

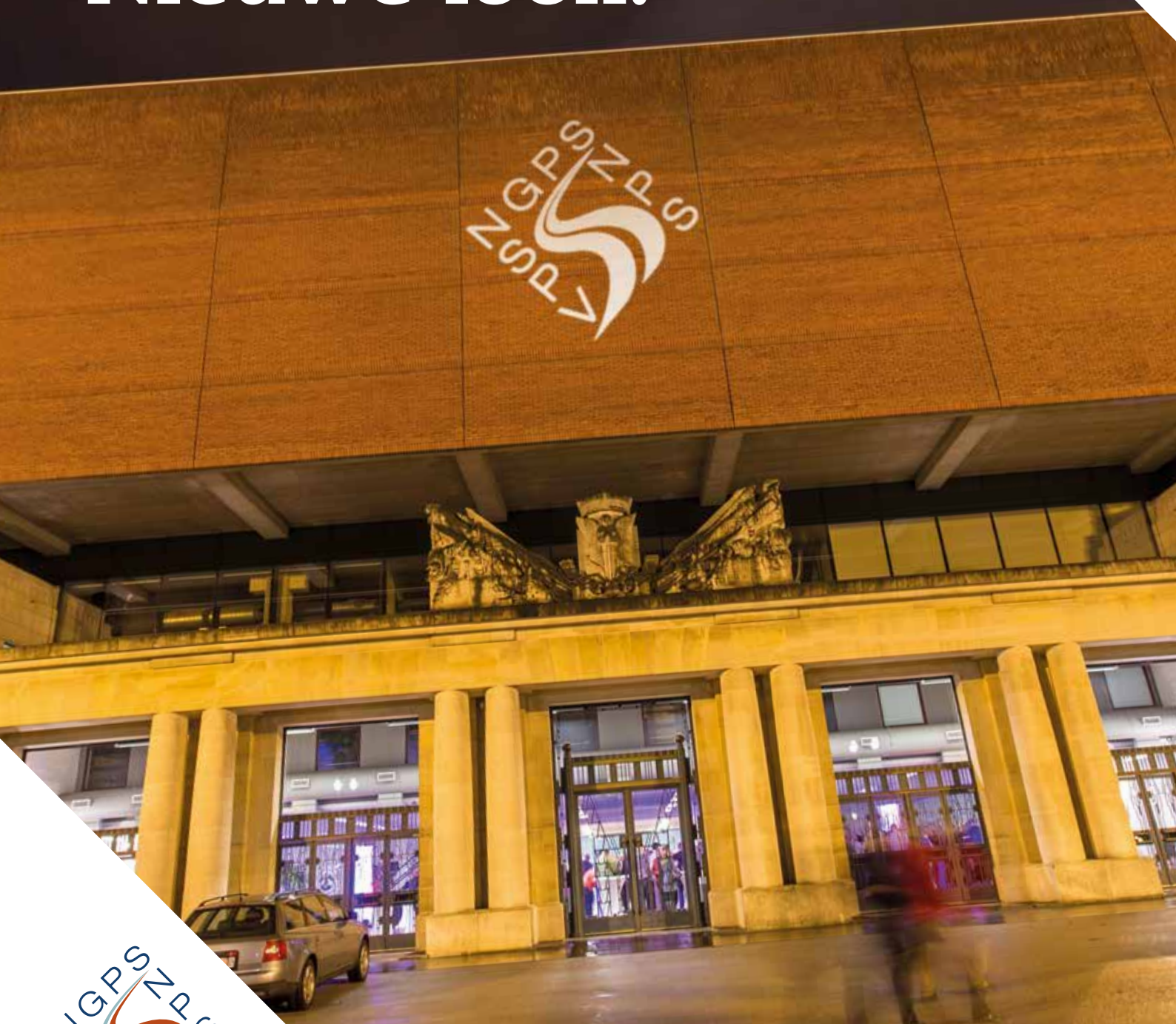
echo

Driemaandelijks tijdschrift | juni 2014

AFGIFTEKANTOOR
ANTWERPEN X
N° P 309 169

NR 715

Nieuwe look!



NATIONAAL SYNDICAAT VAN HET POLITIE- EN VEILIGHEIDSPERSONEEL vzw

Xinhui & Haohao

Als u deze namen hoort gaat er ongetwijfeld een belletje rinkelen. Inderdaad, het betreft de 2 panda's die met groot eerbetoon werden verwelkomd in ons land.

Ambassadeurs en ministers haasten zich om te fungeren als ontvangstcomite. Ook voor de politie was een rol weggelegd wat hier en daar tot wat bedenkingen leidde. Alleszins raakten de panda's vlot en veilig op hun eindbestemming in Brugelette. Met deze promotiestunt rondde het natuurpark Pairi Daiza zijn geslaagde vernieuwingsoperatie af en wordt er met vertrouwen naar de toekomst gekeken. Kunnen wij dat ook stellen?

Bij de eerste aanblik van dit nummer merkt u het alvast: ook het NSPV is volop bezig met een vernieuwingsoperatie. Na een jaar voorbereidend werk lanceerden we onze nieuwe visuele identiteit op de bijzondere algemene vergadering van 29 november laatstleden. Uw talrijke enthousiaste reacties daarbij spraken voor zich. Maar voorheen lieten we tijdens diezelfde vergadering onze nieuwe statuten met overweldigende meerderheid goedkeuren. De vernieuwing omvat dan ook een tweeluik: zowel inhoudelijk als

qua uitstraling gaan we er opnieuw resoluut voor om met een fris, constructief en hedendaags syndicalisme de toon te zetten voor de komende decennia. Als neutrale en dus ongebonden vakorganisatie gaan we "back to the basics" zoals de stichters van onze vereniging dat decennialang ons met succes hebben voorgedaan. Het participatief syndicalisme, waarin wij met zijn allen bepalen waar de accenten moeten liggen, dient opnieuw prominent op de voorgrond te staan.

Een efficiënte dienstverlening

Om ongebonden uw belangen optimaal te kunnen behartigen, dienen we vanzelfsprekend over een gezonde financiële basis te beschikken wat enkel mogelijk is door middel van een optimaal bedrijfsbeheer. Beide voorwaarden vormden dan ook de kritieke succesfactoren die we met de nieuw aangetreden bewindsploeg, ruim 3 jaar geleden, in een mum van tijd hebben gerealiseerd. Vanaf dan konden we ons volledig concentreren op de echte uitdaging: het professionaliseren van onze syndicale dienstverlening in al zijn facetten. Hoewel dat een proces van langere adem is, werpen onze inspanningen al duidelijk vruchten af. Een ledenbestand dat gestaag groeit en verjongt is daar maar één voorbeeld van. Zeker even belangrijk is dat we er inhoudelijk meer en meer in slagen om de overheid te verplichten rekening te houden met onze verwachtingen en verzuchtingen. Dat is zowel zichtbaar op lokaal als nationaal vlak. Het is het resultaat van een bewuste politiek waarbij we aan ieder afgevaardigde, waar hij of zij zich ook bevindt in onze organisatie, een daadwerkelijk engagement vragen en daarbij een zo efficiënt mogelijke ondersteuning bieden. Zoals in elke organisatie vormt ons menselijk kapitaal de meest kostbare grondstof waarover we beschikken. We moeten daar

dan ook met de nodige zorg en omzichtigheid mee omspringen. In het nieuwe reglement van inwendige orde dat nog dit jaar volledig wordt afgerond en van toepassing zal zijn, werd daar bijgevolg veel aandacht aan besteed. Het reglement is dan ook geëvolueerd in die zin dat het nu de basisfilosofie vertolkt op welke wijze wij aan syndicalisme willen doen. Het werd een soms delicate evenwichtsoefening waarbij een gemeenschappelijk werkingskader werd gezocht zonder dat dit al te dwang-



Om al onze afgevaardigden, medewerkers en andere partners van nabij te laten proeven van onze nieuwe identiteit, nodigden we hen uit voor een nieuwjaarsreceptie in de erehal van het Koning Boudewijnstadion

matig mocht worden om ruimte te laten voor bijvoorbeeld een lokale dynamiek. Tevens werden een aantal nieuwe organen opgericht die ertoe strekken om te waken over de ethische waarden die we koesteren en de uniforme toepassing van alle spelregels.

Vertrouwen in de toekomst

Onze nieuwe slogan lag dan ook zowat voor de hand. Wie zich laat omringen door zulk een partner, kan de toekomst met vertrouwen tegemoet zien. Verderop in dit nummer kan u nog meer lezen over de symboliek die achter onze nieuwe visuele identiteit schuilt. Om al onze afgevaardigden, medewerkers en andere partners van nabij te laten proeven van onze nieuwe identiteit, nodigden we hen uit voor een nieuwjaarsreceptie in de erehal van het Koning Boudewijnstadion. Talrijk waren uw reacties waaruit niet alleen uw waardering bleek voor dit initiatief maar ook expliciet de vraag werd gesteld dit volgend jaar te willen overdoen. Via een korte reportage verder in dit nummer proberen we nog even de sfeer terug op te roepen. Om u allen te laten kennis maken met onze nieuwe identiteit hebben we bij dit eerste nummer ook een presentje gevoegd onder de vorm van een balpen waarop het nieuwe logo werd gedrukt. Het is één van de producten uit een totaal nieuw gamma aan producten die u weldra via een voor ons specifieke

webshop kan aankopen aan erg aantrekkelijke prijzen. Voor onze gepensioneerde collega's zullen er speciale acties volgen. De provincies en afdelingen zullen tevens over de mogelijkheid beschikken om bestellingen te plaatsen voor zelf gekozen producten en dat aan sterk verminderde prijzen.

Wat de informatieverstrekking naar u toe betreft, streven we ook een verbetering na zonder kostprijsverhoging. Dit heeft ons ertoe aangezet om vanaf dit jaar te starten met een digitale nieuwsbrief die ten minste 1 maal per maand wordt verzonden. Op die manier kunnen we korter inspelen op de actualiteit. Dat laat ons toe ons tijdschrift Echo om te vormen tot een magazine waarbij niet alleen de actualiteit in een bredere context wordt geschetst, maar er ook uitvoeriger wordt stilgestaan bij het verenigingsleven in onze organisatie en dat in al zijn vormen. Daardoor zal onze Echo niet meer tweemaandelijks verschijnen maar trimestrieel.

