

echo

N°722

Driemaandelijks tijdschrift
januari 2017



**“Organized crime,
disorganized police?”**

Schorsing, de gevolgen, ..

Salduz Plus



Woordje van de voorzitter

Beste lezer,

Bij het verschijnen van deze Echo hebben we 2016 achter ons gelaten. Het jaar 2017 is een feit.

In naam van alle medewerkers en afgevaardigden heb ik de eer U, een voorspoedig 2017 te wensen. Ik hoop dat al uw verwachtingen mogen uitkomen. Dank u wel. Dank u voor uw vertrouwen dat u in 2016 in onze organisatie heeft gesteld.

Als jonge voorzitter was 2016 voor mij een jaar vol emotie. De functie van voorzitter waarnemen in onze organisatie is immers een hele uitdaging.

Telkens ik 's morgens de krant open sla, moet ik lezen dat er wel één of andere wijziging aan het politielandschap zal plaatsvinden. De snelheid van de verandering lijkt niet meer te stoppen.

Maar ik lees ook heel veel desinformatie. Stenen worden door handige strategen in de vijver gegooid. Dan wacht men rustig af om te kijken hoe breed en welke richting de golven uitdeinen...

Ook intern is het NSPV in volle verandering en op zoek naar nieuwe evenwichten.

Ons stokpaardje is de communicatie. Wij zetten daar heel erg op in. Ik verwijs naar onze communicatiekanalen, onze website, Facebook en Twitter.

Wij werken ook sterk aan onze interne communicatie, zo schakelen wij rustig over naar het Sharepoint platform. Wij zoeken ook mogelijkheden om onze postverwerking eenvoudiger te maken en ook de financiële administratie is toe aan een facelift.

Maar modernisering kent ook haar grenzen. Elke stap moet goed doordacht worden anders loopt het mis...

In 2016 hebben we een poging ondernomen om de interne opleidingen voor onze afgevaardigden te inventariseren en een modern tintje te geven. In 2017 zullen we nog meer inspanningen moeten doen om onze afgevaardigden de nodige basiskennis bij te brengen. Ook moeten we inzetten op kennisoverdracht, herhaling en opvolging. Een hele uitdaging voor een kleine ploeg, waar elk lid zijn belang heeft.

Samen proberen we te werken aan teamwerk. Ook voor mij een leerproces.

In 2016 zijn we gestart met een werkgroep "politiek bureau". Doelstelling is een breder zicht te krijgen op de syndicale thema's. Ervoor zorgen dat een thema bespreekbaar wordt.

Dit was een schuchtere poging, vooral onderbroken door een tijdelijke stop van de onderhandelingen.

Maar in 2017 zullen we trachten het politiek bureau een bredere rol te geven. Participatie vanuit elke geleding is namelijk één van onze doelstellingen.

In 2016 hebben we ook erg ingezet op de problematiek van de agenten van politie. Heel wat onderhandelingen werden aan dit thema gewijd. Ook hebben we op het nationaal niveau een permanentie voorzien en werden er in het land verscheidene infosessies gegeven.

In 2017 zullen we dit verder zetten.

Onze vrienden van het CaLog hebben we zeker niet vergeten. De werkgroep CaLog heeft hun thema laten opnemen in het eisenbundel van het NSPV.

Het eisenbundel dat in januari ingediend werd, is pas in november op de onderhandelingstafel terecht gekomen. Wij zullen niet nalaten de verschillende thema's uit dit bundel bespreekbaar te maken.

Mijn doelstellingen bij het aantreden waren gebaseerd op drie pijlers :

COP, communicatie, openheid, participatie.

De communicatietrein zit op de rails en zal weldra zijn kruissnelheid bereiken. Participatie trachten we te verkrijgen door elke medewerker op zijn waarde te schatten. Vele medewerkers op alle niveaus zetten hun schouders onder de verschillende projecten. Dat doet deugd want dat is de zin van onze vereniging. Samen sterk... Aan de zijlijn jammeren lost niks op en werkt alleen contraproductief. Mijn persoonlijke doelstelling is de negatieve energie omzetten naar een positief verhaal. Ja ik ben een naïeve voorzitter, als humanist, geloof ik in het goede, en blijf ik mij vastpinnen op wat wel goed loopt. Openheid vertaalt zich in de aanstelling van een commissaris-revisor die onze interne processen aan een kritische blik onderwerpt. Tevens hebben wij een heel legertje advocaten aangesteld die ons helpen bij de juridische beslissingen van onze vereniging. Professionaliseren kent ook haar uitdagingen...

2017 kondigt zich aan als een extreem druk jaar op syndicaal vlak. Heel wat veranderingen hangen in de lucht. Wij zijn benieuwd.

Maar vooral zijn we strijdvaardig en klaar om de belangen van onze leden te verdedigen. Wij hopen van ganser harte dat wij verder op uw steun mogen blijven rekenen.

Samen sterk...

Carlo Médo
Nationaal voorzitter

**"Dank u wel,
dank u voor uw vertrouwen dat u
in 2016 in onze organisatie heeft
gesteld."**

Waarom lid worden?

*Als alles goed gaat heb ik geen vakbond nodig!
Ik kan mijn problemen wel zelf oplossen!
Ik sluit wel aan als ik problemen krijg!
Tegenwoordig kan je overal de nodige informatie vinden!*

Verkeerd gedacht!

Sluit jij een verzekering af als uw keuken al in brand staat?
Je kan maar beter vooruitziend zijn.

Het NSPV is een a-politieke vakorganisatie en verenigt het personeel tewerkgesteld bij de geïntegreerde politie uit alle categorieën in actieve dienst, oprustgestelden en weduwen.

Het NSPV is een representatieve vakorganisatie. Zij overlegt en onderhandelt op alle niveaus, zowel op regeringsvlak als met de lokale en federale overheden, dit in het belang van ons beroep en het welzijn van onze leden.

Het NSPV waakt er over dat de overheid aan al het personeel werkzaam bij de politie de plaats geeft die hen in de maatschappij en in hun beroep toekomt.

Het NSPV onderhandelt met de overheid over het statuut, de wervingsprocedures, de vorming, de loopbaan, de tucht, het geldelijk statuut, het pensioenstelsel, enz.

De belangen van onze leden zijn onze grootste zorg.

Het NSPV is dank zij haar jarenlange beroepservaring de onmisbare verdediger van alle personeelsleden.

- Wij ijveren voor uw bezoldiging en uw loopbaan.
- Wij ijveren voor een rechtsbescherming afgestemd op uw beroep.
- Wij ijveren voor een sociaal aanvaardbaar familiaal leven.

Het NSPV is een vakorganisatie die een echte verdediging van de algemene en individuele belangen kan bieden en aanzienlijke sociale voordelen aan zijn leden geeft.

Dankzij de spreiding van haar afdelingen en afgevaardigden over het ganse land genieten de leden steun in hun eigen werkomgeving. Deze lokale dienstverlening is voor ons primordiaal.

Het NSPV kijkt niet enkel naar het verleden maar gaat onvermoeibaar door.

We bieden U een vastberaden vakorganisatie.

Samen met de vele leden die voor het NSPV gekozen hebben

SAMEN STERK!
Het NSPV, Uw vakorganisatie

SYNDICALE ECHO

Colofon

De 'ECHO' is het trimesterieel tijdschrift van de vzw NSPV. Niet-leden en geïnteresseerden kunnen intekenen op een jaarabonnement door het storten van € 77 op rekeningnummer BE06 3101 1451 1822 van het NSPV.

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

- Verantwoordelijke uitgever: Carlo Médo
- Lay-out - Eindredactie: Joeri Franck
- Strip: Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Provinciale contacten

- **Antwerpen**
Tom de Gent - 0498 88 58 22
- **Limburg**
Jean-Pierre Claes - 0495 84 65 20
- **Oost-Vlaanderen**
Koen Anraed - 0475 61 46 08
- **West-Vlaanderen**
Benny Lavaert - 0494 16 03 27
- **Vlaams-Brabant**
Aldo Houben - 0479 56 88 23
- **Brussel H.G.**
Mario Thys - 0485 55 58 80
- **Gepensioneerden**
Marcel De Loof - 0477 63 90 18



Romboutsstraat 1/011
1932 Zaventem
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.nspv.be

**Gelet Art. 29 van de wet 24 maart 1999 bedraagt de
bijdrage voor actieve personeelsleden vanaf 1/1/2017:**

- €156,00 (jaarlijkse bijdrage)
- €13,00€ (maandelijks bijdrage)



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/

2016 was een moeilijk jaar ... maar wat heeft 2017 voor ons in petto ?

2016 was een goed gevuld jaar voor de politie. Tal van belangrijke gebeurtenissen en hervormingen volgden elkaar in sneltempo op.

Terwijl we te kampen hadden met een structureel personeelstekort, moesten we in 2016 immers vier opeenvolgende crisissen het hoofd bieden: de terroristische dreiging en dreigingsniveau 4 in de nasleep van de aanslagen in Parijs, de migrantenproblematiek, de langdurige stakingen in de penitentiaire instellingen, én de aanslagen in de luchthaven van Zaventem en de Brusselse metro.

Bovendien breidde onze regering, die zich weinig tot niks aantrekt van de druk die reeds op de schouders van de politiemensen rust, de hervormingen verder uit en kondigde ze andere statutaire veranderingen aan, alsof het personeel, dat sinds eind 2015 te maken heeft met een permanente afwijking betreffende de arbeidstijd, nog niet genoeg onder druk stond door dit alles. Pensioenhervormingen, besprekingen van de kerntaken van de politie en nieuwe ideeën over de toekomst van de opleiding tot politiemans komen bovenop de ongerustheid die reeds bij het personeel bestaat.

