

- 
- PERSPECTIVES D'AVENIR
  - UTILISATION DE CAMERAS  
PAR LA POLICE
  - NOTRE AEROPORT NATIONAL

# Perspectives d'avenir

**Ça y est. Avec la prestation de serment de la nouvelle commissaire générale, nous sommes prêts pour un nouveau chapitre dans l'évolution de la police intégrée. À peu près tout le monde est d'accord pour dire qu'il en était grand temps. Maintenant que les obligations cérémoniales sont derrière nous, nous pouvons sonder les perspectives réelles d'avenir. À quoi pouvons-nous nous attendre ? Et à quelle vitesse les choses vont-elles changer ?**

Après l'installation du nouveau gouvernement, la nouvelle commissaire générale est désormais également en place. La seule pièce du puzzle encore manquante, pour que toutes les fonctions d'autorité soient à nouveau remplies, est celle d'inspecteur général. Cette fonction devrait également être pourvue au cours des prochains mois. La police peut donc sortir de son état d'hibernation. Nous avons d'ailleurs déjà pu le constater lors d'une première visite à la commissaire générale ainsi que lors d'une réunion au niveau du cabinet de l'Intérieur où plusieurs accords de travail ont été conclus.

Nous pouvons en tout cas voir positivement l'intention des autorités de revaloriser le forum des négociations. L'objectif est de réserver l'ordre du jour des négociations pour les affaires importantes. Dans le passé, ce n'était malheureusement que trop rarement le cas. La cause en était double. D'une part, le niveau d'orientation client des autorités était devenu si déplorable que celles-ci ne se donnaient même plus la peine de réagir aux questions en suspens des membres du personnel qui étaient transmises par les syndicats. Cela obligeait donc les organisations syndicales à poser ces questions dans le cadre des négociations, même si elles n'y avaient pas du tout leur place. D'autre part, certains partenaires sociaux avaient trop tendance à utiliser la concertation syndicale avant tout comme une plateforme publicitaire. Plus ils posaient de questions, plus ils se faisaient remarquer. Ce qui nuisait évidemment à la qualité du contenu du débat. Et sur ce plan, le SNPS n'a de leçons à recevoir de personne. La suppression des négociations hebdomadaires pour les remplacer par une négociation mensuelle dûment préparée cadre donc bien avec la politique à laquelle nous nous sommes préparés en interne. Qualité et efficacité primant sur la quantité et une perception sans réelle profondeur.

Un autre élément positif est l'intention des autorités de mener des concertations plus nombreuses et plus intenses avec les associations syndicales. Cette concertation se déroulera dès lors de manière plus informelle, permettant à toutes les parties d'échanger des idées assez librement. Cela pourra contribuer à un partenariat digne de ce nom entre les autorités et les associations syndicales.

## **TRAITEMENT DES DOSSIERS EN COURS**

Avant tout, les accords qui avaient été conclus dans le cadre de l'accord sectoriel de 2010 doivent être appliqués. En effet, avec la chute

de l'ancien gouvernement, leur mise en application a été stoppée. À cet égard, il est intéressant de renvoyer à l'accord qui a été conclu concernant le congé préalable à la mise à la retraite. Cet accord visait à offrir aux officiers, qui pouvaient partir à la retraite au plus tôt à l'âge de 60 ans, la possibilité de demander un congé 2 ans avant la mise à la retraite, et ce à des conditions avantageuses. L'on visait ainsi à réduire le cadre officier, en excédent. Cet accord doit être reconsidéré en tenant compte des modifications qui ont été apportées à la législation relative aux pensions. Dans le contexte actuel, cet accord permet de neutraliser la hausse de l'âge de la pension pour certaines catégories d'officiers. Le SNPS va donc tout faire, avec les autres partenaires, pour le concrétiser.

Un autre dossier qui est en cours mais ne donne pas (encore) lieu à la conclusion d'un accord est sans conteste le dossier Copernic. Cette année pourrait bien être celle de la grande « confusion copernicienne ». En effet, toutes les organisations syndicales, à l'exception du SNPS, ont choisi d'assigner en justice chaque employeur. Cela signifie que des procédures sont en cours dans tout le pays, à l'encontre de chaque zone de police et de la police fédérale, devant les différents tribunaux de première instance. Les premiers jugements sont déjà tombés et, comme on pouvait s'y attendre, ne sont pas uniformes. Ainsi, les juges de Mechelen et Tongres ont estimé que le personnel de la police ne pouvait faire valoir aucun droit à une prime Copernic, tandis que le juge de Bruxelles a estimé que l'employeur devait bel et bien payer la prime. Pour ce qui est de l'état d'avancement dans le dossier SNPS, je vous renvoie à l'article correspondant plus loin dans ce numéro.

## **DÉBATS À VENIR**

Un débat qui se fait attendre depuis quelques temps concerne un nouveau système de financement des zones locales. À ce sujet, le ministre a déjà déclaré au début de cette année avoir conscience des difficultés de certaines zones. Selon le ministre, une solution doit donc être trouvée en vue d'un financement plus équilibré des zones locales.

Bien qu'il soit de plus en plus clair qu'on n'a pas pour habitude de voler dans la caisse à la police, un groupe de travail va se pencher sur une simplification du système d'allocations et d'indemnités. Les organisations syndicales feront également partie de ce groupe de travail. Il ne faut toutefois pas attendre de résultats à court terme.