Wil u op de hoogte blijven van de actualiteit, dan doet u er best aan onze website geregeld te raadplegen. Die website zal trouwens ook nog in een gans nieuw kleedje worden gestoken. Dat zou niet alleen de aantrekkelijkheid en de leesbaarheid ervan moeten verhogen maar ook de toegang moeten bieden tot een achterliggend digitaal archief met zoekmotor dat eveneens wordt geconcipteerd. Op die wijze willen we onze informatica terug performant maken met de meest moderne toepassingen. In de nabije toekomst dient de website dan ook uit te groeien tot een digitaal platform met een onschatbare bron aan informatie die een onmisbare hulp kan vormen bij de voorbereiding en evaluatie van onze syndicale politiek, zowel op lokaal als federaal vlak. Immers hoe langer hoe meer merken we op dat in deze politie een geïntegreerde aanpak wordt afgebouwd en dat iedere overheid zijn eigen leefregels gaat invoeren. Een instrument dat snel die beleidsincoherenties over de grenzen van de politiezones heen in beeld brengt, kan dus nog erg nuttig zijn.

Strompelen naar de finish

Wat dat laatste aspect betreft, moet ik toegeven dat het ook voor ons moeilijk wordt om het beleid van deze regering nog te begrijpen. Immers langs de ene kant stellen de politietop en de regering dat een hervorming van de basisopleiding voor inspecteur nodig is om hen klaar te stomen voor de job. In afwachting dat de opleiding met 6 maanden wordt verlengd en er extra stages met evaluaties worden ingevoerd, wordt voorgesteld het lesprogramma al bij te sturen. Na twee maanden opleiding die hoofdzakelijk theorie omvat, worden de zwakke kandidaten geëlimineerd op basis van een reeks examens. Deze aanpak zou garant moeten staan voor meer kwaliteit bij de overgebleven aspiranten.

Maar langs de andere kant stelt deze regering voor om gemeenschapswachten via een achterdeurtje de opleiding tot agent te laten volgen. Door deze kandidaten vrij te stellen van het merendeel van de toelatingsproeven met inbegrip van de opleiding en examens voor agent, blijkt de regering er hier alles aan te willen doen het slaagpercentage te verhogen, ongeacht het niveau dat de kandidaten hebben behaald. Hoe valt dat te rijmen?

Even bekwam ons het nare gevoel dat we ruim dertig jaar in de tijd waren teruggekeerd. U weet wel, toen je nog op voorspraak van de burgemeester een job bij de politie kon krijgen als je nergens anders meer aan de slag raakte. Wanneer het beleidsinnoverend vermogen van deze regering zich op zulk een niveau situeert, bekruip ons het beeld van de uitgeputte marathonloper die zwalpend de finish bereikt. Fier de wedstrijd te hebben uitgelopen, maar iedere hoop op een medaille of een eervolle vermelding was al lang vervlogen.



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 inkorting 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

Het zijn moeilijke tijden binnen de politie; zowel op federaal als lokaal niveau. Er wordt echter terughoudend gereageerd op openlijke kritiek en berichten in de media. Enkele weken geleden hebben de commissaris – generaal en haar directeurs-generaal een gezamenlijk schrijven gericht aan de Minister van Binnenlandse Zaken met de vermelding dat het tijd wordt om aan de alarmbel te trekken inzake de onzekere begrotingssituatie bij de federale politie.

Voor het NSPV is het onmogelijk om geld te besparen ten koste van de gezondheid en de veiligheid van het personeel!

De hogere politiefunctionarissen halen o.a. als voorbeeld de problematiek van de dienstvoertuigen aan. Er is geen budget beschikbaar voor enige reparatie. Laten we de gepantserde escortvoertuigen als hoofdproblematiek stellen. De GIS dienst beschikt normaal over 18 4x4 pantservoertuigen voor de uitvoering van de dagelijkse taken. Het tekort is schrijnend als je weet dat er slechts 5 in goede staat verkeren terwijl er minstens 7 voertuigen nodig zijn op een normale werkdag.

De vergrijzing van de autovloot

Naast het gebrek aan herstellingen, het onvermogen om de nodige onderdelen aan te kopen om interne herstellingen uit te voeren en de wanbetalingen wat betreft extern onderhoud van de voertuigen steekt ook de volgende problematiek de kop op: de vergrijzing van de autovloot van de federale politie. Blijkbaar is het niet ongevoel dat een dienstvoertuig meer dan 300.000 km op de teller heeft staan.

De waarnemingen aangaande de dienstvoertuigen kunnen gemakkelijk overgeheveld worden naar andere uitrustingen. Er is sprake van abnormaal langdurig gebruik van verschillende uitrustingen binnen de politie. Het handelt over uitrustingen die einde levensduur zijn en reeds vervangen hadden moeten worden, in verschillende gevallen zelfs al jaren. Ik werd erop attent gemaakt door een collega dat binnen de WPR Luik, 3 op 5 motorrijders een helm dragen die ouder is dan 5 jaar. Onder hen is er een motorrijder die het moet stellen met een uitrusting die 13 jaar oud is. Er is een gebrek aan systematische vernieuwingen van de dienstvoertuigen, idem voor het updaten van de informaticasystemen en de uitvoering van de geplande investeringen die de optimale uitvoering van de dagdagelijkse taken in vraag stelt. Bijgevolg dreigt alle materiaal het op het zelfde moment te geven.

Besparen op veiligheid

De begrotingsmaatregelen besparen op veiligheid en dat is absoluut onaanvaardbaar. Ook de lokale politie laat men links liggen. Op ostentatieve wijze ziet men hier en daar beslissingen met betrekking tot het verminderen van het aantal ploegen op het terrein. Naast besparingen op het gebied van uitrustingen en materiaal snoeit men dus ook nog graag in het personeelsbudget, met alle gevolgen vandien: geringere kwaliteit van de dienstverlening, vertraging van de interventie naar de burger toe en nogmaals de veiligheid van de collega's die direct wordt aangetast.

Natuurlijk volgt hierop de gekende uitspraak: "de aangrenzende zones zullen wel versterking leveren". Dit is een utopie gezien het feit dat deze zones aan dezelfde besparingen onderhevig zijn. Ze kunnen maximaal een team van 2 personen ter beschikking stellen als back-up, als deze tenminste al beschikbaar zijn en als de afstanden het toelaten om op tijd te kunnen tussenkomen. Er moet worden vastgesteld dat dezelfde trend zich verderzet voor wat betreft de inzet van het effectief aantal ordehandhavers bij specifieke evenementen. Terwijl vroeger het de regel was om voldoende reserves achter de hand te houden om de eerstelijns politie te versterken wordt dit nu anders ingevuld: de versterking wordt ofwel toevertrouwd aan de naburige eenheden ofwel wordt deze geheel of gedeeltelijk ingeperkt.

Noodzakelijke veiligheidskledij

Het is buiten kijf dat een politiemann/vrouw zijn uitrusting zelf moet bekostigen om zijn beroep om de meest veilige manier te kunnen uitoefenen. Het is niet aan de politiemann/vrouw om de batterijen van zijn zaklamp te financieren tijdens een nachterventie. Deze toortslamp is nochtans onontbeerlijk voor een nachtelijke interventie.

Het is ook niet aan de politiemann/vrouw om met zijn/haar kledijpunten een kogelwerend vest aan te schaffen dat hun veiligheid moet garanderen.



Nochtans hebben we recentelijk een stakingsaanzegging moeten neerleggen, voor een politiezone die ondanks de duidelijke richtlijnen (Ministeriële omzendbrief GPI 65) het personeel een document liet ondertekenen waarbij ze de toelating gaven om deze vest te laten aftrekken van hun kledijpunten. De psychologische druk uitgeoefend door de werkgever stelt dat de politieagenten enerzijds "de keuze" hebben om hun functie uit te oefenen in een uitrusting die niet aan de standaard voldoet en waardoor ze hun eigen veiligheid in gevaar brengen, of anderzijds goed beschermd te werken maar dan wel mits eigen financiering. Deze specifieke zone vond er zelfs plezier in om het personeel dat buiten de politiezone werkte de kostprijs van de kogelvrije vest direct aan te rekenen.

In dit dossier zorgde de tussenkomst van het NSPV ervoor dat het aantal kledijpunten werd gerestitueerd en dat de situatie voor eens en altijd werd geregulariseerd. Het meest verontrustend blijft echter het vertrekinitiatief waarbij men aantoonde niet te willen betalen voor de noodzakelijke veiligheidskledij, die dan maar door de politiemann/vrouw maar zelf moet bezoldigd worden.

Verkiezingsbeloften

Zoals jullie duidelijk kunnen zien, zijn er voorbeelden en situaties voor het uitkiezen... Jullie mogen rekenen op de waakzaamheid van het NSPV! We moeten echter realistisch zijn, want tot op heden, waar we toch aan de vooravond van een periode van grote verkiezingsbeloften staan, is er geen budgettaire verbetering aangekondigd voor de financiering van de geïntegreerde politie ...



Jérôme Aoust
Nationaal Secretaris

Vaker gordel dragen in prioritaire voertuigen



Bestuurders en passagiers van prioritaire voertuigen zullen vanaf 1 maart 2014 vaker hun gordel moeten dragen. De regering heeft de vrijstelling op de gordelplicht ingeperkt om de verkeersveiligheid te verhogen.

Voortaan moet de bestuurder van een prioritair voertuig geen gordel dragen wanneer hij personen vervoert die een potentiële bedreiging vormen of in de onmiddellijke omgeving van de plaats van een interventie. Voor de passagiers van een prioritair voertuig geldt een vrijstelling wanneer een persoon die een potentiële bedreiging vormt, wordt vervoerd, in de onmiddellijke omgeving van de plaats van een interventie of wanneer ze de persoon verzorgen die wordt vervoerd. De Wegcode is op dit moment nog veel ruimer: het dragen van een gordel is voor bestuurders en passagiers van prioritaire voertuigen niet verplicht 'wanneer de aard van hun opdracht het rechtvaardigt'.

