



Brussel, 13 september 2017

M. Jan JAMBON
Vice Eerste Minister
Minister van Binnenlandse Zaken
Wetstraat 2
1000 BRUSSEL

Mevr. Lies Laridon
Voorzitter Politiecollege PZ Polder
Grote Markt 6
8600 DIKSMUIDE

AANGETEKEND

Betreft : Stakingsaanzegging PZ Polder

Meneer de Minister,
Mevrouw de voorzitter van het politiecollege,

Overeenkomstig,

- Artikel 126 van de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus;
- Het KB van 23 december 1998 tot uitvoering van artikel 126 van de Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst gestructureerd op twee niveaus

Wensen wij u bij deze de aanzegging mede te delen van een door het gemeenschappelijk vakbondsfront geplande staking.

De staking beslaat volgende diensten en data:

Het voltallige personeel van de PZ Polder. De staking zal aanvatten op 01/10/2017 om 00:00 en eindigen op 31/01/2018 om 23:59. In die periode kan de staking allerhande vormen aannemen.

De motieven ten grondslag van deze aanzegging zijn de volgende:

I. Het Basisoverlegcomité:

Algemeen:

- Laattijdige ontvangst agendapunten
- De PZ Polder voorziet een frequentie van 4 basisoverlegcomités per jaar (huishoudelijk reglement) die stelselmatig gereduceerd worden. Dit jaar werden er maar 2 BOC's voorzien.

a. Personeelstekort reflectie dienstroosters met taakinfilling:

De Politiezone Polder kampt met een aantal problemen op structureel vlak als op personeelseffectief in overeenstemming met haar opgelegd takenpakket:

Door een tekort aan personeel op de werkvloer in de afdeling interventie werden de afgelopen maanden (sedert juni) diverse **inbreuken op het statuut (RPPol)** vastgesteld.

In het **vorig BOC (30 maart) werd een nieuw dienstrooster** voorgelegd die door de vakorganisaties werd onderschreven teneinde deze nieuwe dienst een kans te geven. Met dien verstande dat een evaluatiemoment zou worden voorzien na twee maanden werking (juni).

Deze **evaluatie bleef uit** en het dienstrooster werd zonder overleg verder gezet, wetens en willens dat inbreuken op het statuut van toepassing waren.

Onze vakorganisatie speelde het spel eerlijk en wenste de overheid niet voor voldongen feiten te stellen voor de zomervakantie en lieten dit lopen. Met andere woorden, **we hebben de overheid steeds de kans gegeven...**

Dit resulteerde in het feit dat diverse diensten onder het mom "flexibiliteit" worden ingezet bij elke dienst. Dit kan en mag geen probleem betekenen, zolang dit geen **uitholling** veroorzaakt van de diverse **basisfunctionaliteiten**. En dat gebeurde... Door personeelsgebrek bij interventie worden wijkinspecteurs ingezet als interventie-inspecteur, waardoor op hun beurt niet meer aan 'wijkwerking' wordt gedaan.

Vervolgens worden de wijkinspecteurs ingezet in **ordediensten** buiten de zone (solidariteitsprincipe) enkel en alleen omdat er onvoldoende personeel is om dit nog te doen. Het gaat dus niet over het in vraag stellen van het solidariteitsprincipe (ook al is er geen evenwicht in dit principe) het gaat eerder over ontstentenis van personeel. Een wijkinspecteur die dit doet is voor x-aantal uren/dagen niet aanwezig in zijn wijk. Dit kan niet meer.

Deze wisselwerking – door personeelsgebrek bij de ene dienst – veroorzaakt problemen bij andere diensten.

Volgende **disfuncties** in het dienstrooster interventie zijn duidelijk zichtbaar:

- Operationele leden werken vier tot vijf weekends na elkaar (niet respecteren wettelijke rustperiodes in het algemeen)
- Verlofregelingen zijn niet realiseerbaar (is een recht!)

Ook op huidig **BOC 13/09/2017 is van een evaluatie geen sprake**. Onze vakorganisatie agendeerde net als andere vakorganisaties het item, doch de overheid voorziet hierin geen inspanningen. Met andere woorden het personeel blijft werken in omstandigheden die niet in overeenstemming zijn met het politiestatuut.

Men (korpisleiding) poogt het personeel 'op te vangen' doch hierin slaagt men niet meer.

Door de overheid werd een nieuw organigram voorgelegd met overzicht van de verschillende diensten. Dit organigram doet de waarheid geweld aan. Verschillende personen zijn werkzaam in de één of andere afdeling, doch ressorteren volgens het organigram in een ander. M.a.w. de structuur weerspiegelt niet de werkelijkheid.

- De recherche-afdeling (LOD) is plots één geheel geworden, doch weer niet (er worden leden op andere afdelingen geplaatst)
- De cumulfuncties (soorten en met aantal) werden niet in effectief vermeld (geeft de werkbelasting aan)
- Calogpersoneel werd ondergebracht in andere afdelingen dan het organigram voorstelt.