In deze moeilijke context ging de optimalisering van de Federale Politie gewoon verder volgens de verschillende fases die werden gepland voor de inzet van personeel binnen de nieuwe organieke tabel.

Onze Minister kon jammer genoeg weinig goed nieuws

brengen en mogelijke positieve signalen werden onmiddellijk tenietgedaan door de aankondiging dat er alweer een verandering bij de politie op til is.

Wanneer we stilstaan bij de aankondigingen, dan zou men, als alle politiemensen opgeteld zouden worden die links en rechts door Jan Jambon beloofd werden ter versterking (luchthavens, onderzoekers, speciale eenheden, kanaalplan, WPR,...), niet komen tot 1.600 mensen, maar dan zou men meer dan 2.000 mensen moeten rekruteren! Wat de versterking op personeelsvlak betreft, werden er in 2016 uiteindelijk 1.400 politiemensen ingelijfd in de politiescholen in plaats van de geplande 1.600. We hopen echter dat de 200 bijkomende rekruten daadwerkelijk bij de inlijvingsquota voor 2017 gevoegd zullen worden!

Eén ding staat vast. Ondanks alles hebben de politiemensen blij gegeven van hun grote inzetbaarheid en professionalisme. U mag dan ook allemaal terecht trots zijn. Ik hoop echter dat onze leidinggevendenden dit niet vergeten wanneer het erop aankomt!

We sluiten 2016 hierbij af... maar wat heeft 2017 voor ons in petto?

Na de recente gebeurtenissen in Berlijn lijkt de terroristische dreiging niet onmiddellijk af te nemen. De werkdruk op het vlak van onderzoek en beveiliging zal dus hoog blijven.

2017 zal in elk geval rijkelijk gevuld zijn wat de syndicale werking betreft.

We hebben de sectoronderhandelingen inderdaad opnieuw opgestart met onderhandelingen over onze eisenbundels. Andere dossiers opgestart rond de kerntaken zouden ook op de onderhandelingstafel moeten landen. Ik denk hierbij aan de uitwerking van de nieuwe dienst bij de directie beveiliging die opgezet zou moeten worden door de overdracht van personeel van Defensie en van het veiligheidskorps van de FOD Justitie.

De pensioenhervorming wordt ook verdergezet met de discussie rond de zware beroepen binnen het Nationaal Pensioencomité. Hierbij werden er 4 criteria bepaald voor zwaar werk, nl. fysiek belastend werk, belastende werkorganisatie (bv. nachtwerk), verhoogde veiligheidsrisico's en emotionele of mentale werkbelasting. De verdere werkzaamheden zouden de contouren moeten bepalen van ons toekomstige pensioenregime. De criteria voor zwaar werk vormen pas een eerste stap, de regering moet nog de budgettaire impact ervan bepalen en vooral aangeven welke beroepen of functies in aanmerking zouden kunnen komen voor een zwaar beroep, evenals de pensioenvoordelen (leeftijd, berekening) die volgen uit deze erkenning als zwaar beroep.

Het standpunt van onze Minister is hierbij in elk geval dat er bij de politie eenzelfde regime zou gelden voor iedereen, niet opgesplitst in een veelheid aan functionaliteiten.

We zullen daarom waakzaam moeten blijven om alles in het werk te stellen om uw rechten te kunnen vrijwaren en te waken over een verbetering van uw werkomstandigheden. Onze beste wensen voor een sprankelend 2017 op professioneel en persoonlijk vlak!

Het NSPV dankt u voor uw vertrouwen en steun. In de huidige tijden blijft één ding alvast belangrijk: samen, staan we sterker!

Jérôme Aoust
Nationaal secretaris

Calog

Beste Calog'ers

Ik weet het, een mens zou het soms vergeten of op z'n minst eraan twijfelen, maar ook wij behoren tot het politiestatuut. Al moeten we op regelmatige basis onze collega's operationelen daaraan herinneren. Bij deze wil ik even toelichting geven over een item aangaande de Calog-personeelsleden dat reeds enkele jaren in het eisenbundel van het NSPV is opgenomen.

Ook in 2016 is onze eis aangaande de loonanomalieën niet ingewilligd maar de aanhouder wint. Onze voorzitter heeft beloofd om voor ons op te komen.

Ik licht dit even toe:

Een logische redenering zou zijn dat je na verloop van tijd in een andere loonschaal zou terecht komen die ook hoger zou zijn. De werkelijkheid is echter anders. In de 4 vroegere loonschalen hebben ze van loonschaal 2, loonschaal 1 gemaakt. Leuk voor de nieuwkomers natuurlijk maar tussen de oude loonschaal 2 en 3 werd nog een stap tussen gewrongen om geen Loonschaal 4 te moeten maken. Stel je zoiets voor. Daarna werden tussenin nog verhoogde schalen gezet. Nu ja "verhoogde", wees eerlijk! Al dat gevoel betekent dat opslag niet altijd betekent dat er een loonsverhoging was. Dat willen we al jaren rechtekken. Maar logica en politiek...

Ann Belaen Calog-afgevaardigde Vlaams-Brabant

Beeldschermwerk

Met ingang van 1 januari van vorig jaar (2016) zijn er wijzigingen van toepassing met betrekking tot het risico beeldschermwerk.

Geen periodieke onderzoeken meer!

Het standaard periodieke gezondheids- toezicht is afgeschaft.

Geen aanwervings- of werkhervattingsonderzoeken meer!

Gezien het periodiek onderzoek voor beeldschermwerkers is afgeschaft, zijn de voorafgaande gezondheidsbeoordeling en het onderzoek bij werkhervatting (na afwezigheid van minstens 4 weken) eveneens afgeschaft.

Vijfjaarlijkse werkpostanalyse

De gezondheidsbeoordelingen mogen dan wel zijn afgeschaft, het risico op zich blijft wel bestaan. Zo ook de verplichting tot een analyse van de beeldschermwerkposten. Nu zal er veel meer nadruk gelegd worden op deze analyse die minstens om de vijf jaar dient herhaald te worden. Deze analyse dient te geschieden zowel op het niveau van elke groep van werkposten als op het niveau van het individu. Tevens wordt voorgesteld om deze analyse nog eens aan te vullen met een bevraging van de werknemers. De meeste externe diensten zouden in dit kader een online vragenlijst gecreëerd hebben, waarbij de werkgever vrij is deze aan te wenden.

Kan een onderzoek nog?

Indien het blijkt uit de bevraging dat er mogelijk gezondheidsproblemen zijn bij de beeldschermwerkers, kan de betrokken werknemer door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer aan een aangepaste gezondheidsbeoordeling onderworpen worden.

Uiteraard kan elke werknemer bij werkgerelateerde problemen sowieso op spontane raadpleging bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer; zelfs zonder medeweten van de werkgever als het moet. Ook de werkgever kan op eigen initiatief nog steeds al zijn werknemers naar de preventie-adviseur-arbeidsgeneesheer sturen.



Procedure beeldschermbril blijft behouden!

Het stukje beeldschermbril is niet gewijzigd. De beeldschermwerker komt namelijk enkel in aanmerking voor een beeldschermbril wanneer zijn of haar huidige bril niet voldoet! Dit betekent dat zij eerst over een (relatief nieuwe) bril met correctie voor ver en kortbij moeten beschikken, die niet goed genoeg corrigeert; vooraleer zij een beeldschermbril kunnen aanschaffen. Weet wel dat dit een speciaal correctiemiddel betreft en geenszins een multifocale bril betekent.

Het NSPV zal via het BOC de overheid vragen hoe zij dit nieuw KB zullen invullen. We zullen ijveren dat de werkpostanalyse zeker vijfjaarlijks wordt uitgevoerd met bijstand van een ergonom (Stand scherm, lichtinval, regelmatig bewegen, ergonomie stoel, ...) ten einde een volledig advies te bekomen ten gunste van de beeldschermwerkers. Daarnaast zullen we de Overheid vragen om de beeldschermwerkers de mogelijkheid te bieden toch nog vijfjaarlijks een geneeskundige controle te ondergaan!

Koen Anraed

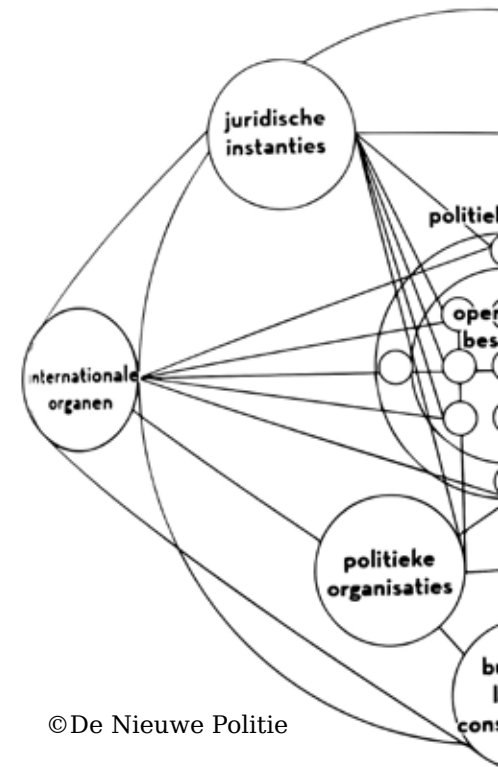


Sommige politiemensen stelden nog processen-verbaal op met een typemachine. Thans krijgen de ploegen hun opdrachten doorgestuurd via een tablet en is hun patrouillevoertuig voorzien van een 'mobile office'. Volstaat deze transformatie om als politieorganisatie aan toekomstige verwachtingen te voldoen, vooral nu digitaal het nieuwe normaal is?