De Wegcode omschrijft prioritaire voertuigen als 'voertuigen die zijn uitgerust met één of meerdere blauwe knipperlichten en een speciaal geluidstoestel'. Het gaat onder meer om ziekenwagens, brandweerwagens en politievoertuigen.

Bron: Koninklijk besluit van 29 januari 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 maart 1968 houdende algemeen reglement op de technische eisen waaraan de auto's, hun aanhangwagens, hun onderdelen en hun veiligheidstoebehoren moeten voldoen, van het koninklijk besluit van 1 december 1975 houdende algemeen reglement op de politie van het wegverkeer en van het gebruik van de openbare weg en van het koninklijk besluit van 23 maart 1998 betreffende het rijbewijs, BS 13 februari 2014.

Verlofstatuut politiepersoneel grondig gewijzigd

Aansluitend bij onze elektronische nieuwsbrief nr. 2 van 6 maart 2014 komen we hier wat meer uitvoerig terug op een aantal wijzigingen. Vergeet niet dat heel wat wijzigingen retroactief van kracht zijn, sommige al vanaf 1 januari 2009. Een aantal bepalingen werd hier en daar al toegepast in de praktijk, zij het zonder juridische basis in het RPPol of UBPOL. Overheden die ze om deze reden of enig andere weigerden toe te passen, zullen dit nu toch met terugwerkende kracht toch moeten doen. In dat geval vraagt u best zelf de nodige rechtzettingen te willen doorvoeren. Indien overheden daar geen gevolg zouden willen aan geven, kan u zich altijd tot ons wenden.

6 Werkdagen pleegzorgverlof per jaar

Personeelsleden die als pleegouder zijn aangesteld door de rechtbank, door een door een Gemeenschap erkende dienst voor pleegzorg, door de diensten van het Comité Bijzondere Jeugdbijstand hebben vanaf 21 februari 2014 recht op 6 dagen pleegzorgverlof per jaar. Het pleegzorgverlof wordt vermindert met het aantal dagen opvangverlof dat al werd opgenomen in datzelfde jaar.

Het verlof is bedoeld om pleegzorgverplichtingen te kunnen nakomen die niet kunnen plaatsvinden buiten de normale uren: bijvoorbeeld zittingen bij de gerechtelijke en administratieve autoriteiten, contacten van pleegouder of pleeggezin met de ouders of derden of met de dienst pleegzorg. De bevoegde plaatsingsdienst moet een attest afleveren dat verduidelijkt waarom pleegzorgverlof noodzakelijk is.

Het personeelslid dat gebruik wil maken van het pleegzorgverlof moet de overheid hiervan minstens 2 weken op voorhand inlichten. Is dit niet mogelijk, dan wordt alsnog gevraagd om 'zo snel mogelijk' te verwittigen.

Het pleegzorgverlof wordt niet alleen toegekend voor de opvang van geplaatste minderjarigen. Het gaat om alle vormen van plaatsing in het gezin in het kader van een pleegzorgmaatregel, zowel de plaatsing van minderjarigen als de plaatsing van gehandicapten.

Kanttekening: het opvangverlof wordt vermindert met het aantal werkdagen pleegzorgverlof dat in hetzelfde jaar werd opgenomen voor hetzelfde kind.

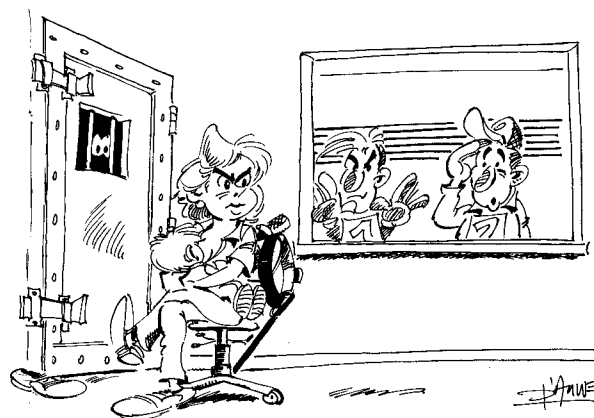


Uitzonderlijk verlof wegens overmacht

Een personeelslid heeft voortaan recht op uitzonderlijk verlof krijgen wegens overmacht bij ziekte of ongeval van een kind dat bij hem verblijft maar gedomicilieerd is bij de andere ouder van het kind. Deze wijziging aan het statuut geldt vanaf 21 februari 2014.

Burgerlijke staat niet van belang in verlofreglementering

De burgerlijke staat speelt niet langer bij de toekenning van omstandigheidsverloven, uitzonderlijke verloven en dienstvrijstellingen.



Voor de toepassing van 'Deel VIII - De administratieve standen, de verloven, de dienstvrijstellingen en de non-activiteiten van het RPPol wordt vanaf 21 februari 2014 gelijkgesteld met:

- 1 het huwelijk: het afleggen van een verklaring van wettelijke samenwoning door twee personen van verschillend of van hetzelfde geslacht die samenleven als koppel;
- 2 de echtgenoot van het personeelslid: de persoon, van verschillend of van hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- 3 de echtgenote van het personeelslid: de persoon, van verschillend of van hetzelfde geslacht, met wie het personeelslid samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats;
- 4 de vader: de persoon van het vrouwelijk of mannelijk geslacht getrouwd met de moeder of die met haar samenleeft als koppel op dezelfde woonplaats'.

Omstandigheidsverlof en verlof om dwingende reden van familiaal belang

Het toekennen van omstandigheidsverlof en verlof om dwingende redenen wordt versoepeld. Het regime houdt onder meer rekening met nieuw samengestelde gezinnen. Een politieambtenaar kan bijvoorbeeld 2 dagen omstandigheidsverlof krijgen voor het huwelijk van een kind van zijn echtgeno(o)t(e). Ook deze wijzigingen gelden vanaf 21 februari 2014.

Verlof voor geven van bloed

Het statuut geeft politiepersoneel voortaan recht op verlof om bloed, bloedplasma of bloedplaatjes te gaan geven. En dat voor de duur van de behandeling, met een maximale verplaatstingstijd van 2 uur. Het personeelslid moet wel toestemming krijgen van de bevoegde overheid. Het verlof is alleen toegestaan wanneer 'de dienstnoodwendigheden' het toelaten. Inwerkingtreding: 21 februari 2014.

Borstvoeding/ melk afkolven opgetrokken tot 9 maanden

Vrouwelijke politiebeambten hebben vanaf 21 februari 2014 recht op een dienstvrijstelling om kinderen borstvoeding te geven of om melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte van het kind. Momenteel kan dit tot 7 maanden na de geboorte.

Adoptieverlof verminderd met 2 weken

Het adoptieverlof bedraagt maximum 6 weken. Die maximumduur wordt vanaf 21 februari 2014 verminderd met 2 weken wanneer het personeelslid voor hetzelfde kind een omstandigheidsverlof of geboorteverlof heeft bekomen.

Vrijwillige vierdagenweek

De periode van verminderde prestaties wegens ziekte onderbreekt tijdelijk de vrijwillige vierdagenweek. De wijziging geldt vanaf 21 februari 2014.

Extra verlof voor oudere werknemers

In principe hebben personeelsleden, met uitzondering van de aspirant, recht op 32 werkdagen jaarlijks vakantieverlof. Voortaan kent het RPPol oudere werknemers een aantal dagen extra jaarlijks verlof toe. Het aantal verhoogt naargelang de leeftijd van het personeelslid:

Voor de personeelsleden van het officierskader en Calog: vanaf het kalenderjaar waarin zij de leeftijd bereiken van

61 jaar	62 jaar	63 jaar	64 jaar
3 werkdagen	6 werkdagen	8 werkdagen	10 werkdagen

Voor de personeelsleden van het operationeel kader (uitgezonderd officieren): vanaf het kalenderjaar waarin ze de leeftijd bereiken van:

59 jaar	60 jaar	61 jaar	62 jaar	63 jaar	64 jaar
3 werkdagen	6 werkdagen	7 werkdagen	8 werkdagen	9 werkdagen	10 werkdagen

Deze aanpassingen zijn retroactief van toepassing vanaf 1 januari 2011.

Opname jaarlijks vakantieverlof

Het RPPol bepaalt voortaan dat het jaarlijks vakantieverlof kan worden opgenomen tot en met 31 maart van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarvoor het verlof is toegekend. De minister kan voor uitzonderlijke situaties ook een latere datum vaststellen. De regel geldt retroactief vanaf 1 januari 2009.

In het verlengde hiervan wordt ook het UBPOL gewijzigd. Indien het personeelslid het jaarlijks vakantieverlof niet heeft kunnen opnemen voor 1 april omwille van een weigering, moederschapsverlof of afwezigheid tussen 1 januari en 31 maart van het jaar volgend op het jaar waarvoor het verlof werd toegekend, kan dit verlof nog opnemen tot en met 31 maart van het tweede kalenderjaar volgend op het jaar waarvoor het jaarlijks vakantieverlof werd toegekend.



Als we het even zouden hebben over welzijn op het werk ...

Interne dienst voor preventie en bescherming op het werk ... de preventieadviseur

Deze medewerker of medewerkster bekleedt een uiterst belangrijke functie in elke onderneming, ook bij de politie. Het was meer dan noodzakelijk om de wetgeving te gaan toepassen sinds de politiehervorming wat toch wat paradoxaal is voor wie bij de politie werkt. Ofschoon de politiehervorming meer dan 12 jaar achter de rug is, blijft dit voor ons op sommige plaatsen toch nog een dagelijks strijdpunt.

De preventieadviseur vervult aldus een sleutelrol in de welzijnspolitiek van de werkgever. Zijn rol en opdrachten zijn vervat in het KB van 27/03/1998. Het artikel 4 stipuleert onder meer dat:

"De interne dienst staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en alle andere preventiemaatregelen en -activiteiten."

Bijgevolg kunnen we stellen dat de preventieadviseur zowat de deskundige is die ter beschikking staat van de werkgever voor alles inzake welzijn op het werk. Wie deskundige zegt, spreekt over het niveau van deskundigheid. Er bestaan 3 niveaus voor preventieadviseurs. Het basisniveau, het niveau 2 en het niveau 1. Elk van die niveaus stemt overeen met welbepaalde bevoegdheden. Het is een beetje zoals een AGP, OGP, OBP ...

