › Wij bieden u verhuur, weekends, verblijf thalassothérapie, rondleidingen, cruises, exotische reizen, strandvakanties, skivakanties, enz. ... per voertuig, vliegtuig, trein en boot ...

Onze partners

- › Sunny Cars: vermindering met 8%;
- › Jetair: naargelang het type hotel een vermindering tussen 4 et 7%;
- › Thomas Cook: naargelang het type hotel een vermindering tussen 4 et 7%;
- › Croisière MSC ou COSTA: vermindering van 7% op een cruise (geen vermindering op transport);
- › BT Tours: naargelang het gaat om een rondleiding of autocarvakantie, een vermindering tussen 3 et 6%;
- › Luxair Tours: vermindering van 6%;
- › Transeurope, Généraltour, Léonard, Jovial Car: naargelang het product een vermindering tussen 3 et 5%;
- › ClubMed: op het product buiten promotie 4%;
- › Uniclaim: vermindering van 5%;
- › Corsica Travel: vermindering van 4%;
- › Croisière de France et Croisiereurope: vermindering van 3%;
- › Usa Travel, 7 Plus, Maxitours, Sudamericatours, Arthema, Expairtours: vermindering van 3%;
- › Voor de vluchten en de treinen (thalys, TGV): vermindering van 2,5%.

Contactpunten

- › Daniel LIEGEOIS: 084 36 67 26 - 0479 88 00 83 - dliegeois@skynet.be
- › Roger COCKHUYT: 050 71 34 76 - 0498 93 95 84 - roger.cockhuyt@skynet.be

UITNODIGING

7de Dag voor Gepensioneerden op 21 oktober 2014



Op dinsdag 21 oktober 2014 trekken we naar de provincie Vlaams-Brabant voor onze "7de dag voor Gepensioneerden" die zal doorgaan te Groot-Bijgaarden, in het feeërieke decor van Salons waerboom, Jozef Mertensstraat 140, 1702 Groot-Bijgaarden.

Zoals inmiddels gebruikelijk zal u worden onthaald met koffie en een versnapering. Na de academische zitting wordt u aan tafel een aperitief aangeboden met een hapje van het huis. Na het middagmaal is er weer voor een fijne ontspanning gezorgd. Onze doelstellingen voor die dag waren en zijn nog steeds: onze oud gedienden Rijkswacht en Politie samen brengen, met elkaar praten en herinneringen ophalen, geïnformeerd worden over de huidige toestand betreffende ons pensioen, een dag vol ontspanning en vooral, het moet betaalbaar blijven voor iedereen!

Wij hebben weer voor een fijn optreden gezorgd: deze keer géén bekende namen, wel een duo dat ons de gelegenheid zal geven onze beentjes nog eens goed te strekken met muziek op aanvraag en een aangename namiddag zal verzekeren. **Genieten en dansplezier weer verzekerd!!!**

PROGRAMMA:

- 10.30 uur: Welkom, koffie en versnapering.
- 11.00 uur: Academische zitting met gastsprekers.
- 12.20 uur: Aperitief met hapje van het huis en gezellige achtergrondmuziek
- 12.30 uur: Gezamenlijk middagmaal (voorgerecht, hoofdschotel, dessert, dranken, inclusief wijnen aan tafel).
- 14.00 uur: Amusementsoptreden van Peter FOUBERT en echtgenote Marianne, ambiance en dansen verzekerd!
- 17.00 uur: GEEN belegde broodjes als afsluiter.
- 18.00 uur: Einde en terug huiswaarts!

DEELNAMEPRIJS:

- ▶ **De prijs** werd verhoogd (drank aan tafel) doch dank zij het NSPV Nationaal en Provincie toch nog laag gehouden:
 - Gepensioneerde leden en hun partner: € 45,00/pers.
 - Gepensioneerde Niet-leden: € 55,00/pers.
- ▶ **Vervoer** met de bus:
 - Gepensioneerde leden en hun partner: GRATIS.
 - Gepensioneerde Niet-leden: € 15,00/pers.
- ▶ **Te betalen** vóór 14 oktober 2014 op rekening Nr. BE31 3630 3288 4555 van het NSPV. (Uw betaling geldt als inschrijving)
- ▶ **Verplichte vermelding:** "DAG GEPENSIONEERDEN 2014", NAAM, telefoonnummer (wijziging vertrekuren), aantal personen, afdeling, opstapplaats of eigen vervoer!
- ▶ **Reisweg** van bussen en de opstapplaatsen worden door de provincie georganiseerd. Neem contact op met de reisverantwoordelijke van uw provincie of afdeling.
- ▶ **Details qua vervoer en opstapplaatsen** worden u nog persoonlijk medegedeeld. Ruime parking ter plaatse!