Om een antwoord op deze vraag te vinden, besluit ik mijn oor te luister te leggen bij Steven De Smet, berucht en beroemd in het Belgische politielandschap. Velen onder jullie kennen hem waarschijnlijk als 'de Flick' op sociale media. Reeds in 2012 schreef hij het boek 'De Nieuwe Politie', waarin hij de invloed van - de toen opkomende-digitalisering binnen onze organisatie schetst. In België zijn de meeste inspecteurs nog steeds gebonden aan Word 6 wanneer zij in ISLP een proces-verbaal willen opstellen, terwijl onderzoekers in Nederland al aan digitaal buurtonderzoek doen via een politie-app. Mijn openingsvraag is dan ook of hij, sinds het verschijnen van zijn boek, vindt dat de politieorganisatie voldoende in de juiste richting is geëvolueerd? Zijn antwoord is kort en krachtig: "Neen". Wanneer ik hem om verduidelijking vraag, waarschuwt hij dat, wanneer de beleidsmakers geen volledig nieuwe structuren uittekenen, doordringen van de filosofie van het digitale tijdperk, we als politieorganisatie het pleit verliezen. Hij vat deze filosofie samen als 'vlak, samen en delen'. HR-specialisten beamen het nut van een vlakke structuur. Beslissingen worden niet top-down opgedrongen, maar groeien vanuit de medewerkers. Zij voelen zich zo meer betrokken bij het beslissingsproces, met als gevolg een groter draagvlak.

Vervolgens stipt hij het belang aan van het functioneren in een netwerk. "Netwerken zijn zo oud als de straat. Mensen hebben altijd in stammen of groepen geleefd en binnen die groepen een netwerk opgebouwd waarbinnen ze meer contact hadden met de ene dan met de andere. Netwerken doen we dus allemaal, ook als je je daarvan niet bewust bent, bijv. wanneer je rondvraagt waar je goede condities krijgt bij de aanschaf van een nieuwe wagen of je contacten legt in de sportclub. Netwerken is wel geëvolueerd van een (on)bewuste activiteit naar moderne business strategie, waarvoor je zelfs cursussen kunt volgen. Het is dan ook niet evident om te leren hoe je toegang en een plaatsje verwerft in een grootschalig en complex professioneel netwerk."

Doorheen hun loopbaan bouwen politiemensen heel wat kennis op. Kennis delen is kennis vermenigvuldigen. Al snel evolueert ons gesprek naar zijn stokpaardje: de sociale media. Laat dit het ideale instrument zijn om onze kennis te delen. Bevlogen doceert hij: "Sociale media en de digitalisering van de maatschappij kunnen we vanuit de politie op twee manieren bekijken: een instrumentele en een transformerende manier. Voorlopig ligt de nadruk nog op de instrumentele toepassing van sociale media in politiewerk. Toch is het misschien beter om je af te vragen wat haar transformerende rol kan zijn voor de politie. Met andere woorden, het gaat niet om wat de politie kan doen met digitalisering, maar wat de digitalisering met de politie doet. We zullen moeten zien dat de politieorganisatie in de markt blijft door zich voldoende aan te passen aan het huidige digitale klimaat. Het is motiverend om alle lokale en individuele inspanningen en realisaties te volgen; laat



©De Nieuwe Politie

ons leren uit elkaars experimenten en ervaringen. Maar ik denk dat we allemaal akkoord gaan dat het moment is aangebroken om het wat grootser aan te pakken. Het is nu aan de hogere echelons om deze transformatie van de politie, de implementatie van nieuwe informatiekanaalen en het structureren van bijkomende communicatiesystemen op zich te nemen. Het kan niet de bedoeling zijn dat elke politiezone het warm water moet uitvinden en dat we nu processen uitproberen waar onze noorderburen al een jaar of twee ervaring mee hebben. Het is tijd dat er op federaal en zelfs internationaal niveau wat knopen doorgehakt worden."

"Voorlopig ligt de nadruk nog op de instrumentele toepassing van sociale media in politiewerk."

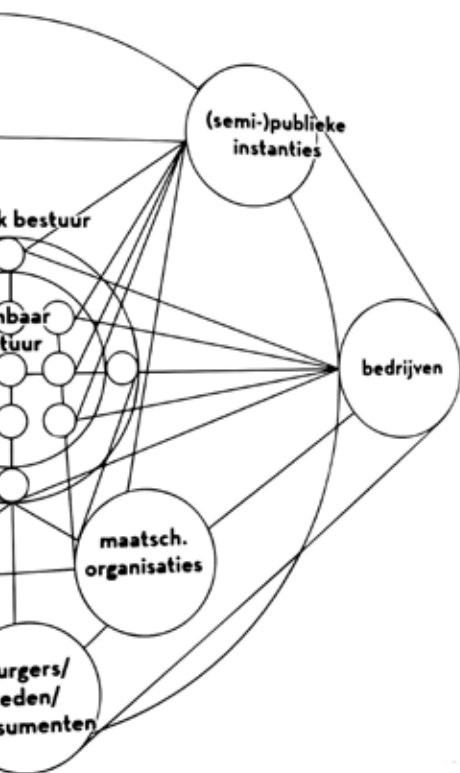
Zijn sociale media wel een prioriteit in tijden van terroristische dreiging en klimaatopwarming?

"Als we het niet doen, gaan we eruit! Anderen zijn wel succesvol op de kar gesprongen."

Zoals?

"Een goed voorbeeld is Islamitische Staat. IS heeft over de hele wereld een angstklimaat weten te creëren door onthoofdingsfilmpjes via sociale media te verspreiden. Het effect hiervan dijde uit als een olievlek of je de filmpjes nu gezien had of niet. Wij lieten de sociale media voor wat ze waren. We hadden er enkel kritiek op en lieten het terrein over aan de terroristen."





“Wat gaan de SRT doen wanneer ze geen informatie hebben?”

Stijgt het gevaar van cyberaanvallen niet, naarmate we als organisatie digitaliseren? Hoe kunnen we ons hier tegen wapenen?

“Als een organisatie de kennis niet in huis heeft, moet ze deze extern durven gaan zoeken. Ik werd recent gecontacteerd door hackers die mij waarschuwden voor wat zich afspeelt op het darknet. De regeltjes werken niet meer. Waarom zouden we, op contractuele basis, ethische hackers geen job aanbieden om bepaalde bedreigingen aan te pakken? Sommige misdrijven kunnen we niet aan met personeel dat een klassieke politieopleiding heeft genoten.”

Externen inschakelen? Hierop leg ik hem het voorstel voor van professor Derrick Gosselin. De professor heeft een wetenschappelijke methode voor het toekomstdenken opgesteld. Samengevat komt het erop neer dat je in gesprek gaat met experts binnen een vakgebied, vooral dan met experts die het grondig met mekaar oneens zijn. Het resultaat hiervan leg je samen met wetenschappelijk onderzoek en beschikbare trendanalyses. Op deze manier kom je tot verschillende opties voor de toekomst. Belangrijk is dat je indicatoren inbouwt die je vervolgens gaat monitoren.

Zou een dergelijke denktank, met name ‘een politieeel toekomstinstituut’, geen slimme zet zijn om gestructureerd het hoofd te kunnen bieden aan de op ons afkomende bedreigingen?

“Dit is de bedoeling met de oprichting van het ComitéD zoals onze minister van Binnenlandse Zaken beloofde op de inspiratiesessie #veilig2020 van 30 juni 2016. Het zou gaan om een disruptief comité dat kan anticiperen op onverwachte aanvallen die buiten de klassieke patronen vallen. Dat comité is nu in een verkennende fase, maar Jambon wil het zo snel mogelijk installeren.”

Als uitsmijter besluit ik ‘De Flik’ nog enkele dilemma’s voor te leggen.

Snelle responsteams (SRT) of wijkpolitie?

“Wat gaan de SRT doen wanneer ze geen informatie hebben?”

De wijkinspecteur is volgens HCP De Smet de uitgelezen persoon om de informatie aan te leveren. “Ik versta dat

de SRT nodig zijn, maar bij het goed aanwenden van de informatie eigenlijk overbodig zijn.”

Extra bevoegdheden voor de private veiligheid: een kans of bedreiging?

“De taken keren stilaan terug naar waar ze horen. Stewards fouilleren toch ook, waarom zouden privébewakers dit niet mogen? De grens voor mij is: voor welke taak heb je een wapen nodig?”

Hij voegt er nog aan toe dat in tijden van terreur de politie niet op iedere kermis of braderie moet aanwezig zijn. De organisatoren van het evenement zijn ook verantwoordelijk voor de veiligheid en moeten de kosten hiervan niet afwentelen op de overheid.

Zero Tolerance of kennisgeoriënteerde probleemoplossers?

Hier twijfelt Steven De Smet. “Als je zero tolerance dient toe te passen, hebben de beleidsmakers jaren aan een stuk een foutief beleid gevoerd.” Tevens is hij echter van mening dat je hier niet tussen kunt kiezen, omdat ze beide ‘functionaliteiten’ zijn die onder de grote politieparaplu horen.

Thuiswerken voor politiemensen op alle niveaus: realistisch of utopie?

“Waarom moet een wijkagent steeds opereren vanuit zijn bureau? Dit draait rond vertrouwen en erkenning.”

Stilaan komt er een einde aan ons gesprek. Wanneer ik de deur uitwandelen geeft hij mij nog mee dat een werkdag er ongeveer als volgt zou moeten uitzien: 70% van je tijd voer je geplande taken uit, 20% besteed je aan taken die je morgen en overmorgen moet uitvoeren en 10% aan toekomstige taken. In realiteit ben je vooral bezig met ‘the shit from yesterday’. We moeten ons dringend focussen op de 10%!