Eenieder zijn bevoegdheden

Afhankelijk van zijn bevoegdheden is een preventieadviseur aldus gemachtigd bepaalde opdrachten al dan niet uit te voeren. De opdrachten die niet kunnen uitgevoerd worden maar toch dienen te gebeuren (bijvoorbeeld een risicoanalyse) worden dan uitbesteed.

Tussen de opdrachten van de IDPB vinden we onder meer de volgende:

- medewerken aan de identificatie van de gevaren
- advies verlenen over de resultaten die voortvloeien uit het vaststellen en nader bepalen van de risico's
- advies verlenen en voorstellen formuleren voor de opstelling, uitvoering en bijsturing van het globaal preventieplan en het jaaractieplan
- deelnemen aan de analyse van de oorzaken van beroepsziekten
- bijdragen tot en meewerken aan het onderzoek van de werkdruk, de aanpassing van de techniek en de arbeidsomstandigheden aan de menselijke fysiologie evenals de voorkoming van overmatige professionele fysieke en mentale vermoeidheid ...
- advies verlenen over de organisatie van de arbeidsplaats, de werkpost, de omgevingsfactoren en fysische, chemische, de arbeidsmiddelen en de individuele uitrusting, ...
- advies verlenen over de hygiëne op de arbeidsplaats
- advies verlenen over het opstellen van instructies betreffende het gebruik van arbeidsmiddelen, het gebruik van collectieve en persoonlijke beschermingsmiddelen, de voorkoming van brand, de toe te passen procedures in geval van ernstig en onmiddellijk gevaar, ...
- advies verlenen over de vorming van de werknemers bij indienstneming, bij een overplaatsing of verandering van functie, bij invoering van een nieuw arbeidsmiddel of verandering van arbeidsmiddel, bij invoering van een nieuwe technologie, ...
- aan de werkgever en aan het Comité advies verstrekken over ieder ontwerp, maatregel of middel waarvan de werkgever de toepassing overweegt
- deelnemen aan de coördinatie, de samenwerking en de informatie inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk
- ter beschikking staan van de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers voor alle vragen die rijzen in verband met welzijn op het werk
- meewerken aan de uitwerking van de interne noodprocedures
- meewerken aan de organisatie van de eerste hulp
- alle andere opdrachten verrichten die wettelijk worden opgelegd ...



Zoals u kan merken betreft het een breed takenpakket. Reden te meer waarom wij erop staan dat de preventieadviseur over voldoende tijd kan beschikken om deze talrijke opdrachten tot een goed einde te brengen.

Alzo zijn we erin geslaagd te bekomen dat functies van preventieadviseurs altijd voltijdse betrekkingen zijn en niet gecumuleerd worden met andere functies ! Het is niet meer dan normaal om deze investering te doen in welzijn. Alleen al op de BOC's blijkt dat het merendeel van de agendapunten op een of andere manier betrekking heeft op het welzijn. Laten we vooral niet vergeten dat het om een wettelijke verplichting gaat.

... En ja, zelfs bij de politie dienen we soms te wijzen op de wettelijke verplichtingen.

Enkele bijzonderheden

- De IDPB kan een medisch departement omvatten. Dat is het geval bij de federale politie. Elders wordt die functie uitbesteed (EDPB)
- De IDPB kan gemeenschappelijk zijn met andere diensten. Dat is soms het geval in ééngemeentepolitiezones.

Om zo goed mogelijk hun opdrachten te vervullen dienen de preventieadviseurs door de werkgevers op de hoogte te worden gehouden van de aangewende technieken op het werk, de ter beschikking gestelde middelen en het gebruik dat ervan wordt gemaakt. De werkgever dient eveneens de preventieadviseur te informeren en te consulteren over alle beoogde wijzigingen met betrekking tot de te volgen technieken op het werk, het gebruikte materiaal over de gangbare procedures.

Kleine anekdote

Een werkgever wenst kogelvrije vesten aan te kopen. Het personeelslid van de aankoopdienst zoekt een leverancier en stelt een bestelbon op zonder zich al te veel te bekommeren over de procedure..... hij/zij doet zoals vroeger..... en geduldig wordt de levering afgewacht ... Bij ontvangst blijkt dat de vesten niet kunnen gedragen worden ... De bestelling werd in het buitenland geplaatst en de in te vullen afmetingen op het formulier waren niet in cm uitgedrukt maar in Engelse maten (voet, inch.) ... Moraal van het verhaal: enkele tientallen kogelvrije vesten liggen sindsdien ergens te "rijpen" in een grote zaal !

De werkgever en de hiërarchische lijn dienen alle nuttige informatie te geven aan de preventieadviseur zodat deze zijn opdrachten kan vervullen.

De preventieadviseur wordt officieel aangewezen in het BOC. Dezelfde werkwijze dient gevolgd in geval van eventuele stopzetting van de samenwerking met een preventieadviseur.

De preventieadviseur heeft het recht en de plicht zich bij te scholen. Een bijscholing is ook wettelijk opgelegd.

Een interessant praktisch voorbeeld. De aankoop van materiaal. Deze procedure maakt het voorwerp uit van de zogenaamde procedure van de 3 groene lichten die dient nageleefd te worden. De rol van de preventieadviseur in deze is van het grootste belang wat nog veel te dikwijls niet is geweten of zelfs wordt miskend. De preventieadviseur neemt deel aan de voorbereidende werkzaamheden en aan het opstellen van de bestelbon. In voorkomend geval voegt hij bijkomende vereisten toe die moeten nageleefd worden in het kader van het welzijn op het werk. Zo nodig zal hij/zij overgaan tot een risicoanalyse voor zover de preventieadviseur daartoe het vereiste kennisniveau heeft. Zoniet dient die risicoanalyse te worden uitbesteed. Op de bestelbon dient het visum te worden aangebracht door de preventieadviseur. Die bestelbon dient voorgelegd aan het BOC



voor advies. Bij de ontvangst van het materiaal overhandigt de leverancier een attest met vermelding dat de voorschriften van de bestelbon zorgvuldig werden nageleefd. Voor de ingebruikname dient de werkgever over een attest te beschikken dat de aankoopprocedure en het geleverde materiaal conform de vereisten zijn. De werkgever dient evenzeer gebruiksregels uit te vaardigen en zo nodig veiligheidsvoorschriften. Gans deze procedure maakt deel uit van het dynamisch risicobeheersingssysteem zoals toegelicht in de voorgaande ECHO.

Kleine test te doen in uw omgeving

Kent u de preventieadviseur die bevoegd is voor uw eenheid of dienst waar u werkt? Neen ?

Wel informeer u dan. Zoek hem/haar op en spreek ermee. Hij/zij zal u zeker het een en ander bijbrengen en vooral, u kan van gedachten wisselen over uw werkomstandigheden.

Enkel samen geraken we vooruit ...

Pascal Himpe
Vaste afgevaardigde



Wijzigingen in de

Artikel 51 bis TUCHTWET – 10 dagenregel om een heroverweging voor de Tuchtraad in te stellen.

Bij arrest nr. 216.966 van 20 december 2011 heeft de Raad van State de vraag gesteld aan het Grondwettelijk Hof of artikel 51bis van de TUCHTWET de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre het met betrekking tot de termijn voor het instellen van een verzoek tot heroverweging bij de tuchtraad niet erin voorziet dat de vervaldag wordt verplaatst op de eerstvolgende werkdag indien die vervaldag een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, zodanig dat sommige personeelsleden die zulk een verzoek indienen over een kortere termijn beschikken dan anderen.

Het Grondwettelijk Hof oordeelt bij arrest nr.1/2013 van 17 januari 2013 dat artikel 51bis de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt. Het is van mening dat de snelheid en doeltreffendheid van de tuchtprocedure niet kunnen verantwoorden dat, voor het personeelslid dat slechts over een termijn van 10 dagen beschikt om een verzoek tot heroverweging in te dienen, die termijn aanzienlijk kan worden ingekort om de enkele reden dat de vervaldag een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is. Rekening houdend met de korte duur van de termijn die te dezen van toepassing is, met het feit dat in geval van laattijdigheid geen beroep meer mogelijk is bij de Raad van State, en dat het gaat om een tuchtcontentieux waarbij in het bijzonder moet worden toegezien op de inachtneming van de rechten van verdediging van de betrokkene, besluit het Grondwettelijk Hof dat de ontstentenis van verplaatsing van de vervaldag in dit geval niet verantwoord is.

In antwoord op het arrest van het Grondwettelijk Hof wordt artikel 51bis aangepast met het oog op het voorzien van de verplaatsing van de vervaldag van de termijn van 10 dagen voor het instellen van een verzoek tot heroverweging, op de eerstvolgende werkdag, wanneer de vervaldag een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is.

[Art. 51bis

Het personeelslid aan wie een zware tuchtstraf wordt voorgesteld, kan tegen deze beslissing een verzoek tot heroverweging instellen bij een ter post aangetekend schrijven gericht aan de tuchtraad binnen tien dagen na de in artikel 38sexies, eerste lid, bedoelde kennisgeving. Een kopie wordt door de tuchtraad aan de betrokken hogere tuchtoverheid toegezonden

Wanneer de laatste dag van de termijn bedoeld in het eerste lid een zaterdag, een zondag of een wettelijke feestdag is, dan wordt deze termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag.]2

Wetshistoriek

Ingevoegd bij art. 28 W. 31 mei 2001 (B.S., 19 juni 2001), met ingang van 1 april 2001 (art. 50) en gewijzigd bij art. 54 Wet 21 december 2013 (BS 31 december 2013 (ed. 1)).