Heldhaftig verzet aan de Edemolen



Op 6 oktober 1914 wijkt het Belgische leger onder druk van de Duitse bezetter. Antwerpen kan op elk ogenblik ingenomen worden en de vijandelijke troepen willen beletten dat de Belgische soldaten zich bij de geallieerde troepen kunnen aansluiten. **Kapitein Fremault** beveelt het peloton wielrijders van de groepering **Blondiau**. Op 7 oktober 1914 omstreeks 11.00 uur laat hij, nadat hij zich aan 't **Peerdeken** geïnstalleerd heeft, het vuur openen op de Duitse troepen. Wanneer hij hoort dat er in de buurt van de **Edemolen** geschoten wordt, gaat hij spontaan daar naar toe om hulp te verlenen aan **commandant Chaudoir**. Wanneer hij de Edemolen bereikt, is commandant Chaudoir daar net vertrokken. Het gevecht duurt twintig minuten. Dan merkt kapitein Fremault dat de eskadrons die de voorhoede volgden, intussen een halve cirkel achter hem gevormd hebben, waardoor elke aftocht voor hem geblokkeerd is. De rijkswachters en de vrijwilligers verschansen zich onmiddellijk in de huizen die zich langs de weg bevinden. Ze zijn vastberaden om weerstand te bieden tot de dood... De vijand steekt de huizen in brand. Om niet levend te verbranden, steken de rijkswachters de straat over en ze verschansen zich in de buurt van een molen die op een kleine heuvel staat. Kapitein Fremault en vijf rijkswachters komen om het leven, vier anderen raken zwaargewond en acht anderen worden gevangengenomen.

Op 7 oktober 2014 zal de honderdste verjaardag van deze heldendaad herdacht worden met een evenement dat georganiseerd wordt door het comité **07 oktober Edemolen** (FSSPOL, NSPV en een aantal andere partners).

Het programma van deze dag ziet er als volgt uit:

- 10u30 Onthaal
- 11u00 Academische zitting: De rijkswacht tijdens de Groote Oorlog en in het bijzonder de Slag bij de **Edemolen**
- 12u00 Officiële maaltijd in de sporthal van **Nazareth** Drapstraat 76
- 15u00 Ceremonie en toespraak aan het **Edemolen**-monument
- 16u30 Herdenkingsmis in de kerk van **Nazareth**
- 17u30 Inhuldiging van de herdenkingsplaat
- 18u00 Receptie in de sporthal van **Nazareth**

Inschrijven:

- Voor de Nederlandstaligen:
Marcel Deloof 09 226 94 31 - 0477 63 90 18
- Voor de Franstaligen:
Daniel Liegeois 084 36 67 26 - 0479 88 00 83

Herdenking In Wezet Op 04/08/2014



Op 4 augustus jongstleden nam onze vereniging deel aan de herdenking van het begin van de eerste wereldoorlog in **Wezet** en in het bijzonder de tragische dood van twee eerste wachtmeesters, **Auguste Bouko** en **Jean-Pierre Thill** en van twee infanteristen, soldaat **Prosper Van Gastel** en **Lodewijk Maulus**, die allebei bij het Twaalfde linieregiment ingedeeld waren. Bij die gelegenheid werd onze vereniging vertegenwoordigd door de nationale vicevoorzitter, acht vaandeldragers van het NSPV uit de verschillende Franstalige provincies en talloze ex-collega's en collega's uit het actieve korps.

Verschiedende organisaties van politiemensen en gewezen rijkswachters hebben eveneens meegewerkt aan de organisatie van die herdenking, die in perfecte synergie met en onder leiding van de stad Wezet gehouden werd in nauwe samenwerking met het militair commando van de provincie Luik.

De stoet werd om 17 uur gevormd in de buurt van de Sint-Hadelinuskkerk. Het belang van de herdenking werd in de verf gezet door de aanwezigheid van de nakomelingen van de twee overleden rijkswachters, van talloze burgerlijke en militaire overheden en vertegenwoordigers van de gewezen rijkswacht en de verschillende politiekorpsen, de muziekkapel van de luchtmacht, een peloton van het Twaalfde Linieregiment met zijn vaandel, vertegenwoordigers van de gilden van Wezet, een afvaardiging van de politie van Wezet en ruiters van de federale politie, de vaandeldragers met hun verschillende achtergrond.

