



SYPOL.BE

SYNDICAT DE LA POLICE BELGE
SYNDICAAT VAN DE BELGISCHE POLITIE
GEWERKSCHAFT DER BELGISCHEN POLIZEI

uw verwijzing:
datum:
onze verwijzing:
datum:
correspondent:

Betreft : Aantekening: statutaire eisenbundel 2007

Het politieambt dient opnieuw aantrekkelijk, motiverend, daadkrachtig en doeltreffend gemaakt!

Waarom nieuwe statutaire eisen?

De kwaliteit van de verrichtte dienst hangt sterk af van de motivatie van het personeel, zo stelt het 'management van de medewerkers, managementmodel EFQM Pol Be'...

Niemand bij zijn gezond verstand kan nog fenomenen als demotivatie, zelfmoord, afwezigheden, burn-out, afkeer voor het ambt, een steeds verouderend kader, een amechtige kennisoverdracht, een dalend aanwervingniveau, ..., ontkennen. Dat deze fenomenen een onmiddellijke weerslag kennen op de instelling, op het aantal politieambtenaren dat nog daadwerkelijk veldwerk verricht en de dienst en veiligheid die de burgers wordt geboden, hoeft geen betoog.

Er zijn geen erger blinden dan die niet zien willen: de oorzaken van deze toestand dienen, in de eerste plaats, gezocht in de statutaire ongelijkheden, de algemene statuten die sinds de hervorming op discriminaties werden gebouwd, de volstreekte juridische anarchie, de steeds terugkerende schendingen van de wet op het loon van de werknemer, de voortdurende neerwaartse spiraal waarin zich de statuten bevinden, het in het oog springende gebrek aan eerbied voor het gegeven woord, de onophoudelijke statutaire pesterijen, de afwezigheid - nu al gedurende zeven jaar - van sectoriele onderhandelingen, ...

Het statuut heeft een onmiddellijke invloed op het welzijn van de personeelsleden, op de motivatie en, bij uitbreiding, op de werking van de geïntegreerde politie.

Daarom stelde SYPOL.BE een aantekening samen die het statuut en de werking verenigt. Beide onderdelen zijn immers onvervreemdbaar met elkaar verbonden.

Bij gelijk niveau of gelijke graad zijn de rustgelden en andere voorwaarden voor de opruststelling van Belgische politieambtenaren beduidend lager dan die van hun collegae van de Europese buurlanden.

Sinds een aantal jaren werden binnen dit land andere onderdelen van het publieke ambt sterk opgewaardeerd terwijl de politieambtenaren ter plaatse trappelen. De geldelijke loopbaan binnen de politie is in het Noorden van dit land reeds minder aantrekkelijk dan in andere onderdelen van het publieke ambt. Het Zuiden zal ongetwijfeld volgen. Over het algemeen hebben hoger opgeleide jongeren, zéker sinds de hervorming, als politieambtenaar



geen mogelijkheid op opwaardering meer. In tegenstelling tot de Veiligheid van de Staat trekt de politie niet het kruim aan...

Een vergelijking met de private sector durven we niet eens aan. Het politieambt wordt van langsom meer veeleisend, het operationele kader is het enige binnen de publieke sector dat daadwerkelijk 24/24 van dienst is, zoals door verschillende wetsbepalingen wordt voorzien, terwijl er strenge straffen kunnen uitgesproken worden wanneer politieambtenaren dat even uit het oog mochten verliezen.

Onze voorstellen willen de werking van de politie verbeteren: zo zal een betere motivatie van het personeel onmiddellijk zijn positieve gevolgen hebben op het ziekteverzuim.

- Er dient meer rekening gehouden met de menselijke en maatschappelijke deelgebieden;
- Er dient verholpen aan de discriminaties die bij overgangmaatregel tussen de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie bestaan en die nog benadrukt worden door wetten als de 'Vesalus bis' en 'ter';
- Motivering van het personeel zal een daling in het ziekteverzuim te weeg brengen;
- Er dient verholpen aan de onvoldoende aanwerving sinds de hervorming;
- Het gespecialiseerd niveau dat sinds de hervorming werd verlaten omwille van de lagere diplomaveristen voor bepaalde personeelklassen, dient opnieuw opgekrikt;
- De kennisoverdracht moet verzekerd worden;
- Op korte termijn moeten politieambtenaren overhaald worden hun opruststelling uit te stellen om op die wijze aan het gebrek aan aanwervingen te verhelpen.

Zonder motivatie van het personeel bestaat geen kwaliteitspolitie!

Er is echter gebleken dat **ook andere parameters** hun invloed hebben, zoals de diepe kloof die bestaat tussen de veldwerkers en de beslissingnemers die klaarblijkelijk geen flauw besef hebben van de noden van eerstgenoemden, het onstuitbare voorschrijden van de bureaucratie en de technocratie, het slechte beheer van het budget - om nog maar te zwijgen van het bestaan van verschillende fraudetechnieken tot op het hoogste niveau -, de oubollige politiek van aanzien, de slechte keuzes op het gebied van veiligheid- en wapenuitrusting, ... **Het deelgebied "werking van de politie" zal het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke aantekening door SYPOL.BE.**

Zonder beperkend te willen zijn reiken wij U enkele denkbeelden aan die door SYPOL.BE werden bestudeerd. De details van de voorstellen zullen het voorwerp uitmaken van een aantekening die op die ogenblik wordt uitgewerkt.