Beperking toepassing

Artikel 51bis schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (GwH. nr 1/2013, 17 januari 2013 (prejudiciële vraag) (BS 20 maart 2013 (ed. 2))).

tuchtwet

Artikel 54 TUCHTWET – Aanvullend verweer na een voorstel van de Tuchtraad tot strafverzwaring

Bij zijn arrest van 29 maart 2012 heeft de Raad van State de prejudiciële vraag gesteld aan het Grondwettelijk Hof of het artikel 54 van de tuchtwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre het de mogelijkheid voorziet voor het personeelslid om een verweerschrift in te dienen wanneer de hogere tuchtoverheid beoogt om af te wijken van het advies van de Tuchtraad, terwijl deze mogelijkheid niet is voorzien wanneer de tuchtoverheid beslist om de voorgestelde strafverzwaring, uitgesproken door deze zelfde instantie, te volgen.

In zijn arrest nr. 25/2013 van 28 februari 2013 oordeelt het Grondwettelijk Hof dat het artikel 54 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt. Het Hof meent dat het niet van belang is dat het oorspronkelijk voorstel tot zwaardere straf voortkomt uit het advies van de Tuchtraad dat de overheid beoogt te volgen of uit de bedoeling van de tuchtoverheid om af te wijken van het advies van deze instantie en besluit dat het niet gerechtvaardigd is dat de betrokkene in één geval de mogelijkheid heeft om een schriftelijk verweer te voeren tegen de voorgestelde strafverzwaring en deze mogelijkheid in het andere geval niet heeft.

In antwoord op het arrest van het Grondwettelijk Hof wordt het artikel 54 aangevuld, teneinde te voorzien in de mogelijkheid voor het personeelslid om een schriftelijk verweer in te dienen bij de hogere tuchtoverheid, wanneer deze beoogt het voorstel van de Tuchtraad om een zwaardere tuchtstraf op te leggen, te volgen.

Art. 54 2[...]

Wanneer de hogere tuchtoverheid 2[...] beoogt af te wijken van het advies, dan moet zij de redenen hiertoe aangeven en ze, samen met de voorgenomen straf, ter kennis brengen van de betrokkene. Deze kan een schriftelijk verweer indienen binnen de tien dagen na de kennisgeving, op straffe van verval.

3[Het personeelslid kan een verweerschrift indienen, binnen dezelfde termijn, wanneer de hogere tuchtoverheid instemt met de door de tuchtraad voorgestelde strafverzwaring.]3

Wetshistoriek

Gewijzigd bij art. 32 W. 31 mei 2001 (B.S., 19 juni 2001), met ingang van 1 april 2001 (art. 50) en bij art. 55 Wet 21 december 2013 (BS 31 december 2013 (ed. 1)).

Voorgeschiedenis

Gedeeltelijk vernietigd bij arrest Arbitragehof nr. 4/2001, 25 januari 2001 (B.S., 10 februari 2001 (eerste uitg.)).

Beperking toepassing

Artikel 54 schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre de personeelsleden ten aanzien van wie de tuchtraad een zwaardere tuchtstraf voorstelt dan het oorspronkelijke strafvoorstel van de hogere tuchtoverheid, niet de mogelijkheid hebben om bij die tuchtoverheid een schriftelijk verweer in te dienen tegen de voorgestelde strafverzwaring wanneer die hogere tuchtoverheid zich bij dat voorstel aansluit (GwH nr. 25/2013, 28 februari 2013 (prejudiciële vraag) (BS 29 maart 2013 (ed. 1))).

NACHT-ARBEID

Volgens een recent artikel in “de Standaard” van 22 Januari zou nachtarbeid een regelrechte aanslag op je lichaam zijn. Dit artikel doet onmiddellijk de vraag rijzen hoe het dan gesteld is met de gezondheid van onze politiemensen die nachtarbeid verrichten. Weegt dit door? Welke zijn de sociale gevolgen van nachtarbeid?



Een belangrijke vraag die zich stelt is of er binnen de politie gemeten wordt wat de impact van nachtarbeid op politiemensen te weeg brengt. Dit artikel wil een aanzet zijn. Zijn er lezers met ervaring? Laat het ons gerust weten. Voelen eenheden of diensten zich geroepen om hun ervaringen met ons te delen? Wij zijn één en al oor...

Het verbod op nachtarbeid behoort tot één van de oudste arbeidsreglementeringen van dit land, ze dateert van 13 december 1889. Inmiddels zijn er ook Europese richtlijnen van kracht. (76/207/EEG). Sedert 1998 is een nieuwe regeling inzake nachtarbeid van toepassing.

Toch een heel belangrijke kanttekening is dat onder meer politiediensten uitgesloten zijn van deze regelgeving. Het principe is dat nachtarbeid, dit betekent arbeid tussen 22.00 en 06.00 uur, verboden is, behoudens allerhande afwijkingen.

In het kader van een algemene veiligheidsgedachte heeft de wetgever immers geoordeeld dat politieambtenaren ook 's nachts ter beschikking moeten zijn van de maatschappij.

Daarom werden ook statutair een aantal spelregels vastgelegd rond het maximum aantal te presteren nachten of nachturen per jaar. Statutair is er ook geen mogelijkheid voorzien om op vrijwillige basis persoonlijk meer nachten te presteren. Collectief kan er wel afgeweken worden, na overleg in het plaatselijk BOC. Ook werd er een vergoeding voorzien, juist om een aantal ongemakken met een financiële prikkel te verzachten.

Maar welke zijn nu die ongemakken?

Een mens leeft volgens een bepaald biologisch ritme. Het menselijk lichaam (hart, longen, lever, urine,...) zijn onderworpen aan dit ritme. Zo is wetenschappelijk vastgesteld dat gezien zijn samenstelling en bioritme, de mens in feite voorbestemd is om overdag actief te zijn en 's nachts te nodige rust te nemen. Dit verschijnsel noemt men in de literatuur “genetische ritmen”.

Maar er bestaan ook “synchronizers”. De factoren hebben een invloed op het genetische ritme. Zo zijn bijvoorbeeld het werkritme en het sociaal ritme niet met elkaar in overeenstemming. Dit genereert de nodige stress. Ook kunnen factoren als licht, geluid, etenstijdregeling, ...een nefaste invloed hebben. Een werknemer die nachtarbeid verricht moet een dubbele in-

spanning leveren. Zijn lichaam is in staat van rust maar moet dan plots op scherp staan. Denk maar aan onze interventieagenten. Anderzijds slaapt diezelfde mens op het ogenblik dat zijn lichaam volgens de natuurlijke gang van zaken actief wil zijn. Hier bestaat het risico dat de slaap minder diep is en dat de verschillende slaapfasen door bijvoorbeeld omgevingsgeluid, niet kunnen plaatshebben. Met op middellange en lange termijn alle gevolgen van dien

Maar er zijn niet alleen de lichamelijke aspecten. Cognitieve tests hebben uitgewezen dat de motorische reactietijd in sommige gevallen langer wordt, dat de waakzaamheid afneemt, en dat er concentratieproblemen opduiken. Deze verschijnselen manifesteren zich veelal rond 03.00 uur 's nachts. Met als gevolg dat “even de ogen dichtdoen” kan resulteren in een stevige slaap. Of er wordt gecompenseerd door 's nachts overvloedig te gaan eten.

Als voornaamste stoornissen vernoemt de literatuur spijsverteringsstoornissen (meer verstoppingen of diarree), en neiging tot zwaarlijvigheid. Door de wisselende uurroosters kan de mens zijn ritme kwijt raken, vermoeid worden, stress krijgen, geïrriteerd raken, angstig worden en zelfs depressie oplopen.

De klachten verschillen uiteraard van individu tot individu en soms treden klachten helemaal niet op, maar soms steken ze plots na 20 jaar de kop op. Ook oudere werknemers blijken meer onderhevig te zijn aan de betreffende klachten. Daarom werd in het politiestatuut ook de mogelijkheid voorzien om voor de oudere werknemers, af te zien van nachten.

Het belangrijkste is echter dat de werkgever oog heeft voor de problematiek. Dit uit zich in het maken van een risicoanalyse binnen de betreffende functie. Zo kan bijvoorbeeld bij het opstellen voor een functieprofiel interventieagent rekening gehouden worden met de bijzondere aspecten van nachtarbeid en de impact op deze functie. Ook kan de werkgever de aspecten nachtarbeid bespreekbaar maken.

Het is niet de eerste keer dat leden ons vertellen dat de leidinggevendens weigerachtig staan tegen het principe van vrijstelling van nachten voor oudere werknemers. Ook kan er binnen het jaarlijks medisch onderzoek systematisch aandacht besteed worden aan deze problematiek.



Je bent wat je uitstraalt. Dat is de basisidee achter een visuele identiteit die doorgaans volgende aspecten omvat: het woordmerk (de naam van de onderneming, de typografie, de eigen kleur(en), de manier van illustreren, de fotostijl en de algehele stijl van opmaak. Kortom de algehele visuele presentatie van een onderneming.

Er zijn talloze redenen voor een organisatie om te besluiten een nieuwe visuele identiteit te laten ontwikkelen. De organisatie is nieuw, er is een fusie met één of meerdere andere organisaties op handen, men streeft naar meer bekendheid bij het publiek, of naar een beter of eigentijdser imago, men wil de betrokkenheid van de eigen medewerkers verhogen enz. ...

Van logo naar visuele identiteit

Een logo hadden we wel maar een visuele identiteit ontbrak. Debatten over welke kleur nu onze kleur was leidde in de raad van bestuur stevast tot een geanimeerde gedachtewisseling zonder duidelijke consensus. Is het geel, blauw, wit of een combinatie met nog andere kleuren? Een professionele oplossing drong zich op en daarom hebben we ons laten begeleiden.

Aspecten als solidariteit, ongebondenheid of neutraliteit maar ook deskundigheid zijn kerngedachten die we op een of andere manier wensten te symboliseren in een moderne visuele identiteit. Een vakorganisatie die jong en dynamisch is en tegelijkertijd kan bogen op een rijke traditie en ruime expertise. Een vereniging die je toelaat om de toekomst met vertrouwen tegemoet te zien.

