

Anderlecht 18 september '24,

FLASH COMMUNICATIE

Onderwerp:

Kritische analyse van het Memorandum van de Algemene Inspectie 2024-2029:

Beste collega's,

De afgelopen weken kwam het hoofd van de Algemene Inspectie (AIG), de Inspecteur-generaal, *Thierry Gillis*, uitgebreid in de media met bepaalde standpunten uit zijn "Memorandum 2024-2029"¹

De kranten kopten onder meer: "VIJF STERKE MAATREGELEN OM TE STRIJDEN TEGEN CORRUPTIE AGENTEN"

Sypol.be betreurt eerst en vooral dat er opnieuw, en zonder enige aanleiding, een **perceptie** wordt gewekt dat er een algemeen of grootschalig probleem zou bestaan binnen de geïntegreerde politie op het vlak van corruptie en integriteit, *quod non!*

Als het de bedoeling was van de AIG om het vertrouwen van de burger in haar politie met deze voorstellen te vergroten, dan heeft men hier alvast het doel op jammerlijke wijze gemist.

Om de lezer mee te nemen in het verhaal maken we eerst een samenvatting van de brontekst:

Het **Memorandum 2024-2029** van de **Algemene Inspectie van de Federale en Lokale Politie (AIG)** geeft een overzicht van de belangrijkste uitdagingen voor de politie en de rol van de AIG.

1. Doelstelling

Het memorandum heeft als doel om de onderhandelaars van de toekomstige federale regering en andere actoren in het politielandschap te informeren over de belangrijkste kwesties die de werking van de politiediensten beïnvloeden en welke hervormingen noodzakelijk zijn.

2. Inleidende opmerking

Er zijn in het verleden al verschillende visiedocumenten en rapporten opgesteld over de hervorming van de politie, waaronder de Staten-Generaal van de Politie. Dit memorandum bouwt voort op die visies en benadrukt de noodzaak tot actie.

¹ **Memorandum 2024 – 2029 van de Algemene Inspectie – 22.07.2024**
<https://www.aigpol.be/nl/nieuws/memorandum-aig>

3. Uitdagingen voor de geïntegreerde politie

3.1. Professionalisering van de politiewerking

De AIG roept op tot verschillende maatregelen om de professionalisering van de politie te verhogen:

- **Uniforme opdrachtbrieven voor mandatarissen**, wat zou leiden tot een meer gestandaardiseerde evaluatie van prestaties.
- **Organisatiebeheer** moet worden geprofessionaliseerd door verplichte toepassing van bestaande richtlijnen.

Een van de kernpunten in dit onderdeel is de oproep om een **structurele aanpak van integriteit** te implementeren. De AIG merkt op dat lokale politiezones en de Federale Politie momenteel een eigen integriteitsbeleid hanteren, zonder uniforme richtlijnen. De AIG benadrukt het belang van een **systematische en periodieke screening van politieambtenaren gedurende hun loopbaan**, vooral voor personen in sleutelfuncties zoals antiterrorisme, drugsbestrijding en strategische informatiepunten. Deze screening zou niet enkel bij aanwerving moeten plaatsvinden, maar doorlopend, om integriteit te waarborgen en om proactief risico's op corruptie te beheersen.

3.2. Vraag naar schaalvergroting van politiezones

De AIG vraagt of het huidige model van 180 politiezones nog efficiënt is. Er wordt gepleit voor grotere zones om de kwaliteit en effectiviteit te verbeteren, met verwijzing naar internationale modellen zoals Nederland en Zwitserland.

4. Uitdagingen voor de Algemene Inspectie

4.1. Personeelstekorten

De AIG kampt met een ernstig **personeelstekort** en vraagt om het aantal personeelsleden uit te breiden van ca. 70 naar 98, zoals vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 2007. Dit tekort belemmert de efficiëntie van inspecties en andere taken zoals tuchtrechtelijke procedures, die steeds complexer worden. Ook bemiddeling en diepgaande onderzoeken vereisen meer gespecialiseerde medewerkers, zoals juristen en financiële experts. Bovendien pleit men dat het aantal personeelsleden te kunnen laten stijgen boven het voorziene aantal, vastgelegd per K.B. voor wat betreft de arrondissementele posten.