De onderstaande - en niet beperkende - voorstellen ontstonden uit eerbied voor het evenwicht tussen de verschillende klassen van personeelsleden in de schoot van de geïntegreerde politie, terwijl rekening werd gehouden met de bijzonderheid van het politieambt. Overigens stippen we hier aan dat, hoewel het statuut van de leden van het CALog naar boven werd herzien, er nog steeds ongelijkheden blijven bestaan tussen de leden van verschillende klassen die de samenstellende delen van het administratieve en logistieke kader vormen.

Er dient, voor ééns en altijd, komaf gemaakt met de discriminaties die bij overgangmaatregel tussen de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie werden ingesteld en die vandaag nog benadrukt worden door wetten als de "Vesalus bis" en "Vesalus ter" die voorzien in een benoeming in een hogere graad van bepaalde klassen. Wél voor de enen maar niet voor de anderen, hoewel de leden van sommige van deze klassen tot de hoogst opgeleide behoren...



Bovendien dienen, om tegemoet te komen aan de **onvoldoende aanwerving** van politieambtenaren sinds de hervorming, om te waken over een **goede kennisoverdracht** en om **een kwaliteitsniveau** terug te vinden dat verloren ging toen de regels van de hervorming tot een verlaging van het studieniveau van bepaalde klassen politieambtenaren besloten, bepaalde harde maatregelen genomen die ongetwijfeld hun kostprijs zullen kennen maar op termijn onontbeerlijk zullen blijken voor de aanwerving van voldoende, degelijk opgeleid en gemotiveerd personeel. Dergelijke maatregelen kunnen politieambtenaren ertoe aanzetten de dag van hun aanvraag tot opruststelling in de tijd uit te stellen...

Onze voorstellen:

1. Herziening van de loonschalen

Op termijn dient een studie ondernomen teneinde de invoeging van de verschillende vergoedingen in de loonschaal van de personeelsleden mogelijk te maken, vanzelfsprekend zonder het verlies van de huidige voordelen [cf. het nieuwe statuut van de leden van de Veiligheid van de Staat].

Het doel van deze maatregel betreft, uiteraard, de vereenvoudiging van het geldelijke statuut, het afschaffen of minstens onderdrukken van onrechtvaardige juridische behandelingen, het einde van de 'cultuur van premies' zoals die door de doorlichting van de werking van de nieuwe politie door het doorlichtingbureau PWC werd blootgelegd en aangeklaagd, de vermindering van de bureaucratie en de overbodige en onnuttige papierwinkel, en het terugwinnen van een belangrijk aantal leden van het administratieve en logistieke kader, zélf van het operationele kader, capaciteit die kan instaan voor een betere ondersteuning van de operationele politieambtenaren wat alleen een betere politieke dienstverlening met zich kan brengen.

2. Syndicaal recht

2.1. **Toekenning** van de 'representativiteit' aan de erkende syndicale organisaties die minstens **5%** van het geheel van de personeelsleden van de geïntegreerde politie als lid tellen. De huidige maatstaf van 10% discrimineert de rechten van het personeel wanneer wordt beschouwd dat, bij een vergelijkbaar personeelsbestand, de syndicale organisaties van het leger slechts aan een ledenaantal van **5% van het geheel van de krijgsmacht** dienen te beantwoorden.

2.2. **Afschaffing** van de discriminaties tegenover de leden van erkende, doch niet 'representatieve' syndicale organisaties:

- toestemming om binnen de dienstgebouwen te kunnen vergaderen - een grondwettelijk recht,
- de toekenning van de syndicale premie,
- vaste afgevaardigden naargelang het aantal aangesloten leden,
- subsidies voor de opleiding van de afgevaardigden,
- een behoorlijk aantal dagen syndicaal verlof,
- afgevaardigden binnen elke dienst terwijl nu slechts één 'provinciale afgevaardigde' voor de federale diensten wordt toegestaan,
- het recht om de leden te verdedigen binnen de basisoverlegcomite's en de onderhandelingcomite's,



- het recht om stakingaanzeggingen te verdedigen voor het onderhandelingcomité - recht dat nota bene in de wet is ingeschreven maar dode letter blijft - ,
- het recht om de leden te verdedigen bij examens en proeven.

3. Opruststelling

Het ambt van politieambtenaar is dermate veeleisend dat het van hersenschimmigheid zou getuigen te eisen dat een lid van het operationeel kader daad- en slagkrachtig blijft tot zijn vijftenzestigste op dezelfde wijze als toen hij net in dienst kwam... We vragen geen vermindering van deze eindleeftijd voor opruststelling, wél doen we voorstellen om de last voor politieambtenaren op deze gezegende leeftijd evenwichtiger te verdelen.