Alain Peeters
[@APeeters5](#)

STEVEN DE SMET

DEFLIK

HOOFD-COMMISSARIS

STRATEGISCH ADVISEUR VEILIGHEID

COMMUNICATIE

AUTEUR VAN

“DE NIEUWE POLITIE”



Foto: @AnthierensErik

RISICOANALYSE

Het is via deze toepassing - om een term van de 21e eeuw te gebruiken - dat het beleid van de werkgever wordt gedefinieerd of, liever gezegd, zou moeten worden!

Voor de FOD werkgelegenheid en sociaal overleg, bestaat de risicoanalyse uit een **systematische** en **permanente** identificatie, maar ook uit een analyse van de gevaren en risicofactoren in werkprocessen en concrete werksituaties in een bedrijf, op een werf of in een instelling.

Begin jaren '90 zijn we begonnen om de veiligheid en de gezondheid op het werk met een veel meer doordachte en geplande aanpak te begeleiden. De Europese Richtlijn 89/391/EEG ligt aan de basis van de bedenkingen die een noodzakelijke verandering in de aanpak van de uitvoering van het werk bij de Belgische werkgevers teweegbracht. Het duurde tot 27 maart 1998 voordat deze Europese bepaling in Belgisch recht werd omgezet. Het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk betreft de uitvoering van de maatregelen ter verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

De werkgever is verantwoordelijk voor het beheer van de risico's en moet bepalen:

- de middelen waarmee en de manier waarop dat beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk geleid kan worden;
- de vaardigheden en de verantwoordelijkheden van degenen die instaan voor de toepassing van het beleid met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Tot zover voor de theoretische benadering. Laten we verder gaan met enkele ervaringen.

Het is na de demonstratie van 6 november 2014, waar niet minder dan 137 collega's gewond raakten, dat de politieoverheden het belang beseften van de aanpak gepland door middel van de risicoanalyse.

Sindsdien, hebben de terroristische aanslagen daar nog een extra laagje bovenop gedaan en vandaag kunnen we zeggen dat de machine eindelijk gelanceerd is. Laten we positief zijn, we zouden de goede kant opgaan.

Echter, hier en daar, zijn sommige politiewerkgevers nog steeds terughoudend en gaan de haren bij hen recht als ze het woord 'risicoanalyse' horen.

De materie van het welzijn op het werk, zowel bij de politie als elders, is niet voldoende ontwikkeld in de basisopleidingen voor leidinggevenden en managers.

Hoe zijn rol spelen en zijn verantwoordelijkheden dragen zonder de omvang ervan te kennen? De reglementering van het welzijn op het werk is echter niet zo klein als sommigen willen denken. Onlangs heeft een samenwerking tussen het federaal en het lokaal niveau ter zake bijgedragen aan het informeren van de werkgevers over de bestaande methoden. We kunnen alleen maar toejuichen dat dit type van initiatief en partnerschap word gehanteerd.

In de praktijk moet je nog steeds rekening houden met een minpunt. Zo, tijdens een BOC, presenteert een werkgever ons zijn risicoanalyse voor één van zijn infrastructures. Het document is opgesteld met heel veel ernst en het wijst op een zeer hoog risico voor de veiligheid, dat als onaanvaardbaar erkend wordt door de werkgever zelf. De conclusie van de werkgever is om te stoppen met werken op deze locatie. Daarover geïnterpelleerd, bevestigt de werkgever zijn analyse, maar weigert om de activiteiten te stoppen. Dus inderdaad werd het overleg uitgevoerd, maar overgaan tot realisatie is net nog iets anders!

Binnen een andere BOC wachten we al twee jaar op een risicoanalyse voor een nieuwe activiteit. Deze genereert een groot aantal risico's die de werkgever probeert te begrijpen zoals hij het kan. Echter, bij het ontbreken van een noemenswaardige risicoanalyse, zijn er "approximaties" en worden gekende en niet beheerste risico's genomen.

Wat drijft een werkgever om deze essentiële stap te negeren? We hebben enkele ideeën over dit onderwerp.

Als we vermoeden dat een risicoanalyse een gebrek aan capaciteit, een gebrek aan uitrusting, een gebrek aan opleiding, te hoog risico's voor de veiligheid van het personeel, ... gaat aantonen, zijn we vervolgens gedwongen te kiezen tussen de operationele verantwoordelijkheden, omdat de missie wettelijk verworven is, en de verantwoordelijkheden die voortvloeien uit de regels van het welzijn op het werk. Toegegeven dezer tijd, is de rol van de werkgever niet gemakkelijk en de keuzes zijn vaak moeilijk. Zolang het werkt zonder een hapering, kan het blijven duren. Maar is de waarborg van veiligheid een pokerspel?

We moeten niettemin weten dat op 06/06/2010, het sociaal strafwetboek het daglicht zag. De werkgever die in gebreke is met de risicoanalyse, zou in specifieke omstandigheden gestraft kunnen worden met een strafbete, een administratieve boete of zelfs een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar. Moet er eerst een slecht voorbeeld komen voordat degenen die het meeste weerstand bieden veranderen?

Wat betekent dit voor de man/vrouw op het terrein?

En nu komen we tot het punt.

Wanneer u van dienst bent, is alles met betrekking tot uw prestatie direct gekoppeld aan het welzijn op het werk. Bijvoorbeeld :

- Het uniform. In functie van de opdracht kan een specifiek uniform soms opgelegd worden. Individuele of collectieve beschermingsmiddelen kunnen ook opgelegd worden (kogelvrije vesten III of IV, verkeersmantels, ...).
- Afhankelijk van de gepresteerde werkuren moet de noodzaak aan pauzes worden benadrukt. Het is niet ongewoon om diensten van meer dan 15 uur te zien. Pauzes moeten dan opgelegd worden door de werkgever. De bestuurder die u moet vervoeren moet zich zo veel mogelijk van vermoeidheid onttrekken. De ministeriële vrijstelling is een gemakkelijke uitvlucht, maar het brengt ernstige risico's voor het personeel teweeg.
- De weersomstandigheden moeten ook worden geanalyseerd. Een dienst doen met min 10°C of meer dan 30°C impliceert verschillende reacties van de werkgever.
- De bewapening die u moet meenemen moet ook overeenkomen met de risico's die u zult tegenkomen.
- De missie en zijn bijzonderheden moeten nauwgezet worden bestudeerd.

Velen van ons zullen zeggen dat dit zinvol is. Maar in de praktijk ontbreekt vaak het gezond verstand.

Wie heeft het nooit voorgehad dat je ergens midden op een kruispunt staat, in volle zon, en dit 12 doorlopende uren lang met een falende radio, een lunch die slecht wordt door de hitte en lauwe dranken, ergens in een hoek van het land dat je nauwelijks kent?

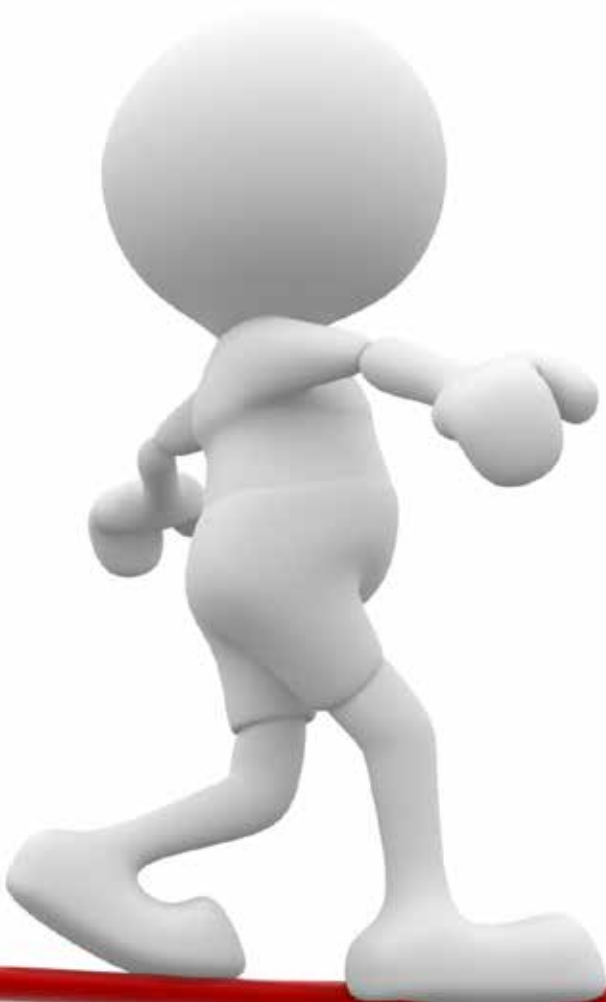
Wie heeft het nooit voorgehad ineens gedropt te worden midden in Brussel zonder enig plan noch specifieke instructies, met drie andere collega's die net zo verloren zijn als jezelf, in niveau 4 en dit in een stad die in staat van belegering is?

Wie heeft het nooit voorgehad dat hij naar een festival of een landbouwbeurs gegaan is en pas 20 uur later thuis kwam?

Het dagelijks leven van de politieman is geplaveid met een heleboel valkuilen en wij hebben de plicht eraan te werken om te vermijden dat u deze ooit moet tegenkomen.

Om deze reden is het dan ook noodzakelijk dat de werknemers, de werkgevers, de hiërarchie en de sociale partners samen dit analytische werk realiseren zodat de missies in goede omstandigheden en met het best mogelijke resultaat worden voldaan.