De stoet hield op drie plaatsen halt om een krans neer te leggen: eerst aan het monument van Koning Albert I, vervolgens aan het monument voor Bouko en Thill, om er de dood te herdenken van de twee eerste rijkswachters die door de vijand doodgeschoten werden, tot slot aan het monument van het Twaalfde Linieregiment. **Generaal-majoor De Coninckx**, de vertegenwoordiger van de Koning, werd door de burgerlijke overheden aan de voet van elk monument verwelkomd.

Ter nagedachtenis van de rijkswachters, politiemensen en militairen die in de eerste wereldoorlog om het leven kwamen, werden er verschillende toespraken gehouden, onder andere door **Gil Bourdoux**, voorzitter van het Fonds voor Sociale Solidariteit bij de Politiediensten, de directeur-generaal van de bestuurlijke politie, de burgemeester van Wezet en de korpsverster van het Twaalfde Linieregiment. In al deze toespraken werd erop aangedrongen dat we het verleden nooit mogen vergeten uit respect voor de rijkswachters, de politiemensen en de militairen die gesneuveld zijn op het front.

Daniel liegeois
Nationaal Vicevoorzitter

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

AARLEN

- Op 20 april 2014, **HUBERTY Marie-Catherine**, echtgenote van Gathy Benoit - 33 jaar
- Op 08 mei 2014, **COLLARD Pierre**, echtgenoot van Misse Marie-Thérèse - 85 jaar

ANTWERPEN

- Op 12 april 2014, **COLLEWAERT Lea**, weduwe van Van de Voorde Louis - 85 jaar
- Op 24 mei 2014, **PIETERS Suzanne**, weduwe van Vandousselaere Jérôme - 91 jaar
- Op 31 mei 2014, **VERMOTE Roger**, echtgenote van Neiryck Doris - 68 jaar
- Op 09 juni 2014, **DE WILDE, Michel**, echtgenoot van Reyntjens Elisabeth - 79 jaar
- Op 20 juni 2014, **FORCEVILLE Glynn**, echtgenoot van Hermine Marie - 65 jaar

BRUGGE

- Op 24 april 2014, **FRYEPONDT Lia**, weduwe van Vandenbulcke André - 88 jaar
- Op 22 juni 2014, **BOSMANS Raymond**, echtgenoot van Vandeweyer Angèle - 78 jaar

BRUSSEL

- Op 05 april 2014, **VERHELST Georgette**, weduwe van Verslype Roger - 86 jaar
- Op 18 april 2014, **BOUCHIER Marie Louise**, weduwe van Bauwens Robert - 87 jaar
- Op 10 mei 2014, **BORREMANS A. Willy**, echtgenoot Van de Vyver Marleen - 83 jaar

CHARLEROI

- Op 10 april 2014, **JOUNIAUX Raoul**, weduwnaar van Dubray Guislaine - 90 jaar
- Op 08 mei 2014, **CREER Marcel**, 91 jaar

DENDERMONDE

- Op 15 april 2014, **VAN DER POORTEN Lucien**, echtgenoot van De Vogelas Vera - 65 jaar
- Op 04 juni 2014, **DE WULF Anna**, weduwe van Van de Rostijne Ghisleen - 93 jaar

DINANT

- Op 31 maart 2014, **LOUIS Hubert**, weduwnaar van Janssens Hélène - 90 jaar
- Op 04 juni 2014, **BAUDREZ Alberte**, echtgenote van Mouvet René - 80 jaar