- 3.1. De opruststelling **na 34 dienstjaren** voor alle leden van het administratief, logistiek en operationeel kader die dat wensen, op grond van een aandeel verzameld tijdens de gepresteerde dienstjaren, zoals diensten, andere dan beheer, veldwerk, de jaren gedurende dewelke werknadelen werden ondervonden als overuren, nachturen, weekeinddiensten, ..., of andere onregelmatige of harde diensten.
- 3.2. In het kader van het aandeel ziektedagen dient, in plaats van in een betaling van het aandeel niet opgenomen ziektedagen te voorzien, de **toevoeging** van dit aandeel **aan het aantal jaren diensttijd** overwogen, uiteraard op vrijwillige basis en vanaf minstens 34 dienstjaren. Dit verzekert een eerder vertrek met behoud van alle rechten van de opruststelling voor wie dat wenst, in plaats van de belemmering van nieuwe aanwervingen in gevolge "langdurige ziekten".
- 3.3. In datzelfde kader kan ook voorzien worden dat het aandeel ziektedagen herverdeeld wordt teneinde, vanaf de leeftijd van 56 jaar of een dienstanciënniteit van 34 jaar, **2/3 deeltijds** te kunnen werken. Dit kan politieambtenaren die door de veeleisendheid van het beroep zijn opgebrand, overtuigen toch nog langer aan de slag te blijven terwijl tezelfdertijd jongeren aan het werk kunnen. Het verdient in elk geval de voorkeur boven de onmogelijkheid tot aanwerving in gevolge "langdurige ziekten".
- 3.4. De mogelijkheid tot opruststelling **vanaf 56 jaar** dient **alle leden** van het administratief, logistiek en operationeel kader aangeboden; de maximumleeftijd voor opruststelling blijft op 65 jaar behouden. De bedoeling van deze maatregel is om, in het kader van de eerbied voor de gelijkheid tussen alle klassen personeelsleden, **eenvormigheid aan te bieden voor de datum van opruststelling voor alle leden van de geïntegreerde politie**. Tot op heden geldt de datum van 56 jaar slechts voor de leden van de voormalige Rijkswacht.
- 3.5. De toekenning van een coëfficiënt voor de **gelijke verdeling** [de zogenaamde 'perequatie'] van het opruststellingloon voor de politieambtenaren van alle kaders die vóór de hervorming de opruststelling aanvroegen. Het opruststellingloon stijgt immers minder snel als de levensduurte. Een belangrijk deel van het inkomen van deze politieambtenaren verviel omdat het uit niet in het loon opgenomen vergoedingen was samengesteld.

4 Uitstel van opruststelling

Het personeel dient aangespoord de **opruststelling** zo lang mogelijk uit te stellen, zij het op vrijwillige basis.



- 4.1. Per dienstjaar dat **boven de 37.5** dienstjaren wordt verricht wordt **1% bijkomend op het opruststellingloon** berekend.
- 4.2. **Vanaf 50** jaar wordt **één dag bijkomend jaarlijks verlof** toegekend.

5. Het begrip “beroepservaring” en het aantal graden

De beperking van de graden in, voornamelijk, het basis- en middenkader maakt dat het personeel de beroepservaring niet erkend weet. Uiteindelijk heeft een pas afgestudeerde politieambtenaar net dezelfde graad als iemand die al X aantal dienstjaren achter de rug heeft. Er is slechts één graad binnen voormelde kaders, terwijl het officierenkader er **drie** telt...

- 5.1. Inrichting van een **bijkomende graad binnen het kader van de ‘agenten van politie’**: vanaf de inschaling in HAU 4 wordt de graad van ‘hoofdagente’ toegekend met een derde staaf in zilver op de graadaanduidingen op het uniform, middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming.
- 5.2. Het inrichten van een **bijkomende graad binnen het basiskader**: vanaf de inschaling in B4 verkrijgt het personeelslid de graad ‘inspecteur van eerste klasse’ en een derde ster op de graadaanduidingen op het uniform.
- 5.3. De algemene toelating tot de loonschaal B5 en het inrichten van de bijkomende en **bijzondere loonschaal B6** teneinde het personeel aan te zetten de opruststelling later aan te vragen, middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming.
- 5.4. Met hetzelfde oogmerk: de inrichting van een loonschaal HAU 4.
- 5.5. Met dezelfde motivering: de **toekenning van de loonschalen M5.1. en M5.2. na zes jaar** in de loonschalen M4.1. of M4.2. verbleven te hebben.
- 5.6. De **toekenning** van de **titel** ‘hoofdinspecteur eerste klasse’ vanaf de inschaling in M4.1., met een derde zilveren kroon op de graadaanduidingen op het uniform.
- 5.7. De **toekenning** van de **titel** ‘afdelingscommissaris’ vanaf de inschaling in O4.bis.
- 5.8. De **toekenning** van de **loonschaal O4.bis** aan alle officieren die zes jaar in de loonschaal O4 verbleven.

6. Overgangsrecht

Er dient, voor ééns en altijd, de moed opgebracht om

- de bladzijde van de strubbelingen die vóór de hervorming tussen GPP en BOB bestonden, om te draaien,
- de beslissingen van de rechtbanken omtrent andere klassen die door de regering over het hoofd werden gezien, ondubbelzinnig uit te voeren, en
- te verhelpen aan de discriminaties die door, onder meer, de wetgeving ‘Vesalus bis’ en ‘ter’ teweeg worden gebracht.