Pascal Himpe
Vaste Afgevaardigde





SALDUZ PLUS

De Salduz Plus-richtlijn 2013/48/EU voorziet een uitbreiding van de rechten. Het recht op bijstand van een advocaat zal gelden voor alle verdachten of beklaagden, vrij of niet vrij, tijdens de volledige duur van de strafprocedure. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens meent dat het recht van elke verdachte/beklaagde om toegang te hebben tot een advocaat vanaf het eerste politieverhoor tot de fundamentele elementen van een eerlijk proces behoort.

Hiervoor heeft de Belgische wetgever de nieuwe Salduz-Plus-wetgeving in het leven geroepen. Echter lijken hier nog niet alle praktische problemen mee opgelost te zijn. Inderdaad is de wet een regelgeving waar heel wat hiaten nog moeten ingevuld worden. Hiervoor werd er binnen VZW NSPV al heel wat denkwerk gedaan, nu het duidelijk is dat onze leden in de uitoefening van hun job zeker bijstand moet krijgen. Immers bestaat de mogelijkheid dat een politieambtenaar tijdens de uitoefening van zijn mandaat geconfronteerd wordt met een omstandigheid waarin hij zich plots geplaatst ziet in de positie van een verdachte. Dit is nu éénmaal de keerzijde van het monopolie van geweld ...

Het is dan dat het belangrijk is dat onze leden bijstand krijgen van hun vertrouwde vakorganisatie, waarbij we niet mogen vergeten om de toepassing van artikel 52 WPA zeer rigoreus te laten toepassen.

In tussentijd moet er wel gezorgd worden dat u als lid bijstand blijft krijgen, zelfs als de overheid in eerste instantie niet wil en/of kan tussenkomen met haar artikel 52 WPA. In dit geval moeten we voorzien dat u als lid raad en daad krijgt waarbij zo nodig een advocaat ter beschikking wordt gesteld.

In eerste instantie kan er verwezen worden naar de bestaande permanentie wat de rechtsbijstand betreft, waarbij de leden iemand van de rechtsbijstand kunnen be-

reiken en dit 24/7. Alsdan kan met deze dienst overlegd worden over de aanstelling van een advocaat of andere te nemen maatregelen. Indien er met onderling overleg een advocaat wordt aangesteld dan zal VZW NSPV deze eerste tussenkomst dragen. Achteraf moet dan wel gekeken worden of er een verhaal mogelijk is bij de werkgever op basis van artikel 52 WPA, dit teneinde het financieel evenwicht te behouden.

Het zal een moeilijke oefening zijn, maar het is zo dat in eerste instantie VZW NSPV haar verantwoordelijkheid wenst te nemen en ervoor moet zorgen dat de leden de rechtsbijstand krijgen waar ze recht op hebben ook bij de toepassing van de nieuwe wetgeving.

Indien er samen met de leden en hun afgevaardigden kort op de bal wordt gespeeld dan kan de OVERHEID voor haar verantwoordelijkheid gesteld worden, met verhaal van de kosten in toepassing van artikel 52 WPA. Dit zal aanleiding moeten geven tot een reflex, waarbij er steeds een aanvraag wordt gedaan bij de overheid indien er een advocaat wordt aangesteld of nodig is.

Deze voorgestelde wijze van werken zal geëvalueerd worden bij het einde van het eerste trimester van 2017, maar de wens is zeker om de leden voor 100% te kunnen bijstaan.

De permanentie van de RECHTSBIJSTAND is te bereiken op:

Tel.: 02.65.00.130

Email: juristnl@nspv.be

Namens het volledige team van de RECHTSBIJSTAND wensen wij u en uw dierbaren het allerbeste voor 2017 onder het motto: HOU HET VEILIG!



SCHORSING, DE GEVOLGEN,..

In een carrière is het bijna onvermijdelijk dat een moeilijkheid, ongeval of onhandigheid zich voordoet. De bepalingen van het tuchtreglement en de deontologische code worden dan zeer snel toegepast. In onze democratische samenleving, zorgt onze politiestatuut ervoor dat wij in de frontlinie worden geplaatst om bekritiseerd te worden. Al dan niet gegrond, zijn wij hier vaak de dupe van.

Laten we eerlijk zijn: lid worden van een syndicaat is in de eerste plaats een vraag naar bescherming en aanpak. Als er zich een probleem voordoet, dat verwarrend is voor ons, dan rekenen wij op onze syndicale afgevaardigden om ons te helpen. De eventuele advocaat komt pas later en zal eerder gaan kijken naar het gerechtelijke aspect.

Voor meer ernstige problemen of op het eerste zicht ernstig lijkende problemen valt de ordemaatregel van schorsing die soms zelfs nog met jaren wordt verlengd. Indien de overheid een loonbeslag voorstelt, is het nog steeds noodzakelijk dat de verdediger ingrijpt om dat loonbeslag zoveel mogelijk te beperken. Jammer genoeg zal hij zelden een schorsing voorkomen.

Het doel van mijn interventie is om ons bewust te maken van de toestand van de betrokken collega. In deze situatie waarin de maatregel van schorsing om de 4 maanden wordt verlengd, word ook zeer snel een 'cordon sanitaire' ingesteld. Dit wil zeggen dat bijna alle contacten met desbetreffende collega worden verbroken. Deze maatregel wordt soms zelfs door de overheid "aangeraden"!

We kennen allemaal gevallen van geschorste collega's en we weten allemaal dat dit niet gewoon thuis blijven is. Vaak wordt de collega depressief, verliest hij het vertrouwen in zichzelf en in het systeem. Als de pers erbij wordt betrokken is het zeer zelden in zijn/haar voordeel. Familie en naasten delen vaak in de lijdensweg van de betrokkene. De angst om slecht nieuws te ontvangen is reëel en vaak gebeurt het dat zich een soort paranoia ontwikkelt.

Naast het luisterend oor en ondersteuning, zijn we vaak machteloos, omdat we zelden toegang hebben tot het dossier. Maar regelmatig contact behouden met de betrokkene is al helpen. De verdediger kan het niet alleen (vooral als er verschillende dossiers van dit type hangend zijn). Hij heeft zijn andere collega's van de eenheid nodig! Medelijden en empathie hebben wil niet zeggen dat de waarde van de politie word verloochend, integendeel. Dus bedenk dat er onschuldige mensen in de kou staan (en die zijn er!). Aan het einde van de tunnel is er dan nog de re-integratie: hoe deze gekwetste werknemers terug aan het werk zetten, terwijl ze werden geschorst en uit hun vertrouwde omgeving zijn gehaald en vrijwel alle contact met collega's werd ontzegt? Het is ver van gewonnen en een aantal zullen nooit meer werken! In afwachting, wees niet angstig, meedogenloos of harteloos. Praat met hen!

Dominique REMY – Provinciaal Voorzitter van Luxemburg



Foto Google Streetview

Politiezone Brussel-West:

Geen kerststronken maar graag extra personeel

Onze Minister van binnenlandse zaken bracht tijdens zijn recent bezoek aan Brussel-West kerststronken mee. Dit was welkom maar helaas had hij geen extra personeel mee en dit is wel echt nodig en liefst nu.

Brussel is onze hoofdstad. Er zijn vele gemeenten en 6 politiezones waaronder Brussel-West (Sint-Jans-Molenbeek, Koekelberg, Jette, Ganshoren en Sint-Agatha-Berchem).

Brussel, de spil in het geheel

Sinds de verschillende terroristische aanslagen in binnen- en buitenland is het duidelijk geworden dat Brussel spilfiguur is in dit geheel. Elke politiezone in Brussel moet heel wat extra inspanningen leveren en vooral Brussel-West. Hoe vaak horen we niet spreken van "Molenbeek". Iedereen weet dit, zelfs in het buitenland. Salah Abdeslam werd opgepakt in "Molenbeek".

Onze federale overheid deed extra inspanningen via het kanaalplan, een mooi plan. Helaas vooral een plan. Nooit is dit tot volledige uitvoering gekomen.

Financiën

Brussel-West bestaat vooral uit "arme" gemeenten. Buiten Koekelberg staan ze allemaal onder voogdij van de hogere overheid om te vermijden dat ze over kop zouden gaan. Daar is geen extra geld te vinden voor de politie. De hogere overheid beslist hierover en houdt dit tegen.

Elke politiezone krijgt een federale dotatie. Brussel-West krijgt slechts 66 euro per inwoner. Andere Brusselse zones krijgen het dubbele tot zelfs het driedubbele. Opnieuw is Brussel-West benadeeld. Hun vraag voor een eerlijke verdeling van deze federale dotatie stuit steeds op een njet. Dit is te ingewikkeld en kan nu niet worden gerealiseerd. Dit maakt dat deze zone heel fel ondergefinancierd is.

Via het kanaalplan werden vele extra agenten beloofd. Er zijn zeker versterkingen maar niet diegenen die beloofd werden. Diegenen die wel komen proberen om via mobiliteit snel weg te geraken. Dit lukt heel frequent en dan worden ze vaak niet vervangen.

Met de handen in het haar

De lokale politiek en de leiding van de politiezone trachten oplossingen te vinden maar zitten met hun handen in het haar. Ze zijn ten einde raad. Het personeel ook. Na een lange periode van uitermate zware inspanningen lukt het niet meer. Het is op. Ze zijn fysiek en mentaal moe. De stress slaat toe en bovendien is er geen zicht op beterschap. Hun families lijden mee. Het is onhoudbaar geworden. Dan rest je nog maar één keuze : je bezoekt jouw huisarts. Heel begrijpelijk maar helaas lost dit de problemen voor de bevolking niet op. Een tekort van ongeveer 130 politiemensen is niet vol te houden, voor niemand.