4.2. Financiering

De AIG pleit voor de uitbetaling van de ontbrekende kredieten die nodig zijn om onder meer de commissie voor de controle van politieopleidingen te laten functioneren.

4.3. Attractiviteit van de AIG

De AIG merkt op dat het werken voor een toezichtsorgaan **weinig aantrekkelijk** is voor politiepersoneel, onder meer door het **ontbreken van bepaalde toelagen** en lagere **verloning** in vergelijking met andere politiediensten. Om voldoende en gekwalificeerd personeel aan te trekken, moeten deze financiële problemen worden aangepakt.

4.4. Wetgevingsaanpassingen

De AIG vraagt om systematisch te worden opgenomen in nieuwe wetgeving, vooral als het gaat om toegang tot databases en de bescherming van melders van integriteitsschendingen. Daarnaast moet het Koninklijk Besluit van 2001, dat de werking van de AIG regelt, worden gemoderniseerd.

5. Uitdagingen voor Toezichtsorganen

De AIG benadrukt de noodzaak om het toezicht op de politiediensten te verbeteren, met betere gegevensverzameling en samenwerking tussen toezichtsorganen. Er is een bevraging georganiseerd om te bepalen waar het toezicht goed werkt en waar verbetering nodig is.

6. Quo Vadis?

De AIG heeft eerder 12 voorstellen gelanceerd voor een meer integere politie, maar geen van deze voorstellen is gerealiseerd. Desondanks blijft de AIG oproepen tot hervormingen, met de nadruk op integriteit en modernisering van het politieapparaat.

Conclusie: Het memorandum legt de nadruk op het versterken van de integriteit binnen de politiediensten, met als speerpunt de oproep tot regelmatige screenings van politieambtenaren gedurende hun hele loopbaan. Daarnaast benadrukt het de personeels- en financiële tekorten van de AIG en het belang van structurele hervormingen om het toezicht op de politie te verbeteren.

Laat ons nu enkele van deze voorstellen toetsen aan een juridisch en wetenschappelijk kader:

Grondwettelijkheid systematische screening van politieambtenaren gedurende gans hun loopbaan in vraag gesteld:

De systematische screening van politieambtenaren raakt aan de bescherming van **grondrechten** zoals de persoonlijke levenssfeer (privacy), het discriminatieverbod en het **evenredigheidsbeginsel**.

Artikel 10, 11 en 22 van de **Belgische Grondwet** en artikel 8 van het **Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM)** waarborgen het verbod op discriminatie en het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Screenings moeten **onpartijdig en proportioneel** zijn en bovendien een duidelijke **juridische basis hebben**, iets dat momenteel ontbreekt. Dit leidt tot een **rechtsonzekerheid** voor politieambtenaren en vormt een inbreuk op de grondrechten zonder gerechtvaardigde noodzaak. Het systematisch en willekeurig controleren van politieambtenaren is disproportioneel, omdat minder ingrijpende methoden mogelijk zijn om corruptie tegen te gaan. Een gericht onderzoek op basis van duidelijke signalen van mogelijke corruptie kan uiteraard wel, dat onderschrijft Sypol.be ten volle, mits er dan wel aan de wettelijke vereisten wordt voldaan en er sprake is van een zorgvuldig afgewogen besluit. Enkel als er aanwijzingen zijn van corruptie, is een selectief diepgaander onderzoek via screening gerechtvaardigd, omdat op deze manier wordt voldaan aan de eisen van proportionaliteit en noodzakelijkheid. Willekeurige controles zijn op elke juridische grond kwetsbaar.

1. Vermoeden van onschuld ondermijnd:

Het vermoeden van onschuld, een **fundamenteel principe in de rechtsstaat**, dreigt ernstig te worden ondermijnd wanneer politieambtenaren **zonder concrete verdenking systematisch worden gescreeud**. Door deze aanpak ontstaat de **indruk** dat politiemensen bij voorbaat verdacht zijn, wat het vertrouwen in het systeem en de motivatie kan ondermijnen. Het creëert een sfeer van wantrouwen binnen het korps, wat de werkeethiek en de **publieke perceptie** van het politiewerk **negatief** beïnvloedt.