- 6.1. De **benoeming van alle aangestelde personeelsleden** in de onmiddellijk hogere graad [hoofdinspecteur of commissaris] binnen de gehele geïntegreerde politie, middels positieve evaluatie en voortgezette vorming. **Erbied voor de rechtvaardigheid**, gelet op de soortgelijke voordelen die door de wet 'Vesalus bis' worden toegekend, evenals door de wet 'Vesalus ter' van 15-05-2007 die zelfs de benoeming in de graad van hoofdcommissaris van de aangestelde commissarissen met **terugnervende kracht** voorziet.
- 6.2. **Erbied voor de rechtvaardigheid**: in navolging van de benoemingsmechanismen voor de hogere graad zoals de rode, de oranje en groene looper, Vesalus ter, ..., dient een **soortgelijk voordeel** toegekend aan de brevethouders van de voormalige gemeentelijke politie [brevet van 'commissaris van politie' en 'officier van gerechtelijke politie'], de voormalige rijkswacht [het brevet 'adjutant'] en de voormalige gerechtelijke politie [brevet van de 'school voor criminologie en criminalistiek'], uiteraard op vrijwillige basis.
- 6.3. **Erbied voor de rechtvaardigheid**: de beslissingen van het arrest 102/2003 van het Grondwettelijk Hof dienen ondubbelzinnig nageleefd. Zo dienen de leden van de lokale rechediensten van de voormalige gemeentelijke politie een **soortgelijk voordeel** als de leden van de voormalige rijkswachtafdeling BOB te ontvangen: ze moeten aangesteld worden in de onmiddellijk hogere graad, een aanstelling die door een benoeming wordt gevolgd en waarbij identieke vergoedingen worden aangeboden.
- 6.4. **Erbied voor de rechtvaardigheid tussen** de leden van de voormalige rijkswachtafdeling **BOB en de GPP**: de aanstelling tot commissaris van alle middenkaders M3.1. en M4.1. van de BOB is verzekerd, ook al werd vóór de hervorming geen enkel gezagsambt uitgeoefend, laat staan ná de hervorming. Indien de tekst van de 'oranje looper' [Vesalus bis] voordelig wordt geïnterpreteerd zullen ze, na een gunstige evaluatie en voorafgaande vorming, benoemd worden tot commissaris. Dientengevolge - andere argumenten nog buiten beschouwing gelaten! - is het **niet méér dan rechtvaardig** dat een dergelijk aanstellingsmechanisme mét navolgende benoeming ook geldt voor de leden van de voormalige **gerechtelijke politie** die in de middenkaderloonschalen M3.2. en M4.2. werden ondergebracht.
- 6.5. Tussen de leden van de voormalige BOB dient de maatstaf '**gezagfunctie**' hersteld teneinde de benoemingsorde van de nieuwe aanstellingen tot commissaris uit te maken. Tevens dient de gezagfunctie '**F**' in ere hersteld; ze wordt immers niet meer erkend door de beslissing van de Minister van Binnenlandse Zaken d.d. 06-02-2007.
- 6.6. **Erbied voor de rechtvaardigheid tussen de personeelsklassen**: in navolging van het 'oranje tapijt' [Vesalus bis] dat de **zekere benoeming** op een **zeker tijdstip** [de 'wagon'] van de aangestelde middenkaders van de voormalige BOB voorziet, en gelet op de **zekerheid** die de 'rode looper' **voor** het **benoemingsjaar** voor de leden van de voormalige gemeentelijke politie en rijkswacht verschaft, dient voor de leden van de voormalige gerechtelijke politie [M5.2. en M7.bis] **hetzelfde recht** voorzien: ze moeten het jaar van hun benoeming **met zekerheid** kennen, en, zoals dat geldt voor hun collegae van de andere algemene politiediensten, dient die datum in elk geval **vóór 2011** te vallen.
- 6.7. Voor alle personeelsklassen dient een **benoeming** in de graad van de aanstelling vóór 2012 te volgen.



- 6.8. **Recht op vorming:** de **vorming** voor **alle** personeelsleden werd door de wet op de geïntegreerde politie voorzien. Op die wijze moeten **alle** leden van de **FGP** [leden van de voormalige algemene politiediensten gerechtelijke en gemeentelijke politie en nieuwe, 'geïntegreerde' politieambtenaren] toegelaten worden tot **dezelfde** vormen die de voormalige BOB genoot.
- 6.9. De **inschaling** van de voormalige '**afdelingscommissarissen 1C**', hogere officieren van de voormalige gerechtelijke politie, in de graad van **hoofdcommissaris** met de bijhorende, aangepaste loonschaal [cf. het arrest 102/2003 van het Grondwettelijk Hof].
- 6.10. De **invoeging** in de loonschaal **voor alle officieren** van de voormalige korpsen gerechtelijke en gemeentelijke politie **van de identieke vergoeding** die bij de hervorming in de loonschaal van hun collegae van de voormalige rijkswacht werd gevoegd. Daardoor konden laatstgenoemden in de onmiddellijk hogere loonschaal dan hun collegae worden ingeschaald.
- 6.11. Ingevolge de hierboven beschreven ordeningen en discriminaties op het vlak van de aanstellingen in de hogere graad dient deze handelswijze na volledige rechtzetting eenvoudigweg **afgeschaft**.
- 6.12. **Toepassing** van artikel 37 van de wet van 03-07-2005 voor 120 houders van de loonschaal M7.bis: overmaking van de juiste vergoeding die het verschil in loon tussen de leden van deze personeelklasse en de houders van de loonschaal M7 moet wegwerken, zoals door de wet werd voorzien.

7. Juridische bescherming van het personeel

- 7.1. **Omkadering en juridische bescherming van het personeel die er beroep op doet wanneer de overheid verantwoordelijk is [cf. artikel 52 van de wet op het politieambt].**
- 7.1.1. Tijdens **elke** straf- of burgerlijke procedure;
- 7.1.2. Tijdens **elk** geval van smaad of weerspanning;
- 7.1.3. Bij **elk** geval van lasterlijke aangifte aan de overheden [Comité P, Algemene Inspectie, Korpschef, lokale Interne Controledienst, Parket van de Procureur des Konings of om het even welke andere overheid] en zeker wanneer de aangifte op bekendmaking, op welke wijze dan ook, kan rekenen, dient een **klacht** ingediend **door de overheid** teneinde de lasterlijke aangever te horen veroordelen en een schadevergoeding voor het betrokken personeelslid, van welk kader dan ook, te eisen.
- 7.1.4. **Bescherming** voor **klokkenluiders** die welk misdrijf dan ook binnen de dienst uitbrengen.