Paniekvoetbal

Daarom doen we nogmaals een oproep aan de federale overheid : Neem uw verantwoordelijkheid op en pak deze problemen grondig aan. Doe geen loze beloftes maar ga over tot daden. Doe dit op een beredeneerde en georganiseerde manier. Geen paniekvoetbal meer zoals in het verleden.

Zo kan het niet meer verder. Kom naar de onderhandelingsstafel met concrete voorstellen en we bespreken deze samen. Een wonderoplossing op zeer korte termijn is er niet maar het kan beter, veel beter. Het moet gewoon veel beter.

Vermijd dat deze problemen verder uitdeinen naar de rest van het land. Het is twee voor twaalf.

Reportagemaker Eric Goens (Niveau 4) stelt het zo :

"Ik heb het gevoel dat er van de beloftes die werden gemaakt na de aanslagen weinig zijn waargemaakt. Je hebt nochtans een korps dat blaakt van de goesting om er iets aan te doen. Anderzijds heb je de verwarring bij de burger die zich afvraagt hoe het komt dat we een jaar later nog altijd niet verder staan dan dat. Ik weet dat het niets te maken heeft met het werk dat het politiekorps verzet."

Rudi Moerman
Vaste Afgevaardigde



JOUW VERZEKERINGEN:

BIJ COVER STAAT DE PERMANENTE VERBETERING VAN DE DEKKING VOOROP !!!

Het COVER team hoopt dat je op geweldige manier 2016 hebt uitgeleide gedaan en op een fantastische wijze 2017 hebt mogen aanvatten. Bij deze onze oprechte en welgemeende nieuwjaarswensen aan alle ECHO lezers.

COVER heeft ondertussen niet stil gezeten.

De COVER klanten onder jullie hebben ondertussen een wenskaart in de bus gekregen met erbij gevoegd een folder over de nieuwe en verregaand gepersonaliseerde brandverzekering die vanaf 1 januari 2017 wordt aangeboden. Alle informatie over deze nieuwe zeer hoogstaande brandverzekering vind je ook terug op onze website www.cover-risk-management.be, via volgende link <http://www.cover-risk-management.be/nl/nieuws/news-december-2016>

Doordat deze nieuwe brandverzekering echter zodanig persoonlijk wordt, kan je vanaf 1 januari ook niet meer aansluiten bij het verzekeringspakket zoals dit tot eind 2016 werd aangeboden.

Voor alle klanten die het oude pakket onderschreven is er echter geen reden tot paniek : zolang er geen essentiële gegevens veranderen, blijf je - zolang je klant blijft bij COVER - eenvoudigweg voort genieten van de voorwaarden van het oude pakket.

En zelfs als je, doordat je bijvoorbeeld verhuist, een nieuwe brandverzekering moet afsluiten volgens de nieuwe formule en het oude pakket dus vervalt, biedt COVER je een oplossing die zelfs nog beter aan je behoeften tegemoet komt.

Het oude pakket voorziet immers slechts één keuzemogelijkheid, met name de mogelijkheid in te schrijven voor de hospitalisatie met éénpersoons- of meerpersoonskamer.

Wij zijn van mening dat je zelf moet kunnen beslissen hoe je pakket, dat we voortaan "box" zullen noemen, eruit moet zien.

Je zal dus vanaf nu, als je een nieuwe verzekeringsbundel wil onderschrijven, zelf kunnen bepalen welke hospitalisatieverzekering (A of B), welke bijstandsverzekering (personen, basis of privilege) en welke familiale (basis of plus) je wil nemen.

Met andere woorden ga je dus de keuze krijgen aan te sluiten bij één van de 12 voorgestelde BOX-en en dit steeds aan prijzen die ver onder de normale marktprijs liggen.

Tot slot nog dit : uiteraard ben je niet verplicht een bundel te nemen en kan je ook nog steeds afzonderlijk aansluiten bij één of meerdere verzekeringen die we aanbieden en die jouw behoefte het best dekken.

Hou ondertussen de verdere evoluties in ons aanbod in het oog via onze website. In de zeer nabije toekomst zal onder andere een nieuwe autoverzekering het licht zien. We houden je uiteraard via alle mogelijke communicatiekanalen verder op de hoogte.

Tot gauw en geniet in volle geluk
David J. VROOME
Voor het COVER team

COVER, je ideale partner en perfecte back-up.

Bij COVER ben je tot niets verplicht, word je behandeld als volwaardig volwassene en komen jouw behoeften op de eerste plaats.

ONZE TOEKOMSTIGE REIZEN IN 2017 EN 2018

GROTE RONDREIS IN CORSICA



Van 17 tot 27 september 2017

In dubbele kamer : 1.730 €/persoon

In single kamer : 1.980 €/persoon (aantal beperkt)

Vluchten met Air Corsica vanuit Charleroi

Vertrek 10u30, aankomst 12u05

Terug 10u50, aankomst 12u25 (onder voorbehoud)

Inbegrepen in de prijs :

- vluchten met luchthaven taksen
- transfert en busvervoer ter plaatse in Corsica
- Nederlandstalige begeleider
- logement in hotels ** of ***
- vol pension vanaf het diner van dag 1 tot het ontbijt van dag 11
- ¼ liter wijn per persoon tijdens het diner
- degustatie van Corsicaanse wijnen
- treinrit naar Bastia, Bonifacio en Corte
- boottocht te Bonifacio (grotten en kliffen)
- een avond met Corsicaanse dans en gitaar
- alle bezoeken vermeld in het programma hieronder
- begeleid bezoek van Ajaccio (1u15) met lokale gids
- de fooien.

Niet inbegrepen in de prijs :

De extra's, de dranken (behalve de ¼ liter wijn tijdens het diner) en de persoonlijke uitgaven. Alle prestaties die niet vermeld zijn in het programma.

De verzekeringen :

- annulering in dubbel : 85 €/persoon
- annulering in single : 95 €/persoon
- full option in dubbel : 120 €/persoon
- full option in single : 135 €/persoon

PROGRAMMA (onder voorbehoud)

Dag 1 : Luchthaven Charleroi / Ajaccio – Regio Calvi / Île Rousse / ongeveer 25 km

Afspraak van de deelnemers op de luchthaven van Charleroi. Transfer naar het hotel. Installatie, diner en overnachting.

Dag 2 : Cap Corse / ongeveer 250 km. Vertrek naar Bastia. Deze Genuese stad, gelegen op de berg en met uitzicht op de Toscaanse kust, is een bruisende stad met Midditerraanse charme. Bezoek van de stad met een klein treintje. Lunch. Vertrek naar de Corsicaanse Kaap, daarna Pietranera, Miomo, Erbalunga, Santa Severa, de Col de Santa-Lucia, Pino. Aankomst in Patrimoine. Degustatie van de beroemde Corsicaanse wijnen te Patrimoine. Vertrek naar St-Florent. Terug in het hotel via de woestijn van Agriates. Diner. Overnachting.

PORTUGAL:

RIVIERCRUISE OP DE DOURO



Van 30 september tot en met 7 oktober 2018

Kajuit op het standaarddek: 1.442 €/persoon (14 x 103 €)

Kajuit op het tussendek: 1.624 €/persoon (14 x 116 €)

Kajuit op het bovendek : 1.652 €/persoon (14 x 118 €)

Supplement single : 530 € (aantal beperkt)

Vluchten met SN, TAP of andere.

Inbegrepen in de prijs :

- vluchten met luchthaven taksen
- transfert luchthaven-haven-luchthaven
- de cruise in ALL INCLUSIVE formule van het diner van dag 1 tot het ontbijt van dag 8
- de Gala avond
- de animaties
- de Flamenco en Fado avond
- begeleiding van de animator aan boord

De verzekeringen zijn niet inbegrepen:

- annulering : 80 €/persoon
- full option : 110 €/persoon
- single : + 25 € annulering, + 35 € full option

Kort samengevat: zacht klimaat in deze periode van het jaar (20-25°C), de vallei van de Douro is geklasseerd Werelderfgoed van de Unesco, kleurrijke wijngaarden in de vroege herfst (+ late oogst), een van de mooiste canyons van Europa met adembenemende zichten, patrimonium, traditionele dansen en liederen, de UNESCO geklasseerde stad Salamanca, Braga bekend als het "Portugese Rome", doorgang van verschillende sluizen waaronder de hoogste van Europa.

PROGRAMMA (onder voorbehoud)

Dag 1 – ZONDAG 30 SEPTEMBER 2018

Brussel – Porto. Aankomst aan boord van het schip vanaf 17u. Installatie en voorstelling van de bemanning gevolgd door een welkom cocktail. Diner aan boord. 's Avonds, facultatieve uitstap per bus ter ontdekking van het verlichte Porto.

Dag 2 – MAANDAG 1 OKTOBER 2018 - PORTO

Na het ontbijtbuffet aan boord, vertrekken wij op ontdekking van Porto, ter gelegenheid van een facultatieve excursie. Ontdek een van de oudste steden van Europa met een historisch centrum dat geklasseerd is als UNESCO werelderfgoed.

Diner aan boord gevolgd door een Fado avond.

Dag 3 : Porto – Ajaccio / ongeveer 190 km

Vertrek naar de top van Marsulinu, de vallei van Fango, de Col de la Croix. Aankomst in de golf van Porto, geklasseerd Unesco Werelderfgoed. Verder naar de beroemde Calanches van Piana. Terug naar Porto. In optie (met supplement), cruise in Porto naar de Calanches van Piana (1u30). Lunch. Verder naar de kloof van Spelunca, en daarna het dorp Evisa. Verder richting Vico, Sagone om aan te komen in Ajaccio. Installatie in het hotel in de regio van Ajaccio. Diner en overnachting.