2. Screening op alle niveaus:

Een belangrijke vraag die onbeantwoord blijft, is **welke instantie verantwoordelijk** zal zijn voor deze screenings en hoe de **onafhankelijkheid en onpartijdigheid** hiervan gegarandeerd kunnen worden. De Algemene Inspectie van de Federale en Lokale Politie (AIG) staat al onder grote druk vanwege beperkte middelen en personeelstekorten, zoals het zelf ook aangeeft in het memorandum. Maar dat is een probleem dat niet exclusief voor de AIG is voorbehouden. Heel de politieorganisatie, niet alleen de AIG, kreunt onder de werkdruk en de personeelstekorten. Door extra verantwoordelijkheden zoals systematische screenings toe te voegen, wordt de druk op het systeem verder verhoogd, zonder dat er **garanties** zijn dat de uitvoerende instanties zelf boven verdenking staan. Wie kan immers garanderen dat de **controleurs zelf niet immuun zijn voor corruptie**, wat vraagt om toezicht op de controlerende instanties. Wie controleert de controleurs?

Het is ook rationeel te verdedigen dat, als politieagenten worden gecontroleerd op corruptie, vergelijkbare controles ook zouden moeten gelden voor hogere ambtenaren en leidinggevenden binnen de controlediensten en het ministerie dat toezicht houdt op de politie. Zulks onderlijnt het gelijkheidsbeginsel en de logica dat integriteit op alle niveaus moet worden gewaarborgd. We brengen even de zaak-Koelkelberg, De zaak Eveline Dellai-De Croo en recenter, de Quatargate in herinnering... In de meeste gevallen hebben schandalen op dergelijk niveau enkel gevolgen in de media. Er bestaat een Turks gezegde voor: *“Balık baştan kokar”* wat zoveel betekent als: de vis begint te rotten aan de kop.

Systematische willekeurige controles van medewerkers van de politie, vereisen ook controles op de onpartijdigheid en integriteit van al wie betrokken is in de uitvoering van die procedures. Dat leidt tot een vicieuze cirkel, waarin **toezicht op toezicht een onoplosbare uitdaging** wordt. Het gebrek aan duidelijke antwoorden maakt het huidige voorstel juridisch en praktisch onhaalbaar.

3. Nihil habet perdere, nihil timet:

Er bestaat **geen wetenschappelijk onderzoek** dat aantoont dat er een structureel **integriteitsprobleem** bestaat binnen de geïntegreerde politie, zoals de AIG zelf ook al aangeeft. Er is daarentegen wél uitgebreid **bewijs dat investeren in betere werkomstandigheden, een eerlijke beloning, pensioenvoorwaarden**, respect, opleiding en goede aanwervingsprocedures **veel effectiever is in het voorkomen van corruptie** dan repressieve maatregelen zoals systematische screening.

Internationale studies bevestigen dat werknemers met goede arbeidsvoorwaarden minder vatbaar zijn voor criminele invloeden omdat ze veel te verliezen hebben bij corrupt gedrag. De Wereldbank en de OESO/OECD benadrukken beide dat **corruptie floreert wanneer werkomstandigheden en lonen ontoereikend zijn**.²

² www.scriptiebank.be/scriptie/2023/een-blauwdruk-voor-een-preventief-anti-corruptiebeleid-binnen-de-belgische

En is het nu niet weer net op die vlakken dat het politiestatuut andermaal midscheeps dreigt te worden geraakt, zo blijkt uit voorstellen in de 'supernota' van formateur Bart De Wever, die in een vorige flash al werden toegelicht. De ontmanteling van het politie(ambtenaren)statuut is kennelijk geen breekpunt in de onderhandelingen voor de te vormen federale regering!