7.2. Aanpassingen aan het tuchtreglement

- 7.2.1. **Recht** doen **aan billijkheid** en rechtvaardigheid: het personeel van de lokale en/of federale controleorganen dienen ondergebracht in een onthechte dienst per arrondis-



- sement en onder controle gesteld van regionale organen die in volstrekte onafhankelijkheid van de bestraffende overheid werken.
- 7.2.2. Statuut en voordelen van de leden van de diensten van **interne controle** dienen identiek te zijn aan die van de leden van het **Comité P**.
- 7.2.3. Statuut en voordelen van de leden van de diensten van de **Algemene Inspectie** dienen identiek te zijn aan die van de leden van het **Comité P**.
- 7.2.4. De **beroepsmogelijkheden** van elk personeelslid tegen een uitgesproken tuchtstraf dienen uitgebreid.
- 7.2.5. De **verdedigers** in tuchtzaken dienen, of ze nu lid zijn van een vakbond of niet, een **bijzonder statuut** te krijgen.
- 7.2.6. Er dient een **nationale gegevensbank** opgericht die verdedigers in tuchtzaken moeten kunnen raadplegen en waarin alle uitgesproken straffen en de aanleiding daartoe, worden opgenomen.
- 7.2.7. **Artikel 3 van het tuchtreglement** met betrekking tot de definitie van een 'tuchtrechterlijk vervolgbare fout' [*"elke handeling of houding die een gebrek van de beroepsverplichtingen inhoudt of van die aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, zelfs wanneer de handeling buiten de uitoefening van de dienst werd gesteld"*] moet **aangepast** worden omwille van de **vaagheid** van het begrip. Deze vaagheid maakt dat een personeelslid voor alles en nog wat strafbaar kan worden gesteld, zo zijn handeling als een 'fout' wordt uitgelegd, en fnuikt elke zin voor initiatief, veroorzaakt een gebrek aan beslissingneming en werkt de bureaucratie in de hand.
- 7.2.8. De **fundamentele rechten** van de personeelsleden moeten strikter geëerbiedigd worden; een politieambtenaar die van een tuchtrechterlijk vervolgbare handeling wordt beschuldigd heeft op dit ogeblik **minder rechten dan** om het even welke **misdadiger!** De volgende rechten werden door het onafhankelijke en objectieve strafrecht ingegeven: tijdens de ganse tuchtrechterlijke procedure moet het personeelslid het recht hebben zich vanaf het eerste, zogenaamd 'administratieve' verhoor bij te laten staan, zich op het zwijgrecht te beroepen, onschuldig te zijn tot anders kan worden bewezen, geen straf oplopen wanneer het feit niet voorzien is [*geen straf zonder wet*]. De tijdspanne van 6 maand vooraleer een inleidend verslag dient te worden neergelegd moet drastisch ingekort [de verdediging krijgt, in schrille tegenstelling, slechts 1 maand om de besluiten neer te leggen], het recht om onderzoeksverrichtingen en verhoren te eisen [cf. de wet 'Franchimont'], geen vervolging wanneer het personeelslid niet vooreerst en onmiddellijk werd gewaarschuwd dat zijn handelwijze laakbaar is, het voorzien van verjaartermijnen.
- 7.2.9. De invoering binnen het tuchtrecht van begrippen als schorsing, voorwaardelijke straffen en proeftijd.
- 7.2.10. Het strafrecht moet boven het tuchtrecht staan.



8. Medische bescherming van het personeel

- 8.1. Dezelfde **hospitalisatieverzekering** die werd toegekend aan de leden van het administratieve en logistieke kader dient ook de leden van het **operationele kader** toe te komen indien ze dit wensen.
- 8.2. Hetzelfde stelsel van **gratis geneeskundige zorgen** dat werd toegekend aan de leden van het operationele kader dient ook de leden van het **administratieve en logistieke kader** toe te komen.
- 8.3. Vanaf de eerste dag van erkende werkongeschiktheid dient de groepsverzekeraar van de werkgever de **lonen en vergoedingen** toe te kennen. Die betaling mag maximaal één maand in beslag nemen [in de praktijk is dat nu niet zelden 6 maand].
- 8.4. **Vereenvoudiging** van de **gezondheidszorg**: alle personeelsleden dient een **bijzondere kaart** toegekend waarmee de onmiddellijke kosten voor zowel een actief als een niet-actief lid van de geïntegreerde politie ogenblikkelijk worden gedekt. Dit betekent een belangrijke vermindering van de bureaucratie.
- 8.5. **Toekenning van hetzelfde aandeel ziekte-dagen** aan de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie. Slechts de leden van de voormalige rijkswacht kregen ter gelegenheid van de hervorming op 30-04-2001 de mogelijkheid aangeboden de berekeningwijze van hun aandeel ziekte-dagen te kiezen. Op die wijze konden ze de meest voordelige keuze maken: een nieuwe overeenkomst of een daadwerkelijke berekening van de reeds genomen ziekte-dagen. De leden van beide andere korpsen, de gerechtelijke en gemeentelijke politie, verkregen geen enkel nieuw aandeel aan ziekte-dagen, ongeacht of ze een bepaald aantal dagen al dan niet nodig hadden gehad. Het spreekt voor zich dat deze situatie bij een langdurige ziekte van leden van de voormalige diensten gerechtelijke en gemeentelijke politie, ernstige geldelijke en maatschappelijke problemen met zich kan brengen door het uitputten van het aandeel.