Dag 4 : Ajaccio en de uitstap in de maquis / ongeveer 70 km

Vertrek voor het begeleide bezoek van Ajaccio. Lunch. In de namiddag, richting het binnenland voor de ontdekking van de Mediterraanse fauna en flora : Cauro, Bastelica, de Tolla dam en Bastelicaccia. Terug naar het hotel. Diner en overnachting.

Dag 5 : Propriano – Sartène – Col de Bavella – Solenzara / ongeveer 230 km

Vertrek naar Cauro en de dorpen van Petreto en Olmeto, daarna naar Propriano, in het hart van de Golf van Valinco. Verder naar Sartène, de "meest Corsicaanse stad". Daarna verder in de richting van de regio van Alta Rocca, de dorpen van Santa-Lucia en Levie. Over de Col de Bavella en haar majestueuze rotsachtige pieken. Lunch. Voortzetting over de Col de Larone. Solenzara. Check-in in een hotel in de omgeving van Porto-Vecchio / Solenzara. Diner. Overnachting.

Dag 6 : Bonifacio / ongeveer 50 km

Vertrek naar Bonifacio. Boottocht. Bezoek van Bonifacio in een kleine trein. Lunch gedurende de excursie. Terug naar het hotel. Diner. Overnachting.

Dag 7 : Solenzara – Aléria – Corte – Région de Bastia / ongeveer 240 km

Vertrek naar Solenzara, langs de kust van parelmoer. Verder naar Aléria en Niolu, Calacuccia, de kloof van Scala di Santa Regina. Aankomst in Corte, het hart van het regionale Corsicaanse natuurpark. Lunch. Bezoek van Corte in een kleine trein. Verder richting de regio van Bastia. Installatie in het hotel. Diner. Avond met zang en gitaar. Overnachting.

Dag 8 tot dag 10 :

Vrij verblijf in vol pension in het hotel Madame Mère. Facultatieve optie van mogelijke bezoeken die later zullen voorgesteld worden.

www.hotel-madame-mere.com

Dag 11: BASTIA / CHARLEROI

Transfer naar de luchthaven van Bastia.



N.B : De reservaties zijn gewenst voor 15 februari 2017 en zullen geregistreerd worden in functie van de volgorde van ontvangst van de inschrijvingen met een minimum van 30 personen en een maximum van 44 personen. Een reserve lijst zal vervolgens worden aangelegd in functie van de vraag.

Dag 3 – DINSDAG 2 OKTOBER 2018 - PORTO-

REGUA. Facultatieve uitstap in Braga, bekend als het "Portugese Rome" dankzij haar heilige architectuur van grote kwaliteit. Ondertussen vaart het schip naar Leverinho. Terug aan boord in Leverinho voor de lunch en het bewonderen van de prachtige landschappen die deze cruise biedt tot in Regua. Wij varen doorheen de sluizen van Crestuma en Carrapatelo, de hoogste van Europa. (36 meter). Aankomst in Regua rond 20u. Diner aan boord gevolgd door een dansavond of een nachtwandeling (vrij) in Regua.

Dag 4 – WOENSDAG 3 OKTOBER 2018 - REGUA-

VEGA DE TERON. Vertrek voor de facultatieve excursie in Villa Réal, stad met zeer gevarieerde religieuze architectuur. Daarna bezoek van het landhuis Solar de Mateus en wandeling in de tuinen. Verderzetting van de cruise. Wij varen in het hart van de beroemde wijngaarden van Porto, langsheen prachtige heuvels bedekt met wijngaarden. Wij varen doorheen de sluizen van Valeira en Pocinho en komen aan in Vega de Teron in de avond. Diner gevolgd door een flamenco avond aan boord.

Dag 5 – DONDERDAG 4 OKTOBER 2018 - BARCA D'ALVA (facultatieve uitstap in Salamanca)

Vertrek voor de facultatieve excursie in Salamanca, geklasseerd als UNESCO werelderfgoed. Diner en geanimeerde avond aan boord in Barca d'Alva.

Dag 6 – VRIJDAG 5 OKTOBER 2018 - BARCA

D'ALVA-FERRADOSA-PINHAO. Ochtend al varend. Lunch tijdens de tocht. Halte in Ferradosa rond 14u.

Vertrek voor een facultatieve excursie van de "wijnen van Porto". U zal de wijnroute volgen en een halte maken op een uitkijkpunt in het hartje van de wijngaarden en deelnemen aan een wijnproeverij van Porto in een quinta. Terug aan boord van het schip in Pinhao rond 18u. U zal tevens het oude treinstation vrij kunnen bewonderen met haar prachtige "azulejos" (typische tegels). Diner en gala avond aan boord.

Dag 7 – ZATERDAG 6 OKTOBER 2018 - PINHAO-PORTO

Ontbijtbuffet aan boord. Vertrek naar Pinhao met de bus voor een begeleid facultatief bezoek van Lamego. U zal er het heiligdom van Nossa Senhora dos Remedios en haar kathedraal ontdekken. Terug aan boord in Regua. Lunch al varend. Namiddag varend doorheen de grote sluizen. Aankomst in Porto op het einde van de avond. Diner en folkloristische avond aan boord.

Dag 8 – ZONDAG 7 OKTOBER 2018 - PORTO

Ontbijtbuffet aan boord en ontschepping om 9u. Transfer naar de luchthaven. Vlucht van Porto naar Brussel.

N.B : De reservaties zijn gewenst voor 15 februari 2017.



U kan het volledige programma verkrijgen bij het secretariaat van NSPV ... met de prijs en de lijst van de facultatieve uitstappen van deze riviercruise.

Het financiële beheer van deze programma's zal verzekerd worden door de VZW onder de vorm van maandelijks sparen.

Voor alle inlichtingen en reservatie, contacteer:

- Roger COCKHUYT – 050/71.34.76 – 0498/93.95.84. – roger.cockhuyt@skynet.be
- Marianne VANDEMOERE – 050/71.34.76 – 0476/34.77.61 - marianne.vandemoere@skynet.be

Vragen en antwoorden

Informatie dienstverlening sector gepensioneerden.

Bij het begin van het nieuwe jaar zullen terug heel wat vragen gesteld worden betreffende het pensioenbedrag dat een weinig zal gestegen zijn. Niet spectaculair weliswaar, maar het zijn de gepensioneerden die tijd hebben om daarover te praten en zich daarover vragen te stellen.

Door de aangepaste barema's van de bedrijfsvoorheffingschaal voor de pensioenen zal je uw pensioen zien verhogen met een paar of meer euro's. Veel meer zal het niet zijn.

Misschien, maar misschien ook niet, is 1 januari 2017 een voorziene datum voor een perequatieaanpassing voor de pensioenen. Dit kan sterk onderling verschillen, (vooral bij de vroegere gemeentepolitie) wetende dat de gepensioneerde politie mensen en hun weduwen verdeeld zitten over 7 verschillende perequatiekorven. 1ste wachtmeesters en sommige 1ste opperwachtmeesters zitten ingeschaald in korf 12 bij de militairen terwijl de collega's in korf 1 zitten en de leden van de geïntegreerde politie zitten zo wij in korf 13.

De gewesten (gemeentepolitie) zitten dan ook in

politie mensen spreken wij dan enkel over het pensioen of overlevingspensioen van ambtenaren.

Wat is nu financieel het voordeligst?

Om een duidelijk beeld te geven willen wij de samenlevingsvormen eerst even voorstellen.

Het is ook zo dat het pensioen van een ambtenaar persoonlijk is en kan dus niet gedeeld worden.

Feitelijk samenwonen

Formaliteiten: Geen formaliteiten. Men woont samen. Een geschreven overeenkomst is mogelijk en moet niet door een notaris ondertekend worden.

Inkomsten van de partner: Ieder behoudt zijn eigen inkomen. (alleenstaande)

Gezinswoning: De eigenaar beslist.

Huur woning: Degene die het huurcontract heeft afgesloten betaalt de huur.

Fiscale gevolgen: Afzonderlijke aangiftes voor elk van de partners. Zij worden belaste als "alleenstaande" en vallen dus onder de minder gunstige schaal I van de barema's bedrijfsvoorheffing voor gepensioneerden. (Is niet dezelfde barema's als bij de wedden en lonen)

Overlevingspensioen: Niet mogelijk.

Wettelijk samenwonen

Formaliteiten:

1. Schriftelijke verklaring samenwonen bij de burgerlijke stand
2. Samenlevingscontract bij de notaris.
3. Voor niet getrouwde meerderjarigen.
4. Samenwonenden kunnen dus ook bloedverwanten zijn (broer en zus, moeder en dochter...)

Er is nu mogelijks een aanpassing in de maak waarbij een samenlevingscontract niet meer zal kunnen met bloedverwanten.

Inkomsten v/d partners: Vooreerst bestemd voor de gezinslasten (huur, boodschappen,...) de rest blijft afzonderlijk, tenzij een contract het anders bepaalt.

Gezinswoning: Alle beslissingen over de gezinswoning moeten samen genomen worden, ook als die woning eigendom is van één partner.

Huurwoning: Huurgeld is een gezinslast (inkomen van beide partners gaat eerst daar naar toe).

Fiscale gevolgen: Eén enkele aangifte voor beide partners. Huwelijksquotiënt: Wanneer een van de partners een erg laag inkomen heeft, of geen is er een fiscale vermindering bij de bedrijfsvoorheffing (belasting).