- In het rapport "**Anticorruption in Transition: A Contribution to the Policy Debate**" (2000), wordt uitgebreid besproken hoe lage lonen en slechte arbeidsvoorwaarden ambtenaren kwetsbaarder maken voor corruptie. De Wereldbank benadrukt dat wanneer ambtenaren onvoldoende betaald worden, zij een grotere kans lopen om zich in te laten met corruptie, omdat zij andere bronnen van inkomsten gaan zoeken om in hun levensonderhoud te voorzien. Dit rapport suggereert dat corruptiebestrijding niet enkel kan afhangen van strikte controles, maar vooral moet inzetten op het **verbeteren van de salarissen en arbeidsvoorwaarden** van overheidsmedewerkers. Slechte werkomstandigheden creëren een omgeving waarin corruptie gemakkelijker gedijt, terwijl het investeren in **fatsoenlijke lonen en pensioenvoorzieningen ambtenaren motiveert om zich te houden aan integriteitsnormen**. De Wereldbank pleit daarom voor een structurele aanpak die gericht is op het **verbeteren van de condities** voor publieke werknemers, als **essentieel onderdeel van een effectief anti-corruptiebeleid**.
- Ook de **Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling** (OESO/OECD) benadrukt in haar rapport "**Preventing Corruption in Public Procurement**" (2016) dat het bieden van **goede lonen, werkomstandigheden en sociale bescherming** cruciale factoren zijn in het **voorkomen van corruptie** binnen de publieke sector. De OECD merkt op dat slecht betaalde ambtenaren een groter risico lopen om te bezwijken voor corruptie vanwege de financiële onzekerheden waarmee ze geconfronteerd worden. Het OECD-rapport stelt dat repressieve maatregelen zoals strikte screening ineffectief zijn om corruptie te bestrijden. In plaats daarvan pleit de organisatie voor **preventieve maatregelen**, zoals betere arbeidsvoorwaarden en opleidingen voor overheidsmedewerkers. Door te investeren in een gezonde werkomgeving en voldoende compensatie, kunnen overheden hun ambtenaren beter beschermen tegen de verleiding van illegale voordelen. Daarnaast wordt benadrukt dat betere rekrutering en training essentieel zijn om integriteit te waarborgen.

Criminele organisaties mikken op werknemers die zich ondergewaardeerd of onderbetaald voelen, waardoor zij makkelijker vatbaar zijn voor illegale verleidingen. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat **repressieve maatregelen zoals willekeurige screening** niet alleen **ineffectief** zijn, maar ook kunnen **leiden tot frustratie, wantrouwen en demotivatie** binnen de organisatie. Het risico bestaat dat dergelijke maatregelen juist het **tegenovergestelde effect** hebben: politieambtenaren voelen zich onterecht **gestigmatiseerd**, wat hun loyaliteit aan de organisatie kan verzwakken en hen juist **gevoeliger maakt voor corruptie**.

- *Professor Criminologie Jelle Janssens (UGent) weet wat er moet gebeuren om dat (corruptie, red.) te voorkomen. "Ik heb destijds in Kosovo nog gevolgd hoe men een totaal nieuwe structuur moest opzetten. In algemene termen zijn er een aantal zaken waar je rekening mee moet houden. Dat geldt voor landen waar je van nul moet beginnen, zoals Kosovo, maar net zo goed voor België. Het eerste aspect is verloning. De centen. Je moet je agenten twee tot drie keer het minimumloon bieden. Wanneer ze niks tekortkomen, komen ze ook minder in de verleiding om in te gaan op criminele voorstellen." Daar loopt het volgens*

Janssens al mis: bij de politiehervorming waren de lonen nog vrij hoog, maar gaandeweg is er niet meer geïndexeerd. Nu liggen de lonen eerder in de middenmoot. Als je dan ziet dat er in sommige korpsen gemarchandeerd werd met goedbetaalde weekenddiensten, kom je hier en daar al in de problemen. Sommige agenten vragen zich dan af waarom ze zo weinig verdienen, en dan klinkt de roep van het makkelijke geld al wat luider.”³

4. Geen wetenschappelijk bewijs:

Er is, zoals hiervoor al kort aangehaald, **geen enkel wetenschappelijk bewijs** dat aantoonst dat er een algemeen probleem zou bestaan met de integriteit van de politieorganisatie. In de wetenschappelijke literatuur wordt er ook nergens gekwantificeerd hoe groot een probleem van eventuele corruptie binnen de Belgische politie daadwerkelijk zou zijn. Sypol.be is alvast tevreden dat de AIG in haar memorandum zelf ook pleit dat degelijke wetenschappelijke studies naar het fenomeen zouden worden uitgevoerd.