DOORNIK

- Op 08 april 2014, **LUCAS Anne**, weduwe van Jaco Raymond - 86 jaar

EUPEN

- Op 03 mei 2014, **MÜLLER Thomas**, partner van Halmes Katharina - 31 jaar

GENT

- Op 13 april 2014, **MOERMAN Willy**, echtgenoot van Haelvoet Rosine - 66 jaar
- Op 02 mei 2014, **MONTAELT Jenny**, weduwe van Wouters Hector - 88 jaar
- Op 08 mei 2014, **VERSCHAEE Noella**, echtgenote van Devlamynck Gerard - 83 jaar
- Op 16 mei 2014, **VANDELANNOOT Maurice**, echtgenoot van Cailliau Laura - 85 jaar
- Op 03 juni 2014, **SERTEELS Mariëtte**, weduwe van Lambrecht André - 83 jaar
- Op 03 juni 2014, **SERTEELS Mariette**, weduwe van Lambrecht André - 83 jaar
- Op 10 juni 2014, **SCHEPENS Marcel**, echtgenoot van De Vlieger Liliane - 81 jaar
- Op 19 juni 2014, **DERYCKE Charles**, levensgezel van Vanhove Lisette - 75 jaar
- Op 21 juni 2014, **SOENEN Willy**, echtgenoot van Onderbeke Albegonda - 77 jaar
- Op 03 juli 2014, **DEBIE Jean**, echtgenoot van Tits Marie - 87 jaar

HASSELT

- Op 15 augustus 2014, **VANHEUSDEN Hendrik**, weduwnaar van Lemmens Maria - 93 jaar

KORTRIJK

- Op 12 mei 2014, **ADAMS Lucien**, echtgenoot van Allaert Yvette - 75 jaar

LEUVEN

- Op 11 juli 2014, **DEBRYE Maria**, weduwe van Vandebon Paul - 93 jaar

LPA

- Op 01 april 2014, **MAES Filip**, - 49 jaar

LUIK

- Op 03 april 2014, **VANTROYS Monica**, weduwe van Huon Fernand - 84 jaar
- Op 30 mei 2014, **GOFFIN Georges**, echtgenoot van Pirotte Jeannine - 83

MARCHE

- Op 31 mei 2014, **HERBAY André**, echtgenoot van Nieuwenhuys Claude - 67 jaar

NAMEN

- Op 26 april 2014, **GERMEAU Bernard**, echtgenoot van Hostin Valentine - 63 jaar

NEUFCHATEAU

- Op 16 mei 2014, **DOMINIQUE Alexis**, weduwnaar van Wagener Gabriele - 59 jaar

OUDERNAARDE

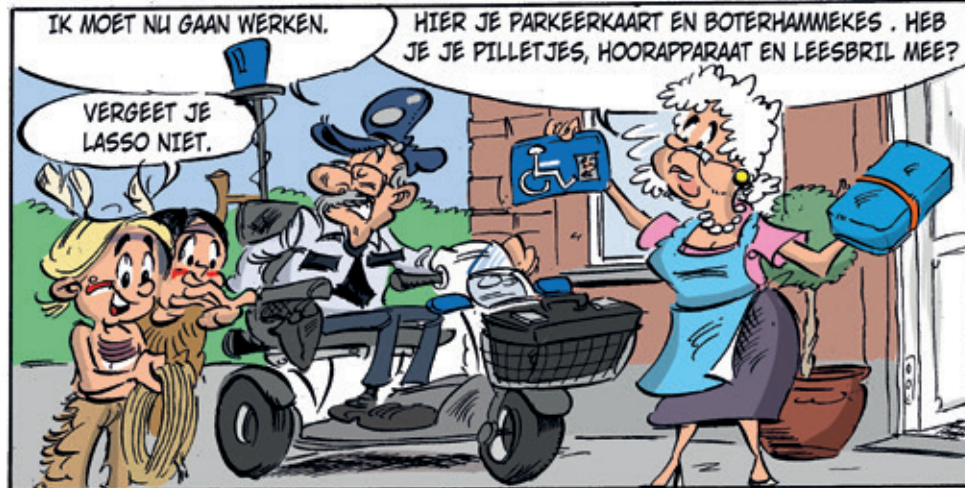
- Op 16 juni 2014, **DANNEELS Emilienne**, weduwe van Martens Noël - 91 jaar
- Op 08 augustus 2014, **BRAET Jenny**, echtgenote van Thys Roger - 86 jaar

TONGEREN

- Op 31 maart 2014, **LOEB Irene**, weduwe van François - 89 jaar
- Op 21 april 2014, **PAGGEN Jean Marie**, echtgenoot van Wolfs Lilian - 56 jaar

TURNHOUT

- Op 18 mei 2014, **VERHELST Yvonne**, weduwe van Moortgat Albert - 93 jaar
- Op 23 mei 2014, **CLAES Lambertus**, echtgenoot van Weytjens Maria, - 89 jaar
- Op 23 mei 2014, **CLAES Lambertus**, echtgenoot van Weytjens Maria -
- Op 06 augustus 2014, **KINNAER Maria**, weduwe van Duym Cesar - 93 jaar



CHANCE