Overlevingspensioen: Niet mogelijk.

Huwelijk

Formaliteiten: Plechtigheid bij de burgerlijke stand.

Een huwelijkscontract bij notaris (is mogelijk maar niet verplicht)

Inkomen van partners: Gemeenschappelijk tenzij een huwelijkscontract dat zou tegenspreken.

Gezinswoning: Gemeenschappelijk.

Huur: Gemeenschappelijk

Gevolgen voor belasting: Eén enkele aangifte voor beide echtgenoten. Al naargelang het inkomen van de partner - ten laste of niet ten laste.

Overlevingspensioen: Ja, indien voldaan aan de voorwaarden. O.a. 1 jaar gehuwd zijn voor de datum van overlijden. Uitzondering hierop: Huwelijk minder dan een jaar, maar voorafgegaan door een samenleving



verschillende korven.

Enkel nog de vraag: welke korf of korven zullen delen in de prijzen. (zo er al een perequatie wordt toegekend)

Alweer werd 1.500 euro niet uitbetaald aan een weduwe, omdat ze het overlijden van haar echtgenoot laattijdig ter kennis gebracht heeft.

Als je niet weet bij welke kassen de overledene aangesloten was, laat dan niet na ons daarover te raadplegen. Wij kunnen u daarbij helpen.

Onze afgevaardigden hebben daarover voldoende kennis meegekregen tijdens vormingsdagen.

Vraag:

- Wat is de impact op mijn pensioen indien ik als gepensioneerde ambtenaar met mijn vriendin zou huwen?
- Wat als ik van feitelijk samenwonen naar wettelijk samenwonen zou gaan?

Gezien de vragen komen van gepensioneerde

Sociale en fiscale lasten

De maandelijkse inhoudingen

Sociale inhoudingen:

Begraafenisvergoeding: 0,50%

Geneeskundige zorgen: 3,55%

Solidariteitsbijdrage: van 0,00 tot 2,00 %

Fiscale inhoudingen (bedrijfsvoorheffing)/

Volgens de barema bedrijfsvoorheffing voor pensioenen.
(01/01/2017)

Schaal I:

- Alleenstaande
- Kinderen al dan niet ten laste

Schaal II:

- Echtgenote of wettelijk samenwonende partner ten laste
- Kinderen al dan niet ten laste

Verminderde inhouding bedrijfsvoorheffing

Schaal I: Alleenstaande / Echtgenoot of partner fiscaal NIET ten laste. (01/01/2017)

- Je bent alleenstaande wanneer je echtgenote een pensioen of een rente geniet van meer dan € 550,00 per maand. Let wel op: geen beroepsinkomen.
- Je bent eveneens alleenstaande wanneer je vrouw een beroepsinkomen of vervangingsinkomen geniet van meer dan € 276,25 geniet.
- In schaal I (alleenstaande) kan je een vermindering van €110,50 (minder bedrijfsvoorheffing ingehouden) krijgen wanneer je echtgenote een beroeps- of vervangingsinkomen geniet dat lager is dan € 276,25 per maand.
- In schaal I (alleenstaande) kan je een vermindering van €110,50 (minder bedrijfsvoorheffing ingehouden) krijgen wanneer je echtgenote of wettelijke samenwonende partner uitsluitend een pensioen of rente geniet gelegen tussen € 165,00 en € 550,00 per maand.

Schaal II: Gehuwd of wettelijk samenwonen: echtgenoot of partner fiscaal ten laste.

In schaal II: Wanneer gehuwden en wettelijk samenwonenden waarvan de partner:

- GEEN inkomsten heeft ofwel;
- Enkel een pensioen of renten geniet van minder dan € 165,00.

Het buitenbeentje van de solidariteitsbijdrage

Een anomalie en dus onbegrijpelijk is de term ten laste of niet te laste bij het bepalen voor de solidariteitsbijdrage. Van zodra dat de partner 1 euro inkomen per maand zou genieten wordt de solidariteitsbijdrage aangepast van "ten laste" naar "niet ten laste" wat financiële gevolgen kan hebben.

Bijvoorbeeld: je bent op pensioen. Uw echtgenote is ten laste omdat zij nog geen pensioen heeft en geen beroepsinkomen. Uw vrouw vraagt haar klein pensioen aan.

Uw bijdrage voor de solidariteitsbijdrage stijgt in die zin dat je van "gezinslast" naar "zonder gezinslast". Dat kan een het percentage van inhouding doen stijgen van 1,00 % naar 1,50 %.

In dit geval zal het belastbaar bedrag met evenveel verminderen. Maar hier is toch even opletten geblazen.

Overlevingspensioen

De langstlevende echtgenoot en de uit de echtgescheiden echtgenoot hebben recht op een overlevingspensioen Dit is enkel van toepassing voor de gehuwden en dus niet voor de wettelijk samenwonenden.

Wanneer de langstlevende echtgenoot een eigen pensioen zou hebben, wordt het overlevingspensioen in cumul met een eigen pensioen of zelfs een overlevingspensioen, verminderd tot 55% van de referentiewedde waarop het pensioen van de ambtenaar berekend werd.

Een overlevingspensioen is een pensioen betaald aan bepaalde rechthebbenden van een ambtenaar die overleden is:

- tijdens zijn loopbaan;
- na zijn pensionering;
- nadat hij definitief uit dienst is getreden.

Rechthebbenden:

- langstlevende huwelijkspartner (weduwe of weduwnaar)
- de uit de echt gescheiden huwelijkspartner
In dit geval wordt het overlevingspensioen gedeeld.
- Wezen

De rechthebbende mag niet hertrouwd zijn.



Besluit:

Hier spreken wij enkel op de pensioenen en op de weerslag op het pensioen of overlevingspensioen.

Wanneer wij de drie vormen van samenleven bekijken zal het huwelijk uiteindelijk de meest veilige en voordeligste vorm zijn. Ook de langstlevenden wordt in feite het inkomen gewaarborgd door het overlevingspensioen. Veel hangt af van situatie tot situatie.

De meest vrije en praktische samenlevingsvorm zal het "feitelijk samenwonen" zijn. Er is omzeggens niets dat elkaar verbindt.

Veel hangt natuurlijk af van de individuele situatie.

Voor Individuele vragen daarover kan je steeds bij ons terecht of bij de plaatselijke afgevaardigden gepensioneerd.

Marcel De Loof



Algemene vergadering

NSPV Nationaal

vrijdag 24/03/17 om 8.30uur

Business Faculty, 6 Font Saint-Landry 1120 Brussel/Bruxelles

Algemene Vergadering

NSPV Regio Brussels Hoofdstedelijk Gewest

24/02/2017 11.00u

Chaussée de Tubize 65, 1420 Braine-l'Alleud (Le Monde est Petit)

Dagorde:

Verwelkoming van de afgevaardigden
Verkiezing Vertegenwoordiger Zuil Calog
Verkiezing werkend lid Fed
Financieel verslag 2016
Varia

Oproep Tot Kandidaten:

Regio Brussels Hoofdstedelijk Gewest: werkend lid federaal.
Regio Brussels Hoofdstedelijk Gewest: voorzitterschap van de zuil Calog.

De kandidaturen worden verwacht voor 1/2/2017 bij één van de volgende personen:

Provinciaal Voorzitter: mario.thys1@gmail.com

Provinciaal Secretaris: stephane.lombaerts@nspv-brussel.be

Mario Thys
Provinciaal Voorzitter
Brussels Hoofdstedelijk Gewest
NSPV

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

Antwerpen

- 27 augustus 2016
- VRYSSEN Joannes - 92 jaar
- 07 oktober 2016
- VAN DE WEYER Julia - 85 jaar
- 08 november 2016
- BLEUS Maria - 98 jaar
- 20 december 2016
- VERVAET Frans - 92 jaar

Brussel

- 14 november 2016
- CLAUS Maria - 77 jaar

Henegouwen

- 29 augustus 2016
- COURTEVILLE Michel - 69 jaar
- 31 augustus 2016
- MARES Rita - 72 jaar

Limburg

- 13 augustus 2016
- VAN NIJLEN Maria - 93 jaar
- 12 oktober 2016
- VANDEURZEN Marc - 64 jaar

Luik

- 30 september 2016
- GILLAIN Maurice - 93 jaar
- 26 oktober 2016
- DEMOUSTIER Marcel - 93 jaar
- 29 november 2016
- DABÉ Yvette - 81 jaar

Luxemburg

- 23 augustus 2016
- KERGER Julien - 86 jaar

Namen

- 14 december 2016
- GENERET Jean - 84 jaar

Oost-Vlaanderen

- 23 oktober 2016
- BLOEM ANGELA - 93 jaar
- 5 november 2016
- VAN CAUWENBERGE Gerard - 94 jaar
- 16 november 2016
- VAN DAELE Julien - 91 jaar
- 19 november 2016
- COONE Maurice - 92 jaar
- VAN DAMME Georges - 82 jaar
- 22 november 2016
- DE MARTELAER Blanche - 89 jaar

Vlaams-Brabant

- 13 oktober 2016
- VOLANT François - 86 jaar
- 05 november 2016
- MATHEUS Marie - 89 jaar
- 22 november 2016
- BONNY Maurice - 85 jaar
- 20 december 2016
- BRANS Marie-Louise - 99 jaar

Waals-Brabant

- 6 december 2016
- HUYGHE Daniel - 86 jaar

West-Vlaanderen

- 06 oktober 2016
- VAN ACKER Suzanna - 92 jaar
- 22 november 2016
- DESHRYVER Delphina - 93 jaar
- 23 november 2016
- VANDE VOORDE Maria-Magdalena - 95 jaar