Maar is het dan niet aangewezen dat men eerst concrete cijfergegevens verzamelt over het fenomeen vooraleer er draconische maatregelen, zoals systematische screening, worden ingevoerd? Het is **onverantwoord om zonder duidelijke statistieken en zonder onderzoek, de integriteit van duizenden politiemensen in twijfel te trekken** en hen bloot te stellen aan Orwelliaanse controles die hun vertrouwen in de overheid verder ondermijnen.

Het voorstel om het beroep van politieagent expliciet te vermelden op het voorblad van elk proces-verbaal waarin een agent als verdachte, bron of slachtoffer betrokken is, roept verschillende juridische en ethische vragen op.

Ook dit raakt opnieuw aan het recht op privacy, het beginsel van gelijkheid en proportionaliteit, evenals de bescherming van politieagenten binnen en buiten de professionele context. Laten we dit vanuit verschillende invalshoeken bekijken:

1. Aantasting van privacy

Het vermelden van het beroep van politieagent op elk proces-verbaal, ook wanneer de feiten zich buiten de professionele context afspelen, kan een inbreuk vormen op de privacy. Artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) beschermt het recht op privéleven. Politieagenten hebben, net als elke burger, recht op bescherming van hun persoonlijke levenssfeer, en het feit dat zij politieambtenaar zijn, zou hen niet automatisch in de publieke sfeer moeten plaatsen in gevallen waarin zij als burger betrokken zijn. Door het beroep altijd expliciet te vermelden, zelfs wanneer de feiten niets met hun ambtelijke functie te maken hebben, wordt hun privéleven onnodig blootgesteld, wat als disproportioneel kan worden beschouwd. Dit kan ook leiden tot stigmatisering of oneerlijke behandeling.

2. Discriminatie op basis van beroep

Het systematisch vermelden van het beroep van politieagent, ongeacht de aard van het incident, zou ook kunnen worden gezien als een vorm van discriminatie op basis van beroep, hetgeen verboden is door artikel 1 van de Grondwet en artikel 14 van het EVRM.

³ **Het Nieuwsblad, 12 maart 2021: Hoe hou je agenten uit de klauwen van de drugsmafia? “Alles begint bij geld”**

https://www.nieuwsblad.be/cnt/dmf20210312_95672066

Politieagenten zouden als burgers gelijk behandeld moeten worden in zaken die niets met hun professionele rol te maken hebben. Indien het beroep systematisch wordt vermeld, zou dit kunnen leiden tot een andere behandeling door justitie dan voor burgers zonder deze status. Hoewel politieambtenaren, net als hun overheden en controlediensten, een voorbeeldfunctie hebben en een hoge mate van integriteit moeten tonen in hun professionele leven, betekent dit niet dat hun privéleven op dezelfde manier onder het vergrootglas zou moeten liggen. Het gelijkheidsbeginsel vereist dat zij in privékwesies op dezelfde manier worden behandeld als anderen, tenzij er een objectieve rechtvaardiging is voor een verschillende behandeling, wat in dit geval moeilijk aan te tonen zou zijn.

3. Voorbeeldfunctie van politieagenten

Het argument dat politieagenten een voorbeeldfunctie hebben en dat hun beroep daarom vermeld moet worden in een context van vervolging, is op zich begrijpelijk. Politieagenten bekleden, net als hun overheden en de diensten die hen controleren, een positie van macht en vertrouwen. Bij criminele gedragingen kan het relevant zijn dat zij hun voorbeeldfunctie hebben geschonden. In dat geval zou het beroep inderdaad een relevante factor kunnen zijn voor de opsporing of vervolging. Echter, dit argument geldt vooral voor zaken die betrekking hebben op hun functioneren als politieagent of die gerelateerd zijn aan hun ambtelijke rol. Als een politieagent betrokken is bij een strafzaak die buiten de professionele context valt (bijvoorbeeld een verkeersovertreding of een privéconflict zoals een vechtscheiding waarbij de ex-partner van de politieambtenaar er een olympische discipline van maakt om valse klachten in te dienen), is de voorbeeldfunctie minder relevant en is het vermelden van het beroep niet nodig of zelfs onredelijk.