Dat alles hebben we gebundeld in een compact logo waarbij de letterafkorting van de ene taal in de andere taal overloopt. Dat symboliseert onze solidariteit over de taalgrenzen heen en beklemtoont ons nationaal karakter. De ontdubbelde S, die inzake vormgeving nog aanleunt bij de vlam die dikwijls terugkomt als symbool voor hulpverlenende organisaties en ook in alle vorige logo's voorkwam, staat nu meer expliciet voor solidariteit en syndicaat en werd uitgewerkt in de kleuren van de geïntegreerde politie. De ontdubbelde S symboliseert tevens het loopbaantraject dat eenieder doorloopt. Ongeacht of uw loopbaan zich ontwikkelt bij de lokale of federale politie of bij een andere veiligheidsdienst, indien men zich laat omringen door een betrouwbare partner kan men de toekomst met vertrouwen tegemoet zien.

Als achtergrondkleur werd geopteerd voor een gebroken wit dat weerom onze ongebondenheid accentueert maar ook de hoop uitstraalt op een beloftevolle toekomst die ieder lid bij ons mag koesteren.

Inzake briefwisseling werd een nieuw grafisch en modern concept ontwikkeld om tot een eenvormige look te komen. Dit uit zich niet alleen in de opmaak van onze brieven maar ook in onze visitekaartjes en alle andere vormen van correspondentie. Dezelfde krachtlijnen vinden we ook terug in de nieuwe promotieartikelen die ter beschikking zijn en die worden ontwikkeld in nauwe samenwerking met het ontwerp bureau. Op die wijze zullen we in staat zijn onze zichtbaarheid en herkenbaarheid te verhogen en alzo onze vereniging verder uit te dragen.





Nieuwjaarsreceptie in het



Op 23 januari pakte het nationaal bureau gelijktijdig uit met 2 primeurs. Voor het eerst in de geschiedenis van de vereniging werd een nieuwjaarsreceptie gehouden voor alle afgevaardigden en hun partner. Ook een aantal overheidsvertegenwoordigers reageerden positief op de uitnodiging.

Deze gelegenheid vormde tevens het ideale decor om eenieder kennis te laten maken met onze nieuwe visuele identiteit. De opkomst was talrijk en liet onze afgevaardigden toe, die vanuit alle hoeken van het land waren afgezakt, om met elkaar kennis te maken en te verbroederen bij een natje en een droogje en dat alles op de tonen van een achtergrondorkestje. De suggestie dat dit voor herhaling vatbaar is, hebben we alvast genoteerd.



koning boudewijnstadion





Brussels hoofdstedelijk gewest

Op 28 februari 2014 vond de jaarlijkse algemene vergadering van het Brussels Hoofdstedelijk gewest plaats. Op die dag nam de Zuil Gepensioneerden van Brussel ook officieel afscheid van hun feestbestuurder **Julien Vermeulen**.

Voor wie belang hecht aan de leeftijd, Julien werd geboren op 24 november 1928 doch is nog zeer jong van geest. Sinds 1950, velen onder ons waren toen nog niet geboren, werd Julien lid van de Verbodering van de Rijkswacht, later zoals we allen de geschiedenis kennen, van het NSRP en het NSPV.

Hij werd met welverdiend rustpensioen geplaatst in 1984. Dit nam niet weg dat Julien nog syndicaal actief is gebleven in vele domeinen. Als feestbestuurder zorgde hij jaarlijks voor de verplaatsing naar Edemolen, voor de kaartclub en allerlei andere activiteiten ten voordele van "zijn" gepensioneerden.

Julien kreeg voor zijn jarenlange inzet voor onze vakorganisatie dan ook een passend geschenk aangeboden. Ook zijn echtgenote Yvonne mogen we hier niet vergeten. Zij heeft hem al die jaren gesteund door dik en dun in zijn activiteiten. Yvonne werd dan ook in de bloemen gezet.

Wij wensen het gelukkig paar nog vele gezonde jaren toe in ons midden.

Impressies uit ons verenigingsleven



Statutaire vergadering te Gent

Naar jaarlijkse gewoonte hield de afdeling Gent haar vergadering in de Leopoldskazerne op 21 februari. Voor een talrijk opgekomen publiek hielden de sprekers een aantal boeiende uiteenzettingen. Ook de Gentse korpschef was op de uitnodiging ingegaan en lichtte zijn visie toe op de werking van zijn korps. Nadien kon iedere deelnemer zijn honger stillen met een aangeboden portie frietjes met stoofvlees en nog wat napraten bij een drankje in de kantine. Tot volgend jaar.



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 tickets (trein en vliegtuig)

Hoe reserveren:

Op onze website kan u de reserveringsmogelijkheden, 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 Croisieurope: 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

Zwanger bij de politie

VRAAG:

Een vrouwelijk personeelslid (operationeel kader) heeft naar aanleiding van haar zwangerschap via haar gynaecoloog een verminderde prestatie toegekend gekregen en werkt in het regime 50%. Een verantwoordelijke chef is hier niet mee gediend, noemt dit zelfs profitariaat en heeft het personeelslid voor controle doorverwezen naar de arbeidsgeneesheer van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

De arbeidsgeneesheer, al dan niet vooraf gebriefd, is net als de verantwoordelijke chef van mening dat zwangerschap geen ziekte is. Hij stelt dat hij de deeltijdse regeling om medische redenen à 50 % voor één maand aanvaardt, maar dat het personeelslid terug op controle zal moeten komen en dat hij haar desnoods op volledige arbeidsongeschiktheid zal plaatsen indien ze niet minstens wil vermeerderen naar 70% prestatie.

Kan dit zo maar ?

ANTWOORD:

In de RPPol (het Mammoetbesluit) staan een aantal bepalingen rond de moederschapsbescherming (van art VIII.V.1 t.e.m. VIII.V.11).

Het art. VIII.V.8 stelt: *"Op vertoon van een doktersattest dat de noodzaak ervan aantoont, wordt aan het zwangere personeelslid (...) het arbeidsstelsel bedoeld in de artikelen VIII.X.13 tot VIII.X.16 toegestaan. In afwijking van artikel VIII.X.12 wordt dit stelsel, op vertoon van een doktersattest dat de noodzaak ervan aantoont, voor volledige dagen toegestaan."*

De artikelen VIII.X.13 tot VIII.X.16 gaan over het regime van verminderde prestaties wegens ziekte.

Dit staat ook te lezen in de actueel nog steeds geldende permanente dienstnota aangaande de arbeidstijdorganisatie (ATO). Dit betreft de nota met referte DGS/DSP-19084 N dd. 26/04/2007.

Een zwanger personeelslid dat zich op dit regime beroept (op doktersvoorschrift) kan dus bezwaarlijk profitariaat verweten worden, het is immers een statutaire voorziene regeling waarvoor een arts de (eerste) beoordeling maakt. Bovendien is het regime voor zwangere personeelsleden nog soepeler dan voor anderen, men kan bv de werktijdvermindering spreiden.

De filosofie van deze regeling is dus duidelijk gericht op een evenwicht tussen een maximale omkadering van (het goed verloop van) de zwangerschap en het doormaken daarvan door het personeelslid (belang van de medewerker), en anderzijds de combinatie daarvan met de mogelijkheid om niettemin het personeelslid nog zo veel als mogelijk aan het werk te houden (belang van de werkgever).

Qua toezicht hierop gelden de normale regels van het regime van verminderde prestaties wegens ziekte: de arts of gynaecoloog schrijft het regime voor in een medisch getuigschrift, maar de beslissing komt toe aan de provinciale raadgevende geneesheer van de medische dienst van de federale politie. Er is niet echt in een arbitrage voorzien maar in de praktijk gebeurt dat wel: bij betwisting overleggen de dokters met elkaar.





De rol van de arbeidsgeneesheer van de Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk is van een gans andere orde. De term "controle" (zoals in de vraagstelling verwoord) is immers nog iets anders: dat is een bevoegdheid van de controleartsen van de medische dienst van de Federale Politie. Deze controlebevoegdheid speelt echter in deze kwestie niet echt een rol.

De arbeidsgeneesheer is simpelweg niet bevoegd in deze kwestie. Het enige wat de arbeidsgeneesheer kan doen is oordelen over de eventuele arbeidsbeperkende voorwaarden (bijvoorbeeld geen wapengordel dragen, geen interventiewerk, ...) en over de arbeidsgeschiktheid (wel of niet kunnen werken) in functie van de werkpost van het personeelslid.

De arbeidsgeneesheer kan eventueel een aangepaste werkpost voorstellen. In deze procedure is een arbitrage voorzien tussen de behandelende arts en de arbeidsgeneesheer en als die er niet uitkomen kan de geneesheer-arbeidsinspecteur (niveau arbeidsinspectie) tussenbeide komen.

In deze kwestie werden dus verschillende regels en rollen met elkaar verward. En ja, natuurlijk is zwangerschap geen ziekte, maar daarom ook wordt het uitdrukkelijk afzonderlijk in het statuut vermeld.

Een zwangerschap kan immers medische verwickelingen, beperkingen of ongemakken met zich brengen die de arbeid bemoeilijken en zelfs onmogelijk maken. Dat is zo vanzelfsprekend dat we toch wel mogen aannemen dat eender welke arts dit weet ...

Wat de arbeidsgeneesheer wél kan is op zeker moment beslissen dat het personeelslid, gelet op de werkpost en de gezondheidstoestand, volledig arbeidsongeschikt is. Als dat oordeel behouden blijft na eventuele arbitrage blijft het personeel voltijds in ziekteverlof.

Echter: het statuut bepaalt dat ziekte te wijten aan zwangerschap niet in mindering gebracht wordt op het ziektecontingent. De werkgever snijdt dan eigenlijk in zijn eigen vel: het personeelslid blijft voltijds afwezig en werkt niet meer, terwijl het voltijds betaald moet worden en de afwezigheid niet verrekend wordt als ziekte.

Vanaf 1 maart is ritsen in het verkeer – waarbij bestuurders de chauffeurs van de rijstrook die ophoudt beurtelings laten invoegen - verplicht. Leef je deze nieuwe regel niet na, riskeer je een boete van 55 euro. Deze nieuwe regel zou de verkeersdoorstroming moeten optimaliseren en, bijkomend, de hofelijkheid op de baan aanmoedigen en zelfs verkeersagressie vermijden.