9. Statutaire deelgebieden, bijzonder voor het calog

- 9.1. De **toekenning** van het **statuut** van **politieambtenaar** aan de **consulenten** van technische en wetenschappelijke politie, bekleed met de hoedanigheid van 'officier van gerechtelijke politie', gelet op het onmiskenbare politieke karakter van de opdrachten die ze vervullen, middels de benodigde vorming [cf. de werken van SY-POL.BE, de raadgevingen van de Algemene Inspectie, de Raad van State en anderen in deze zaak].
- 9.2. Er dient voor deze werknemers tevens naar een **bevorderingsmogelijkheid** gezocht, bijvoorbeeld de toegang tot de - huidige - graad van hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie.
- 9.3. De **laboratoriumassistenten** die werden aangeworven op basis van een wetenschappelijk diploma of die houder zijn van een dergelijk diploma, dient de graad '**technisch assistent**' toegekend.
- 9.4. De **vergoeding** 'Regio Brussel – Hoofdstad': de personeelsleden van het **administratieve en logistieke kader** die ervoor kozen gedurende minstens 5 jaar in de re-



- gio 'Brussel – Hoofdstad' te werken, moeten het **recht op voormelde vergoeding** behouden voor de overblijvende tijd van hun verbintenis wanneer ze in het kader van de 'mobiliteit' naar een andere federale of lokale politiedienst binnen de regio 'Brussel – Hoofdstad' overgaan. Gelet op het feit dat de leden van het operationele kader dit voordeel kennen is het niet meer dan billijk dat het ook de leden van de administratieve en logistieke kader wordt toegestaan.
- 9.5. De **aanwerving** van **contractuele leden** van het administratieve en logistieke kader dient tot een absoluut minimum **beperkt**. De leden van de klasse 'Y' moeten zoveel als mogelijk benoemd worden, in het bijzonder zij die een deeltijdse baan uitoefenen.
- 9.6. Het bedrag van de **vergoeding voor bekwaamheden** dient voor alle niveaus hetzelfde te zijn.
- 9.7. Het stelsel van de **gratis medische zorgen** dient voor de leden van het CALog hetzelfde te zijn als voor de leden van het operationele kader.
- 9.8. De **inzet van consulenten uit privé-bedrijven** dient tot een minimum **beperkt**. Er kan gedacht worden aan het aantrekken van dergelijke personen door de Federale politie. De loonschaal dient uiteraard zo aangepast dat de overstap van de privé- naar de publieke sector voor hen lonend is. Doel is een economische besparing, de motivatie van het personeel en de noodzaak over personeel te beschikken dat trouw is aan de geïntegreerde politie in plaats van aan hun privé-werkgever.
- 9.9. **Evenwicht voor de CALog A** : de maatstaven dienen binnen het geheel van de geïntegreerde politie éénvormig gemaakt, in plaats van uitsluitend op basis van het personeelbeheer of de budgettaire verantwoordelijkheid. Dit discrimineert immers bepaalde leden van het personeel van niveau A die bijzondere functies uitoefenen in bepaalde operationele directies zoals jurist, islamoloog, politicoloog, analist, ...

10. Aanwerving

Dit onderwerp zal verder uitgewerkt worden in de 'werkingaantekening' van SYPOL.BE.

- 10.1. Aangezien de regering geen rekening hield met de gemiddelde leeftijd van het politiepersoneel, noch met de kennisoverdracht - of veeleer het gebrek eraan - van op-rustgestelde politieambtenaren werden gedurende de voorafgaande jaren **te weinig inspecteurs** aangeworven. De jaarlijkse aanwerving dient opgedreven naar minimum **1500 inspecteurs** en **150 hoofdinspecteurs** met bijzondere specialisatie **per jaar** om op die wijze over een voldoende aantal behoorlijk opgeleide manschappen dat veldwerk verricht, te kunnen beschikken. Hoofdinspecteurs met bijzondere specialisatie dienen aangeworven op grond van een bijzonder diploma: informatici, boekhouders, economen, criminologen, islamologen, ingenieurs, wetenschappers, ...
- 10.2. De budgettaire middelen dienen besteed aan de **aanwerving** van **politieambtenaren** in plaats van leden van het administratief en logistiek kader die een beperkte hoedanigheid van 'officier van gerechtelijke politie' bezitten, zoals de laboratoriumconsulenten [cf. 'werkingaantekening'].



- 10.3. In dezelfde geest dient, gelet op de huidige budgetten en de politieke overheid die wenst over voldoende **politieambtenaren** te beschikken om over het ganse grondgebied gedurende de ganse tijd dezelfde dienstverlening aan de burger te kunnen verzekeren, afstand genomen van de aanwerving van 'goedkope politieambtenaren', zoals voormelde laboratoriumconsulenten of 'ordehandhavers' [de '*gardiens de paix*'] die over geen enkele juridische hoedanigheid beschikken. Het komt de werking van de instelling op geen enkele wijze ten goede [cf. 'werkingaantekening'].
- 10.4. Er dient verholpen aan het **tekort in het middenkader**: de inspecteurs moet een voortgezette vorming aangeboden worden die hen voorbereidt op de proeven voor het middenkader.
- 10.5. Dit tekort stelt zich voornamelijk binnen de **Brusselse agglomeratie**. Daarom die dringend werk gemaakt van een maatregel '**one-shot**' voor het personeel dat een hogere functie uitoefent. Tevens dient een '**oranje loper**' aangeboden met benoeming middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming en met de verplichting een aantal jaren binnen de agglomeratie aan het werk te blijven.
- 10.6. De mogelijkheden voor '**sociale promotie**' dienen opnieuw aantrekkelijk gemaakt. Op dit ogenblik heeft de loopbaan binnen het middenkader zijn aantrekkingskracht geworden. Zo is de loonschaal M1 de 'schoolloonschaal' terwijl de benoeming slechts een M2 oplevert.
- 10.7. De '**grootstadpremie**' en de premie '**Brussel regio**': op 01-01-2008 zullen voor een aanzienlijk aantal politieambtenaren de 5 jaar die ze beloofden in de regio te werken - waarvoor de premie 'Brussel regio' werd voorzien - verstrijken. Vele personeelsleden wensen dan Brussel te verlaten. Géén van beide premies is nog aantrekkelijk genoeg. Bovendien dient de '**grootstadpremie**' ook voor andere steden als, bijvoorbeeld, Charleroi voorzien teneinde dergelijke steden een bepaalde geldelijke aantrekkelijkheid voor politieambtenaren te verlenen.