4. Bescherming als slachtoffer

Het voorstel dat politieagenten beter beschermd zouden worden als hun beroep vermeld wordt in gevallen waarin zij het slachtoffer zijn, is legitiem binnen de context van hun professionele taken. Politieagenten kunnen in hun functie doelwit zijn van geweld of bedreigingen, en in die gevallen is het gerechtvaardigd om hun beroep te benadrukken om hen beter te beschermen. Echter, het voorstel gaat verder dan alleen bescherming binnen de professionele context en suggereert dat het beroep ook in privésituaties zou moeten worden vermeld. Dit houdt, geen steek omdat politieagenten in hun privéleven in principe niet herkend kunnen worden aan de hand van hun professionele activiteit. Bovendien kan men er toch van uitgaan dat de politieambtenaar in de hoedanigheid van slachtoffer, de nodige context zal geven indien er een vermoeden bestaat dat het feit waarvan hij het slachtoffer werd op enigerlei wijze te maken had met zijn beroep. Het benadrukken van hun beroep in privé zaken zal de politiemedewerker eerder blootstellen aan ongewenste aandacht of discriminatie.

5. Gevolgen voor vervolging

Het is verdedigbaar dat men wil dat politieambtenaren sneller of strenger wil vervolgen als zij strafbare feiten plegen, gelet op hun voorbeeldfunctie. In gevallen waarin politieagenten in hun ambtelijke hoedanigheid betrokken zijn bij strafbare feiten, kan het relevant zijn om hun beroep expliciet te vermelden om aan te geven dat er mogelijk sprake is van een schending van hun integriteit, c.q. er sprake is van corruptie. Toch zou dit geen automatisme moeten zijn in alle gevallen. Het beroep vermelden op elk proces-verbaal, ongeacht de context, kan leiden tot een systematische ongelijke behandeling van politieagenten (opnieuw als voorbeeld, de valse klachten in het kader van een vechtscheiding). Het risico bestaat dat het

parket zich onnodig laat beïnvloeden door de beroepsstatus van de verdachte, bron of slachtoffer, wat de principes van objectieve rechtspraak kan ondermijnen.

6. Het ne bis in idem-principe

Het principe dat men niet twee maal kan worden bestraft voor dezelfde feiten is strikt van toepassing binnen het strafrecht, maar geldt niet voor tuchtrechtelijke procedures. Hoewel het vanuit juridisch oogpunt gerechtvaardigd is dat politieagenten zich zowel strafrechtelijk als tuchtrechtelijk kunnen moeten verantwoorden voor dezelfde feiten, kan dit in de praktijk tot spanningen leiden. Het feit dat politieagenten tuchtrechtelijk gestraft kunnen worden, zelfs als zij strafrechtelijk zijn vrijgesproken, vloeit voort uit de hogere integriteitsnormen die aan de functie verbonden zijn. Desondanks blijft het belangrijk dat deze procedures zorgvuldig worden uitgevoerd en dat er oog is voor de mogelijke gevolgen van dubbele bestraffing op de betrokken individuen. Sypol.be stelt bepaalde tendensen vast in de dossiers die het behandelt, waaruit blijkt dat er minstens objectiviteitsprobleem bestaat bij de tuchtrechtelijke vervolging van bepaalde feiten. Het valt daarbij op dat het zelden of nooit tot een maatregel komt als de klacht is gericht tegen een leidinggevende met zeker aanzien en een netwerk, terwijl er niet zelden wet noch regel telt in het tuchtrecht, om medewerkers van het uitvoerend kader aan te pakken.

7. Evaluatie en functioneren

En zou men al eens niet beter beginnen met de basis? Het respecteren van de wettelijk verplichte plannings- en evaluatiegespreken en dito periodes? Al te vaak stelt Sypol.be vast dat deze rechtsprincipes dode letter blijven. Maar een medewerker wordt dan wel bij de eerste vermeende misstap aangepakt via functionerings- of tuchtrecht, dat nochtans zou moeten voortbouwen op de tweejaarlijkse evaluatie, omdat enkel op die manier een objectief beeld kan worden gevormd over het functioneren en de integriteit van de politieagent. Zelfs rechtbanken staan in de vonnissen en arresten kennelijk niet meer op de naleving van deze wettelijke verplichtingen van de werkgever, nochtans essentieel in de bredere beoordeling, opvolging en bijsturing van de politiemedewerker. De juridische basis voor deze opvolging bestaat en is degelijk, alhoewel het ontbreekt aan handhavingselementen bij niet uitvoering. Een herwaardering van deze principes, mits de nodige handhavende elementen ten aanzien van de werkgever worden ingeschreven in de wet, zal veel efficiënter en effectiever zijn in de preventie en bestrijding van allerhande mistoestanden, dan de in het memorandum voorgestelde maatregelen.