Een artikel in de geschreven pers ging dieper in op het fenomeen 'verkeersagressie' en een bepaalde passage trok mijn aandacht, meer bepaald de leeftijd en het geslacht van (potentiële) daders: mannelijke dertigers. Moest ik mij zorgen maken en kwam ik ook in aanmerking als potentiële agressor? De vraag kon niet pertinent zijn, want diezelfde dag was ik zelf betrokken in een bijna uit de hand lopende verkeerssituatie. Deze rit naar het station stond in schril contrast met de frequente ontmoetingen met 'voorrangsweigeraars', waarbij ik mij beperkte tot het in vraag stellen van de bestuurder zijn inschattingsvermogen.

Waar zat het verschil? Een gemiddelde dinsdagochtend, de tweede dag van de werkweek, rustig muziekje op de achtergrond. Ik begeef mij met de auto naar het station. Ik rijd het rond punt op, wanneer een ongeduldige bestuurder iets verder beslist geen voorrang te verlenen en voor mijn neus het rond punt opschiet. Diep in de remmen, effe zuchten, lichte ergernis en denken waar die man toch allemaal mee bezig is, maar dan relax verder richting bestemming.

Vrijdagochtend, laatste dag van een - zowel privé als op het werk - hectische week, en door de boxen knalt opzweepende rockmuziek. Net iets te laat naar het werk vertrokken. Gezwind het rond punt op en deze keer beslist een vrachtwagenchauffeur mijn beoogde reisweg te onderbreken. Volop in de remmen, ditmaal gevolgd door een claxonconcert en een in blasfemie gedrenkte scheldtirade. De camionchauffeur mankeert niet en gaat op zijn beurt vol in de remmen. Nog een claxonstoot erbij! De vrachtwagen rijdt een halve meter vooruit om dan terug demonstratief te remmen. Hell and destroy!

Plots het besef: alle grote problemen in het leven draaien rond geld, gat en god. Kan ik deze situatie onder één van de 3 G's catalogiseren? Misschien voelt de man zich wel een god in het diepst van zijn gedachten in zijn bestuurderscabine, maar dat is dan meer zijn probleem. Vluchten of vechten? Neen, gewoon even diep ademhalen en het rond punt verlaten richting treinstation.

Wanneer ik mij daarna in de trein probeer te concentreren op de krant - restanten van adrenaline gieren nog door mijn lijf - valt mijn oog op het artikel dat dieper ingaat op verkeersagressie en besluit ik: in het vervolg op tijd vertrekken en geen opzweepende muziek meer in de auto op het einde van de werkweek!

Alain Peeters
Provinciaal voorzitter Vlaams Brabant

Vragen & antwoorden

betreffende



VRAAG 1

Ik ben gepensioneerd en gescheiden. Hoeveel kan men inhouden voor onderhoudsgeld? Het pensioen van de overheid is toch persoonlijk? Wat, als ik weiger te betalen?

Wanneer men spreekt over onderhoudsgeld denkt men in de eerste plaats over het onderhoudsgeld na een echtscheiding. Voor alle duidelijkheid: onderhoudsplicht is van toepassing tegenover:

- echtgenoten;
- ouders en kinderen;
- grootouders en kleinkinderen;
- schoonkinderen en schoonouders;
- adoptiekinderen en pleegouders;
- wettelijk erkende natuurlijke kinderen en hun ouders.

In alle gevallen wordt het bedrag van onderhoudsplicht bepaald, voornamelijk aan de hand van het inkomen. Bij een echtscheiding wordt het bedrag ofwel door beide partijen overeengekomen ofwel wordt het bepaald door een rechtbank.

Beslaglegging

Natuurlijk wordt er niet alleen beslag op het pensioen gelegd voor het niet naleven van onderhoudsplicht. Ook voor andere schulden kan beslag gelegd worden op het maandelijks pensioenbedrag.

Wanneer men regelmatig voldoet aan de onderhoudsplicht, afbetaling van schulden, e.a. creëert men ook geen problemen. Bij wanbetalingen kan er geheel of gedeeltelijk beslag gelegd worden op het pensioenbedrag. Jaarlijks worden de pensioenbedragen bepaald die binnen de grenzen vallen voor in beslaglegging.

Netto grensbedragen voor het jaar 2014	Sommen die vatbaar zijn voor beslag of overdracht
<i>op het gedeelte van de pensioenen onder of gelijk aan € 1.069</i>	€ 0
<i>op het gedeelte van de pensioenen tussen € 1.069,01 en € 1.149</i>	20 % (= max. € 16,00)
<i>op het gedeelte van de pensioenen tussen € 1.149,01 en € 1.386</i>	40 % (= max. € 94,80)
<i>op het gedeelte van de pensioenen boven € 1.386</i>	Alles

- Ingeval van één of meer kinderen ten laste, worden bovenvermelde bedragen vermeerderd met € 66,00 per kind ten laste.
- In principe komt het totaalbedrag van de pensioenen, renten, wedden, ... in aanmerking voor het bepalen van de beslaglegging of de overdracht.

En nu terug de essentie van de vraag:

- Bovenstaande tabel is niet van toepassing op onderhoudsverplichting! In geval van onderhoudsverplichting (bv. bij echtscheiding) gelden deze grenzen niet.
- Het volledige pensioenbedrag kan dan in aanmerking komen voor beslaglegging of overdracht.

In dit geval zou "vluchten" naar het buitenland niets helpen gezien de uitbetaling van het pensioen vanuit België uitgevoerd wordt en men u dus zeer goed weet te vinden.....

pensioenaangelegenheden

VRAAG 2

Door omstandigheden heb ik vroegtijdig (na 22 jaar) de dienst moeten verlaten en ben ik in de privé gaan werken. Heb ik nog recht op het pensioen voor de gepresteerde jaren als Ambtenaar? Wanneer kan ik dat pensioen aanvragen?

Bij deze vraag dient men eerst na te gaan of het recht op uitgesteld pensioen niet verloren gegaan is door een opgelopen straf met verlies van de pensioenrechten als ambtenaar, of door onvoldoende jaren dienst als ambtenaar.

Vervolgens dient men een onderscheid te maken tussen een onmiddellijk pensioen en een uitgesteld pensioen:

- › **Onmiddellijk pensioen:** wanneer de ambtenaar nog in dienst was juist vóór zijn pensionering.
- › **Uitgesteld pensioen:** wanneer de ambtenaar zijn loopbaan heeft beëindigd alvorens de leeftijd van 60 – (62) jaar te bereiken. De leeftijdsgrens kan voor sommige categorieën hoger liggen of lager zoals bij de geïntegreerde politie. (54 – 56 – 58)

Voor de pensioengerechtigde leeftijd wordt geen rekening meer gehouden met de leeftijdsgrenzen die bij de politie van toepassing zijn en valt men terug op de fungerende pensioenleeftijden van het openbaar ambt.

Als men aan de voorwaarden heeft voldaan om het pensioen aan te vragen (65 en vervroegd vanaf 60 – 62 jaar) kan men overgaan tot het toekennen van beide pensioenen, openbaar

ambt en dat van de privésector. Dan spreekt men van een gemengde loopbaan.

Voor de jaren dienst als ambtenaar wordt de gewone berekening toegepast alsof de aanvrager nog in dienst was bij de politie. Dus aan tantième 1/50 als het om politionele jaren gaat en voor de periode tewerk gesteld in de privésector, zullen deze jaren als dusdanig berekend worden.

De pensioenen worden in dit geval door twee verschillende pensioenstelsels uitbetaald: PDOS voor wat de openbare sector betreft en RVP voor de pensioenen uit de privé.

Sociale en fiscale inhoudingen worden uiteraard berekend op het gecumuleerde bedrag.

In dergelijke situatie is het aan te raden de automatische pensioenaanvraag van het RVP niet af te wachten maar de aanvraag met het daartoe bestemde formulier (capelo) in te dienen bij PDOS Contact Center – Victor Hortaplein 40 – bus 30 – 1060 Brussel.

Het is trouwens voldoende om één aanvraag in te dienen. De informatie naar de andere pensioenstelsels toe wordt automatisch doorgestuurd.

VRAAG 3

Ik ben ex-militair, aanvankelijk bij de Rijkswacht tewerkgesteld geweest, om dan als calog-personeelslid bij de geïntegreerde politie terecht te komen. Moet ik, op 56 jaar met pensioen of kan ik langer werken?

Men spreekt van een gevrijwaarde pensioenleeftijd en kan op pensioen worden gegaan op de leeftijd van 56 jaar. Ook voor hen bestaat de keuze van pensioendatum.

Voor de personeelsleden die op 30 april 1999 onderworpen waren aan het statuut van het operationeel korps van de Rijkswacht of op die datum als militair aangewezen waren om te dienen in het administratief en logistiek korps van de Rijkswacht

kunnen onder bepaalde voorwaarden genieten van de “preferentiële Leeftijdsgrens. (Wet van 30 maart 2001)

- › Zij kunnen op pensioen de eerste dag van het trimester na het bereiken van de vervroegde pensioenleeftijd.
- › Wanneer zij opteren om later op pensioen te gaan kan dit gebeuren op de eerste dag van de maand na het stopzetten van zijn functie.
- › Men dient wel 20 dienstjaren te tellen.

Marcel De Loof

Nationaal Afgevaardigde sector gepensioneerden (N)

Informatie geput uit: Burgerlijk wetboek - Gerechtelijk wetboek - B.S. - PDOS en eigen documentatie.

Gesneuvelde rijkswachters te moorsele en moorslede.

Het herdenken van oorlogsslachtoffers is niet nieuw en alle, al dan niet ontbonden militaire eenheden stellen alles in het werk om hun gesneuvelde of tijdens de oorlog door de Nazi-Duitsers terechtgestelde leden te eren en te herdenken.

Waarom willen wij de doden eer bewijzen?

Eén van de belangrijke redenen waarom wij de doden eren is, omdat we de dode dankbaar zijn voor wat hij of zij gedaan heeft. Door te herdenken kunnen we een dode eren om het stichten van een universiteit, het verdedigen van het land, of het brengen van vrede en gerechtigheid.

Met een dergelijk artikel, hoe kleinschalig ook, willen wij onze gesneuvelde rijkswachters in die twee bijna gelijknamige gemeenten, Moorsele en Moorslede, in herdenking brengen en willen wij hen daarmee eren.