Door het personeelsgebrek begint men ook stelselmatig met 'taakverschuiving'. Dossiers verhuizen van de ene (al of niet gespecialiseerde) dienst naar de andere door tijdsgebrek, afwezigheid voor andere diensten, etc.

Er is zelfs sprake van aanvankelijke dossiers die blijven liggen, omdat personeelsleden geen tijdsbestek naar afwerking voorzien krijgen, doch toch slaagt de korpisleiding erin dit administratief gedeelte wel te willen aanpakken.(?) Dit lijkt ons zeer onrechtvaardig.

Logisch gevolg en kenmerkend voor het nijpend personeelstekort. Er kan dus niet efficiënt meer gewerkt worden!

b. Administratieve taken:

In de PZ Polder zijn nog steeds personeelsleden belast met administratieve taken die voor de politie "oneigen" zijn cfr. De omzendbrief (reeds 15 jaar oud...):

- Signalisatievergunningen en parkeerverboden worden opgemaakt door operationele leden zelfs daar waar een retributie/belasting aan verbonden is. Dit betekent een inbreuk op de deontologische code!
- Politierglementen onder het mom "advies" worden nog steeds opgemaakt...

De overheid is zich 'bewust' van het probleem doch heeft geen oplossing.(?) dergelijke inbreuken op de deontologische code worden gedoogd, andere niet...

c. Arbeidstijdorganisatie:

De overheid hanteert een stilzwijgende vorm van bereikbaarheid/inzetbaarheid aan een verlofsysteem los van het wettelijk verlofstelsel. Eénmaal het quota bereikt wordt het personeel als effectief aanzien in weekends en mag/kan het geen verlof nemen. Er werden hier quota's aan verbonden. Toonaangevend dat er personeelstekort heerst!

De overheid legde tweemaal een algemeen verbod (2017) op tot het nemen van verlof op bepaalde dagen, zonder overleg in het BOC.

De overheid refereert naar een eigen voorziene korpsnota met eigen geïnterpreteerde inhoud naar arbeidstijdorganisatie. Deze korpsnota 'vervangt' de mammoetwetgeving. Dit betekent dat de Politiezone een eigen koers vaart in haar wijze van interpretatie en voegt zelfs regels toe die nochtans duidelijk zouden moeten zijn in de mammoet.

Door de overheid werd het voorstel geformuleerd om elk lid van het korps een document te overhandigen ter ondertekening – mbt het overschrijden van de quota's naar aantal weekendprestaties (28) toe – wat betekent dat men medio oktober 2017 al wist dat men problemen zal ondervinden mbt inzetbaarheid cfr. De mammoet. Deze werkwijze werd niet voorgelegd aan het BOC, niet gecommuniceerd, doch de documenten werden begin dit jaar reeds verstrekt – wetens willens dat in de verre toekomst personeelsgebrek aan de basis zal gaan liggen.

II. Het comité Preventie en bescherming

Kogelwerende jassen: De overheid voorziet kogelwerende jassen voor de interventieafdeling en volgend werkjaar voor de overige afdelingen, terwijl de geldigheidsdatum is overschreden van de oude versie. Het hoeft geen betoog dat dit niet de bedoeling kan zijn. Het korps geeft de terreurdreiging op met de noodzakelijkheid cfr. regels te handelen, doch pittig detail... de jassen voldoen niet meer. (anno 2017?) Er werd tevens een overzicht gegeven van de geldigheidsdata's die lopende zijn.

GPI 48: De overheid hanteert allerhande activiteiten die niet werden omschreven als opleiding in deze materie. Graag 'back to basics' door spitsvondigheid en realistische oefeningen cfr. de nota.

III. Terreurdreiging

In het kader van de terreurdreiging werden verschillende maatregelen (camerasystemen) uitgevaardigd bij verschillende antennes doch de onthalen werden niet verder uitgerust in verhouding met de nodige beveiligingsmaatregelen – niveau 3. Hier moet zonder discussie werk worden gemaakt van de aanpassing (infrastructuur) naar een realistisch situatie. Diksmuide zit in de pype-line, de andere antennes moeten volgen.

Diezelfde onthalen (antennes) hebben een onthaalfunctie (in haar specifieke rol 'onthaal') en dienen tevens ophetzelfde ogenblik klachten te akteren. Dit laatste vindt plaats onder de gekende salduz-regels. De combinatie van de beide is niet de bedoeling. Dit dient te worden opgesplitst. (zoals nu het geval in Diksmuide – zonaal onthaal) We vragen dan ook de rechtsregels te respecteren in dat kader en ook de nodige inspanningen te doen, de nodige beslissingen te nemen. (personeelstekort...)

Inzet personeel in verhouding tot specifieke ordediensten tot een beloop van 4.000 bezoekers per dag (voor 4 dagen) liet te wensen over.