Overige bedenkingen

1. Vraag naar schaalvergroting van politiezones

De AIG pleit voor een schaalvergroting en de vermindering van het aantal politiezones om de kwaliteit en effectiviteit te verbeteren. Zij steunt de oproep op een vergelijking met internationale modellen zoals Nederland en Zwitserland.

Sypol.be verleende haar medewerking aan een studie betreffende evaluatie van de 10 reeds gefuseerde politiezones.⁴ Daar werd uitgegaan van het standpunt dat een schaalvergroting

⁴ **Kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de 10 reeds gefuseerde politiezones - Valentijn Vanoeteren and Jelle Janssens - UGent (2022)**

in veel gevallen zal leiden tot een winst aan efficiëntie en een meer economische aanwending van de beschikbare middelen.

Wij hebben echter sterk benadrukt dat er, in geval van een fusie, vooral moet worden gekeken naar de impact voor de medewerker. Het kan bijvoorbeeld niet zijn dat een medewerker zich plots verplicht ziet om lange woon-werktrajecten af te leggen omdat zijn gewone plaats van het werk is veranderd, zonder dat dit voldoende wordt gecompenseerd, bijvoorbeeld door extra dagen telewerk toe te kennen. Een kostenbesparende maatregel van de overheid mag niet doorgevoerd worden op kosten van de medewerkers. Men dient het menselijk aspect dus als prioritaire parameter te hanteren.

Bovendien gaat de vergelijking met een Zwitsers of Nederlands politiemodel slechts ten dele op. Zwitserland heeft door haar geografische ligging, haar bevolkingsdichtheid, economische specificiteit, gesloten grenzenbeleid en fundamenteel verschillende wetgeving ook een ander criminaliteitsbeeld, e.g. op het vlak van transmigratie. Hierdoor kan men de personeelscijfers van het enkele kantons niet zonder meer vergelijken met die van Oost-Vlaanderen.

Collega's die vaak met de Nederlandse politie samenwerken weten dat de visie op politiewerk ook daar fundamenteel verschilt. In de eerste plaats zijn de Nederlandse politiediensten er gemiddeld veel beter uitgerust op het vlak van werkmiddelen. Die middelen laten toe een stuk efficiënter te opereren dan in België het geval is. Vooral bij de Federale Gerechtelijke Politie -steevast het eerste slachtoffer als er wordt bespaard- zijn er op dat vlak nog gigantische winsten te boeken. Een onderwerp dat helaas niet wordt aangeraakt in het memorandum, waar in essentie enkel wordt gesproken over lokale politiediensten op twee snelheden. Grote criminele onderzoeken worden in Nederland -als ze al worden aangepakt- projectmatig gevoerd met toekenning van een ruime multidisciplinaire personeels- en middeleninzet en met een vaste timing. In België lijken onderzoekers vaak de spreekwoordelijke clown die in het circus de vele bordjes in de lucht moet zien te houden. Besparingen betekenen dat zij steeds er meer specialisaties naast hun basiswerk bijnemen (pluk, OSINT, computercrime, crypto, ...). Niet alleen de dossiers van de AIG worden complexer, arbeidsintensiever en vragen meer specialisatie, dat is m.i. ook voor de Lokale en Federale onderzoekseenheden het geval.

Men mag dus niet enkel cijfers gaan vergelijken maar moet ook gelijktijdig diepgaander onderzoek durven doen naar het verschil in werkmethodes, wetgevend kader, criminaliteitsfenomenen, beschikbare middelen, etc., wil men daaruit correcte conclusies kunnen trekken.