Georges Golinvaux werd geboren in te Boussu op 1 mei 1915. Zijn vader deed er dienst als rijkswachter in de rijkswachtbrigade te Boussu. Na zijn legerdienst ging hij over naar de cavalerie van de Rijkswacht te Elsene. Tijdens de mobilisatie die WOII voorafging werd er lichte regimenten van de rijkswacht gevormd en stonden ter beschikking van de Belgische legers te velde. Georges woonde toen bij zijn ouders in Oudergem.

Georges behoorde bij het Eerste Licht Regiment samengesteld (1ste Mobiele Groep te Brussel en 3de Mobiele groep te Charleroi). Op 23 en 24 mei 1940 kregen deze Rijkswachteenheden die zich in Moorslede bevonden het zwaar te verduren. Tijdens bombardementen werd Georges zwaar gekwetst. Hij werd overgebracht naar de Kliniek Maria's Rustoord, en overleed hij er op 24 mei om 18.00 uur. Hij werd begraven op het Stedelijk kerkhof en nadien bijgezet op het ereperk van de Belgische gesneuvelden. Om Georges Golinvaux te eren werd in 1950 te Oudergem, een plein met tuinwijk naar hem genoemd: "Georges Golinvaux square".

Op 24 mei 40, een kleine vijftiental kilometer verder in bijna de gelijknamige gemeente Moorsele werden een eenheid rijkswachters aangevallen waarbij vijf rijkswachters ter plaatse sneuvelden: Wachtmeester **Louis Wauthier**; Brigadier **Albert Henry**; de rijkswachters **Adrien Rasier**; **Eugène Thommes** en **Louis**. Pas op 9 mei 2009 werd op die plaats te Moorsele door de minister van landsverdediging, Pieter De Crem een monument onthuld. Het NSPV werd toen uitgenodigd om bij die onthulling aanwezig te zijn.

Soms wordt de vraag gesteld: Moeten dergelijke gebeurtenissen blijven herdenken? Is dat nog van deze tijd?

Daar is maar één antwoord op: Ja. Wij moeten hen blijven eren, in dit geval omdat ze bij het inzetten om onze vrijheid te vrijwaren, gesneuveld zijn.

Een zeer goed passend citaat van President Abraham Lincoln: **"Een natie die zijn doden niet eert die hun leven gaven voor de vrijheid is niet waardig zich een natie te noemen"**

Bron: Geïnformeerd door Ronny Vandamme, Roeselare en egen dokumentatie

Marcel

Wie kan helpen? Vraag voor informatie!

1. In de nacht van 24 op 25 juni of van 25 op 26 juni 1944 was mijn oom, wachtmeester 1ste klas **René Deuvaert** – stamnummer 849, postoverste van een Rijkswachtgebouw gelegen te BRUSSEL in de omgeving van de Louizalaan (mogelijks in de Gachardstraat). Met medeweten van een collega werd het gebouw zagezegd overvallen (door een voor mij niet nader bekende weerstandsbeweging waartoe mijn oom zou toebehoord hebben) waarbij alle aanwezige wapens werden "gestolen". De andere aanwezige rijkswachters werden gekneveld achtergelaten om de schijn hoog te houden. Mijn oom en collega doken onder tot aan de bevrijding.
2. In de nacht van 03 op 04 februari 1943 werden te MOORSLEDE (West-Vlaanderen) drie collega's rijkswachters van de 1 MOB Cie BRUSSEL, mogelijks Escadron S (Smokkel) vermoord op een landweg terwijl zij een gemotoriseerde patrouille met side-car aan het uitvoeren waren. Het betrof de collega's **Albert Daniels**, **Raymondus Vanderzande** en **Théophile Vanlierde**.

Wie was er getuige/aanwezig bij bovenstaande gebeurtenissen of kan meer inlichtingen verschaffen ?

Graag informatie via guy.erbo@skynet.be
GSM: 0476 96 95 91

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

ANTWERPEN

- Op 07 november 2013, **REYNTJES Alfons**, echtgenoot van Elisabeth LEFFELAER. – 81 jaar
- Op 26 november 2013, **KESTENS Léonie**, weduwe van Gaston MAERTENS. – 90 jaar
- Op 06 december 2013, **NEELS Adrienne**, weduwe van Marcel VANDOMMELE. – 85 jaar
- Op 02 januari 2014, **VERBOVEN Alfons**, weduwnaar van ANNA DE VRIENDT. – 93 jaar
- Op 21 februari 2014, **VAN DER HEYDEN Frans**, echtgenoot van Jeanne COOLS. – 71 jaar

ARLON

- Op 10 februari 2013, **GRIMONSTER Raymond**, weduwnaar van Yvette DEMOULIN. – 88 jaar
- Op 11 december 2013, **DEHARD Jacques**, echtgenoot van Vivianne THIRY. – 59 jaar

ASSE

- Op 04 januari 2014, **VANDENBROUCKE Patrick**, echtgenoot van Greta CUYT. – 55 jaar
- Op 13 januari 2014, **ELEWAUT Albrecht**, echtgenoot van Marie BINEMA. – 91 jaar

BRUGGE

- Op 04 januari 2014, **GOEMAERE Johnny**, – 57 jaar
- Op 23 januari 2014, **VAN DER BORGHT Roger**, echtgenoot van Delphina DE SCHRYVER. – 91 jaar
- Op 02 februari 2014, **MISTIAEN Lievin**, echtgenoot van Agnes FAVOREEL. – 86 jaar

BRUSSEL

- Op 21 december 2013, **GYLAER Elisabeth**, weduwe van Peter VANGRINSVEN. – 86 jaar

CHARLEROI

- Op 06 januari 2014, **SERVEVE Hélène**, weduwe van Camille BEKE. – 83 jaar

DENDERMONDE

- Op 28 december 2013, **CLAUS Marietta**, echtgenote van Theodul STEVENS. – 80 jaar

DINANT

- Op 28 oktober 2013, **WILVERS Marie**, weduwe van René COMPÈRE. – 92 jaar
- Op 30 november 2013, **MATHIEU Jules**, weduwnaar van Eudalie LAFFINEUR. – 90 jaar
- Op 08 december 2013, **SAUTELET Georges**, weduwnaar van Julienne VASTIE. – 92 jaar
- Op 29 januari 2014, **HOUSIER Pol**, echtgenoot van Brigitte BARGON. – 86 jaar

EUPEN

- Op 26 mei 2013, **NUSSBAUM Maria**, weduwe van Joseph JOLIET. – 89 jaar

GENT

- Op 04 oktober 2013, **DECLERCK André**, echtgenoot van Ivonne VAN HOUCKE. – 96 jaar
- Op 19 november 2013, **MOYAERT Rachella**, weduwe van Camillus VANDENBUSSCHE. – 92 jaar
- Op 24 december 2013, **VANDENAMEELE Gabriël**, echtgenoot van Francine VAN DEN BROECKE. – 71 jaar

HASSELT

- Op 19 november 2013, **OOMS Elza**, echtgenote van Jos DRIES. – 81 jaar
- Op 28 november 2013, **KUYKEN Andre**, weduwnaar van Frieda GEENEN. – 74 jaar
- Op 14 december 2013, **LUYCKX Henri**, echtgenoot van Maria TOMBEUR. – 85 jaar
- Op 08 januari 2014, **AMERICA Philomène**, weduwe van Jan NOOTENS. – 94 jaar

IEPER

- Op 25 januari 2014, **VANOVERSCHELDE Frans**, weduwnaar van Denise VANBECELAERE. – 81 jaar

KORTRIJK

- Op 11 januari 2013, **DEMAN Albert**, echtgenoot van Jenny DECLERCQ. – 67 jaar
- Op 12 december 2013, **LANGEDOCK Hervé**, echtgenoot van Linda VERHAEST. – 60 jaar
- Op 12 december 2013, **LANGEDOCK Hervé**, echtgenoot van Linda VERHAEST. – 60 jaar

LEUVEN

- Op 18 mei 2013, **VAN EYKEN Eugène**, weduwnaar van Mathilda DEWIT. – 91 jaar
- Op 07 augustus 2013, **SCHEPMANS Ivonne**, weduwe van Richardus MELLAERTS. – 81 jaar
- Op 16 september 2013, **SCHOETERS Louisa**, weduwe van Marcel DE LAUW. – 91 jaar

LIEGE

- Op 05 februari 2014, **DONY Joseph**, echtgenoot van Anna THEISSEN. – 78 jaar

MECHELEN

- Op 25 oktober 2013, **CORNELIS Lea**, weduwe van André VANCRONENBURG. – 89 jaar
- Op 01 februari 2014, **LAUREYS Josepha**, weduwe van Emiel UYTGEERTS. – 86 jaar

MONS

- Op 07 november 2013, **URBAIN Serge**, echtgenoot van Valérie ONRE. – 49 jaar

NAMUR

- Op 19 oktober 2013, **ROBIN Jean-Luc**, echtgenoot van Carine GRANDJEAN. – 49 jaar
- Op 27 januari 2014, **CRUCIFIX Robert**, echtgenoot van Hermine JACQUEMART. – 90 jaar

NEUFCHATEAU

- Op 02 januari 2014, **LEONARD Roger**, echtgenoot van Monique BARTHELEMY. – 66 jaar

TONGEREN

- Op 25 december 2013, **VICCA Joseph**, weduwnaar van Cornelia DIRIX. – 95 jaar
- Op 28 februari 2014, **BAERTS Frans**, echtgenoot van Yvonne BAETEN. – 89 jaar

TOURNAI

- Op 03 september 2013, **VIVIER Louise**, weduwe van Joseph BOLLE. – 87 jaar

TURNHOUT

- Op 15 november 2013, **PEETERS Anna**, echtgenote van Alfons FRANSEN. – 81 jaar
- Op 09 december 2013, **BERGS Michel**, echtgenoot van Martha VERBOVEN. – 86 jaar
- Op 09 december 2013, **BERGS Michel**, echtgenoot van Martha VERBOVEN. – 86 jaar
- Op 03 januari 2014, **NAUWELAERS Julia**, weduwe van Marcel POLFLIET. – 94 jaar