11. Herwaardering van bepaalde bijzondere ambten

- 11.1. **Herwaardering van het rechercheambt**: de lokale recherches, alsook de federale rekerchedienst FGP - zij het om andere redenen - , zijn geldelijk niet meer aantrekkelijk en discriminerend voor zowel nieuwkomers als reeds aanwezigen. Het aanwervingniveau binnen de federale recherche is sinds de hervorming in vrije val: het niveau 2+ daalde naar een niveau 2 af, de kennisoverdracht is er, gelet op de gemiddelde leeftijd van de leden, in geen enkel geval verzekerd [cf. in de laboratoria voor technische en wetenschappelijke politie].
- 11.1.1. De **aanvullende vergoeding** - en dan wel het 'groot bedrag' - dient alle leden van de lokale en federale gerechtelijke zuilen toe te komen.
- 11.1.2. Voor een slag- en daadkrachtige politiewerking dient de **hoedanigheid** 'officier van gerechtelijke politie' die door de leden van de lokale recherche werd verdiend, **bewhouden** te blijven **in geval van 'mobiliteit'** naar een andere politiezone of de FGP, en zéker bij een interne herplaatsing binnen dezelfde politiezone.



11.1.3. De **toekenning** van de hoedanigheid 'officier van gerechtelijke politie' aan de **inspecteurs** van de federale gerechtelijke zuil, middels de nodige vorming en op vrijwillige basis.

11.2. Gelijkheid tussen de jeugddiensten van de verschillende politiezones

11.2.1. **Verplichte** inschaling van de 'Jeugdafdeling', zowel in feite als in de organieke tabellen, **binnen de lokale recherches** met verkrijging van dezelfde premies en vergoedingen.

11.2.2. In diezelfde dienst horen ook de **hoofdinspecteurs politieassistenten** thuis die nog te veel, in weerwil van de wet, als 'luxesecretari[e]ssen' worden beschouwd in plaats van **politieambtenaren** [wat de dracht van het wapen, ..., inhoudt].

11.3. Herwaardering van de uitoefening van een hoger ambt

11.3.1. Na zes maand moet er **voorrang** bestaan voor deelneming aan examens voor het betreffende kader.

11.4. Herwaardering van de diploma's

11.4.1. Het statuut voorziet een **verbetering** [een 'bonificatie'] van twee jaar anciënniteit voor de houders van een universitair diploma [licentiaattitel]. Eenzelfde verbetering dient aangehouden voor alle personeelsleden die houder zijn van een **A1-diploma** [graduaat- of regentaat].

12. Herwaardering voor het operationele kader

12.1. De **toeneming** van de **politiële aanwezigheid: betaling** van de **overuren** aan de personeelsleden die daarom verzoeken, **vermindering** van de **belasting** op overuren en uitzonderlijke vergoedingen tot **24,5%**, zoals ook in de privé-sector het geval is.

12.2. De **optrekking** van de **loonschalen** van het operationele kader **met 15%**, gelet op de afwezigheid van sectoriele onderhandelingen gedurende zeven jaar. Inmiddels werd het administratief en logistiek personeel een nieuwe loonloopbaan geboden.

12.3. De **toekenning** aan het **operationele** personeelsleden van het vakantiegeld '**Copernicus**' op basis van 92% van het salaris met terugwerkende kracht tot 2002 [cf. de rechtsgang die door SYPOL.BE hieromtrent wordt ondernomen]. Slechts en uitsluitend het operationele kader van de politie geniet niet van dit voordeel, in tegenstelling tot alle andere diensten van het openbaar ambt en de zogenaamde 'speciale korpsen van de staat'.

12.4. De **mogelijkheid** tot **sociale promotie** dient opnieuw aantrekkelijk gemaakt; de loopbaan van het middenkader is dat op huidig ogenblik niet meer.

12.4.1. Met terugwerkende kracht dienen de **aspirantenhoofdinspecteur** in de loonschaal M1 ingeschaald. Vanaf het lukken van hun vorming moet hen de graad 'hoofdinspecteur



teur' toegekend worden en de loonschaal M2, op dezelfde wijze als de aspirantenofficier ingeschaald worden in de loonschaal O2 vanaf hun benoeming in de graad.

- 12.4.2. Op dezelfde wijze, teneinde billijkheid tussen de graden te verzekeren, moeten de **aspiranten van het basiskader** onmiddellijk in B1 ingeschaald worden en in B2 vanaf hun benoeming in de graad.
- 12.4.3. Op dezelfde wijze, teneinde billijkheid tussen de graden te verzekeren, moeten de **aspiranten van het hulpkader** onmiddellijk in HAU1 ingeschaald worden en in HAU2 vanaf hun benoeming in de graad.
- 12.4.4. **Herwaardering** van alle interne én externe vormingen, en zeker de 'nuttige' vormingen als de studie van een andere taal, bijzondere beroepsvormingen,...
- 12.4.5. De toekenning van een **vergoeding 'schietmonitor'**, gelet op de inspanningen die deze personeelsleden zich getroosten en de gevaren die ze lopen.
- 12.4.6. De toekenning van een vergoeding '**computer crime unit**', in navolging van de vergoedingen voor analyse- en polygraafverantwoordelijken, gelet op de vorming van hoog niveau en lange duur.
- 12.4.7. In het kader van de billijkheid tussen de graden dient een vergoeding '**burgernabije politie**' aan de agenten van politie toegekend.
- 12.4.8. Toekenning van de vergoeding '**functioneel beheerder**' aan alle leden van eenzelfde dienst die dezelfde functie uitoefenen, in plaats van slechts aan de leidinggevende van deze dienst.