In het memorandum vraagt de AIG zelf meer middelen en personeel voor haar eigen werking, maar laat zij jammer genoeg na om ook te onderzoeken hoe de inspectiediensten binnen de EU zijn georganiseerd en welke personeelsbezetting zij kennen. Afgezien van het gegeven dat een oproep voor meer personeel en middelen voor de AIG vanuit Sypol.be kan worden ondersteund, is het opnieuw een gemiste kans en had het de neutraliteit van het memorandum zeker ten goede gekomen. Men krijgt nu de indruk dat de AIG zich wil versterken ten koste van de operationele entiteiten van de GPI in ruil voor meer integriteitscontroles.

2. Uitdagingen voor de Algemene Inspectie

<https://biblio.ugent.be/publication/01H3CBDXC0Q3NW89BBA2AQ18AB>

Adresse – Adres
23, Rue des Parfums
Geurstraat 23
1070 Anderlecht
Reconnu/erkend AR/KB
12/07/2001

Contact
Asbl SYPOL.BE vzw
admin@sypol.be
0495/47.55.50

Info
BNP Paribas
BE 90 0011 5020 0132
KBO 0451 270 724
Ini mbs : 20858/93

Hierop kunnen wij kort reageren: De ernstige personeelstekorten, de onderfinanciering en gebrekkige attractiviteit van het beroep zijn uitdagingen waar de volledige GPI mee kampt, vooral de entiteiten van de Federale Politie.

Met de “modernisering van het geldelijk statuut” in 2018, werd het hele stelsel van toelagen en vergoedingen afgeschaft onder de belofte van een beter basisloon.

Het bewijs dit basisloon niet zo bijster goed is vindt men onder meer in de problemen die men vandaag ondervindt met betrekking tot het aanwerven van voldoende competente profielen voor een functie bij de GPI. Ook dat is een problematiek dat niet uniek is voor de AIG.

Conclusie:

Het standpunt van Sypol.be is duidelijk: de systematische screening van politieambtenaren zoals voorgesteld is juridisch en moreel twijfelachtig. Het ondermijnt de grondwettelijke rechten van politieambtenaren, schendt het vermoeden van onschuld en stelt onduidelijke vragen over de uitvoerende instanties. In plaats van de focus te leggen op repressieve maatregelen, zou de regering veel meer moeten inzetten op preventieve maatregelen, zoals betere arbeidsomstandigheden, correcte verloning, een aangepast pensioenstelsel en een respectvolle werkomgeving.

Wil het de loyaliteit en integriteit van haar politieambtenaren behouden, schenkt de volgende regering hier beter prioritair aandacht aan. Loyale en integere politieambtenaren zijn immers een *conditio sine qua non* om de interne veiligheid van het land te kunnen waarborgen.

Hoewel het in bepaalde contexten gerechtvaardigd kan zijn om het beroep van politieagent automatisch te vermelden, zoals bij strafbare feiten in verband met de functie of wanneer men het slachtoffer wordt van geweld in dienstverband, is het onredelijk om dit systematisch te doen in alle gevallen. Het vermelden van het beroep in privésituaties, zonder verband met het werk, kan leiden tot een onterechte inbreuk op de privacy en gelijke behandeling. Er moet dus een zorgvuldige afweging worden gemaakt tussen de voorbeeldfunctie van de politieambtenaar en het universeel recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer en gelijkheid voor de wet. Politieambtenaren mogen niet worden herleid tot enkel hun beroep, zij zijn in de eerste plaats ook burgers en moeten daarom dezelfde grondrechten genieten als elke andere inwoner van het land, behalve deze die hen reeds bij wet zijn onttrokken.

Sypol.be is van mening dat er inderdaad incentives moeten komen die het verwerven van bijkomende competenties of het uitvoeren van bijzondere opdrachten belonen. Hoe kan men immers op een andere manier personeelsleden aantrekken en gedurende de volledige loopbaan motiveren? Het is een logisch gevolg dat, als een medewerker zich engageert om, soms op eigen kosten en tijd, kennis te verbreden of opdrachten in te vullen die een grote impact hebben op de eigen veiligheid of de work-life balance, daar iets tegenover moet staan. Deze problematiek beperkt zich echter niet tot de AIG.

Syndicale groet,

Het Sypol-Team