IV. Besluitvorming:

Het gemeenschappelijk vakbondsfront klaagt hierbij volgende items aan:

- Gebrek aan personeel in functie van de verschillende diensten
- Uitholling van de basisfunctionaliteiten (interventie – verkeer – wijk)
- Inbreuken op de mammoetwetgeving zelfs gedurende de planningsfase
- Gebrek aan een efficiënt dienstrooster interventie en in cascade de andere diensten
- Erkenning en effectieve toepassing van de functieprofielen zoals ze werden voorgelegd in het BOC in het verleden, waarbij flexibiliteit de uitzondering is en de basisfunctionaliteit de kern. En deze verhouding moet ook vastliggen en gewaardeerd worden.
-

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft begrip voor de uitdagingen waar de overheid voor staat, doch er heerst geen evenwicht meer in bepaalde materies. Het gemeenschappelijk vakbondsfront werd door het personeel meermaals ingelicht van de problemen (zelfs niet-leden) waardoor het zich genoodzaakt voelt haar rol correct te spelen.

Vele disfuncties groeiden door de jaren heen en zijn geen “fait divers” meer, maar worden als “onaanvaardbaar” gecatalogeerd bij het personeel. In de agenda van de overheid zien wij ook geen items verschijnen die de verschillende toestanden wenst aan te pakken.

De problemen constant voor zich uitschuiven, zorgt voor een blijvende frustratie bij de leden van het korps, die in een uitzichtloze situatie terechtkomen, gedemotiveerd worden, familiaal en sociaal problemen, tot zelfs ziekte ervaren en nergens terecht kunnen met hun grieven. Ten slotte zoekt men hun heil in het op zoek gaan naar andere korpsen waar het gras al- of niet groener mag zijn, doch willen niet verder werken in dergelijke omstandigheden. Onze vakorganisatie heeft zelfs kennis genomen van de vragen aan de korpschef om het korps vroegtijdig te mogen verlaten.

Huidige werking resulteerde deze zomer in een hoog absentieismegraad (hadden/hebben we nog nooit zo erg gezien) – dat heeft de overheid ook mogen ervaren. Er werd de belofte gemaakt om voor aanwerving te zorgen, doch zonder planning op korte, middellange en lange termijn. Het opvullen van het kader of zorgen voor een opvangnet voor de verschillende afwezige korpsleden (ongeacht hun oorzaak) is onvoldoende en vult zelfs het kader niet aan a rato van het voorziene effectief.

Wij vragen de overheid een zeer duidelijk en klaar signaal en niet de druppels op een hete plaat met 3 aanwervingen (2 operationele en 1 calog) zoals het nu voorligt. De aanwerving van een inspecteur Milieu is de zuivere wil van de overheid en geeft aan dat men zoekt om een toezichthouder milieu en niet een operationeel lid in het korps.

Op korte termijn dienen zowel op infrastructuurvlak en het personeelsgebrek zeer snel worden bijgestuurd door de overheid. Met respect voor de statutaire waarden zoals deze werden voorzien. Een loopje nemen met dit laatste, is een loopje nemen met de mensen die werken in het korps. Dit moet resulteren op een korte en middellange termijnplan zodat het korps niet verzeilt raakt in verder problemen. Niet alleen moet worden voorzien in een adequaat werkend korps (en haar

leden) de personeelsleden moeten ook beschermd worden tegen zichzelf. Ook dit laatste is een taak van de overheid!

Het is aan de overheid een performant dienstrooster op te maken/te voorzien om de disfuncties te laten ophouden. Er werden allerlei voorstellen geformuleerd van 10 tot 12 uurregelingen. Ideeën genoeg dus. Maar het is de overheid die het voorstel opmaakt, niet de hete aardappel door schuiven naar de vakorganisatie, dat lijkt ons makkelijk...

Wij verwachten het engagement van de overheid om vanaf 01/11/2017 een andere dienstregeling, dat lijkt ons billijk en niet onmogelijk, voor te leggen. De start van dit nieuwe dienstrooster kan worden vastgelegd per 01/01/2018. Dit zorgt ervoor dat een evaluatie kan worden gemaakt voor het zomerreces en kan men zicht hebben op de problemen. De tussenperiode omschrijft dan twee referentieperiodes, wat ons niet onmogelijk lijkt.

Het syndicaal overleg is geen overlegmomentje die als een “noodzakelijk kwaad” mag worden omschreven. Indien we als vakorganisatie zo onwillend zouden zijn, dan was er geen dienstrooster “die we een kans wilden geven” zoals de voorzitter ons heeft gevraagd. Dan hadden we geen respect voor de mensen die het hadden opgesteld in moeilijke omstandigheden.

De aanwervingen zoals deze nu voor liggen zijn onvoldoende om het korps te voorzien van voldoende personeel om de uitdagingen aan te gaan van de toekomst. De overheid dient zich te beraden over het takenpakket dat al of niet in verhouding ligt met het voor handen zijnde personeel en daaraan gekoppeld de verhoging van het operationeel effectief met 10% zoals we twee overlegmomenten geleden al hebben geopperd. We willen een engagement zien van de overheid op papier.

Gelieve te aanvaarden, meneer de Minister en mevrouw de voorzitter, onze blijken van welgemeende hoogachting,



Jan ADAM

Secretaris ACV Openbare Dienten - Politie

In naam van het gemeenschappelijk vakbondsfront