13. Voorkoming van zelfmoord, burn-out, ziekteverzuim en afschaffing van een aantal statutaire onrechtvaardigheden die het personeel demotiveren

- 13.1. Er dient een **voorkomingpolitiek** gevoerd tegen verontrustende fenomenen als zelfmoord, burn-out en ziekteverzuim.
- 13.2. Tot dat doeleinde dient een **wetenschappelijke doorlichting** door een van de politie onafhankelijk orgaan doorgevoerd, bijvoorbeeld een universitaire instelling.
- 13.3. De strategie van het **wollig taalgebruik** die door bepaalde politieke en politieke overheden wordt gehanteerd, moet een einde nemen, evenals de vele demotiverende **aanslagen** op de statuutvoordelen.
- 13.4. **Kredieturen** voor sport dienen opnieuw ingevoerd, in navolging van de krijgsmacht. De afschaffing ervan met het doel over meer manschappen te kunnen beschikken die de straat 'blauw' zouden kleuren hield op geen enkel ogenblik rekening met de positieve en ziektevoorkomende uitwerking van sportinspanningen.
- 13.5. **Eerbied** voor de wet: vijf jaar voor de mogelijke opruststellingdatum moet ontheffing van nachtdiensten kunnen, en wel zonder de bedreiging een ander 'profiel' te zullen krijgen of willekeurig herplaatst te worden door [bepaalde leden van] de lokale of federale overheid.



- 13.6. Er dient over gewaakt dat het **statuut** op dezelfde wijze wordt **geïnterpreteerd** voor alle personeelsleden en **dwangmaatregelen** dienen voorzien voor de federale, maar vooral de lokale overheden die zich het recht aanmeten de statuten op onwettelijke wijze uit te leggen én uit te voeren.
- 13.7. **Bescherming** van het **loon** van de werknemer: het werktuiglijk inwinnen op de lonen en vergoedingen door de Centrale dienst voor Vaste Uitgaven van het Ministerie van Financiën vormt een aanslag op de wet tot bescherming van het loon van de werknemer. Deze kwalijke praktijk dient dan ook ogenblikkelijk gestopt!
- 13.8. Het Sociaal Secretariaat van de geïntegreerde politie dient in **privé-handen** over te gaan teneinde de verzekering te hebben dat alle personeelsleden een wettelijke en gelijke behandeling genieten. Ten minste moet een onafhankelijk, daadkrachtig controleorgaan deze administratie **streng** op de vingers zien en dient het personeel een vorm van **beroep** bij een werkelijk neutraal orgaan toegekend indien er een geschil met het SS van de GPI ontstaat.
- 13.9. De **vergoeding** 'Brussel en regio Brussel' moet toegekend worden aan het personeel van de vijf grote agglomeraties [Brussel, Antwerpen, Gent, Luik en Charleroi].
- 13.10. **Uitrustingspunten**: de mogelijkheid burgerkledij aan te kopen voor personeelsleden die een 'burgerprofiel' hebben, dient verstrekt.
- 13.11. **Eerste uitrusting**: elk nieuw lid van het operationele korps ontvangt een **eerste uitrusting** die minstens onderstaande voorwerpen bevat: het persoonlijk vuurwapen, een individuele kogelwerende vest, een radio 'astrid', peperspray of een ander niet-dodelijk wapen, handboeien, wapenstok, zaklamp, de nodige opbergzakken en de kledij 'handhaving openbare orde'.
- 13.12. Met de **uitrustingspunten** moet het mogelijk worden **veiligheidsuitrusting** aan te schaffen die nu door de werkgever niet of onvoldoende wordt verstrekt.
- 13.13. Binnen de mobiliteit dient het **anciënniteitrecht** hersteld. Slechts op die wijze behouden oudere werknemers enig vooruitzicht op een baanwissel, of dat nu om een bepaalde plaats waar die baan zal uitgeoefend worden dan wel de baan op zich handelt. Op dit ogenblik wordt in bepaalde zones een aanzwellende politisering vastgesteld die zelfs voorbijgaat aan het advies van de korpschef, terwijl de kenvermogenproeven, eveneens in sommige zones, soms de vorm aannemen van een aanwervingsexamen! Deze kenvermogenproeven dienen afgeschaft, aan de politisering dient dringend een einde gemaakt.
- 13.14. **Vorming**: aangezien de voortdurende vorming een wettelijk recht is zou de overheid elke weigering om aan een vorming, of het nu met beroeps karakter dan wel om bevorderingvorming handelt, deel te nemen, moeten motiveren. Nu wordt de deelneming aan vormingen waarvoor reeds was ingetekend eenvoudigweg geschrapt om 'dienstredenen'.
- 13.15. De regels in verband met de **wapendracht** moeten versoepeld worden. Er mag **geen tegenstelling** bestaan tussen wettelijke teksten die bepalen dat een politieambtenaar die baan 24/24 uitoefent, en wettelijke teksten die bepalen dat hij na 7.36 uur diensttijd geen verdedigingwapen meer ter beschikking mag hebben.