Le débat sur les formations a également été clôturé récemment. Les organisations syndicales ont eu l'occasion de partager leur vision en commission parlementaire de l'Intérieur. La recherche d'une meilleure qualité dans les formations constitue le fil rouge pour chaque partie concernée. Les autorités travaillent déjà sur des propositions d'amélioration de la qualité des différentes formations.

Des adaptations ont également été annoncées en matière d'évaluation et de discipline. Les plaintes concernant une procédure disciplinaire trop

complexe ne sont pas neuves, et émanent principalement de la police locale. Le système d'évaluation par contre a été fortement critiqué par les services de l'inspection générale. D'après les conclusions, le système actuel est insuffisant pour motiver chacun à donner le meilleur de lui-même.

Les tâches clés sont également un point dont on annonce depuis longtemps qu'il doit être discuté, mais le débat n'a pas vraiment pu être initié à ce jour.

L'énumération qui précède n'est qu'un échantillon des points de discussion qui devront être abordés. Suivant l'évolution des débats et les circonstances, des corrections pourront toujours être apportées.

## PESER DANS LE DÉBAT

L'essentiel sera donc que nous puissions peser dans le débat, en tant que seule organisation syndicale indépendante. Nos efforts dans ce domaine ne sont pas vains, comme cela a déjà pu apparaître lors de la journée d'étude le 22 mars sur le fonctionnement des syndicats de la police. D'une part, nous y avons été soutenus par la délégation des autorités. Celle-ci a signalé qu'il n'était pas logique que certaines affaires statutaires des services de police, par exemple le récent débat sur les pensions, soient discutées au Comité A qui est compétent pour tous les services publics, mais qu'en même temps, ce dernier nous écarte du débat en tant qu'organisation syndicale représentative indépendante de la police. Vous savez sans doute qu'aucune personne des services de police ne siège au Comité A, que l'on peut difficilement décrire comme « orienté police ». Comme je l'ai toutefois souligné lors de cette journée d'étude, un emploi à la police n'est pas comparable à un autre emploi, qu'il soit du secteur public ou privé. Cela devrait se refléter dans le statut syndical où le débat peut être mené uniquement avec les syndicats policiers.

D'autre part, nous avons également pu constater que les autorités n'ont pas ignoré notre demande de consacrer une plus grande attention au bien-être de chaque membre du personnel de la police. L'appel à rattraper notre retard sur ce plan a été accueilli favorablement, ce qui nous semble prometteur.

Enfin, nous allons continuer, dans la pratique quotidienne, à veiller sur vos droits et à lutter contre toute forme d'abus de pouvoir par les autorités. L'arrêt du Conseil d'État, plus loin dans ce numéro, concernant un remplacement par un chef de corps dans le cadre d'une réorganisation, en constitue encore une illustration.

**Gert Cockx**  
**Président national**



## ECHO SYNDICAL GÉNÉRIQUE

"ECHO" est le bimestriel du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité. Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant € 77 au numéro de compte 310-1145118-22 du SNPS. Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions de la loi de la vie privée.

(Loi 08/12/1992)

Toute personne peut soumettre des articles pour publication. L'éditeur se réserve le droit d'adapter ou réduire ces articles.

### Editeur responsable

Gert Cockx

### Mise en page

Eddy De Blaere

### Dessins

Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

### Imprimerie et réalisation

[www.goekint.be](http://www.goekint.be)



### CONTACTS PROVINCIAUX

#### Prov Brabant Wallon

Albert Desmet - 0477/77.34.94

#### Prov Hainaut

Jean-Claude Barbier - 0497/05.86.70

#### Prov Liège

Fabrice Discry - 0495/24.00.98

#### Prov Luxembourg

Dany Cavet - 0495/21.49.45

#### Prov Namur

Thierry Belin - 0496/64.13.36

#### Région Bruxelles-Capitale

Mario Thys 0485/55.58.80

Avenue Général Bernheim 18/20, 1040 BRUXELLES

☎ : 02/644.65.00

Fax : 02/644.67.93

✉ : [snps@nspv.be](mailto:snps@nspv.be)

<http://www.snps.be>

# Et vous avez dit ... que tout allait bien !

Au gré de mes lectures, trois documents ont retenu mon attention.

Il s'agit de :

- > *RTBF chroniques de François De Smet – de quoi le travail est-il le nom ?*
- > *la newsletter 1/2012 – février 2012 de la police fédérale – DSID sur la « problématique des générations »*
- > *l'étude ESTIME (Etude sur le Stress au Travail – IME) 2011 sur le stress au travail (blog Sequovia – <http://sequovia.com>)*.

Puissent les résumés ci-après vous fournir des éléments d'interprétation et de réflexion pour comprendre davantage que les mots « travail – génération – stress » font notamment partie intégrante de l'actualité du monde du travail et ne peuvent être dissociés.

D'un point de vue sociologique, depuis deux siècles, les hommes ont développé une vie « intérieure et privée », des aspirations qui leur sont propres. Cette liberté de jouir de la vie précédemment réservée à quelques favoris est désormais l'apanage de tout citoyen et ce, notamment grâce aux droits de l'homme, à la révolution industrielle et aux progrès sociaux lesquels incluant la limitation du temps de travail, les retraites et les congés payés.

Nous restons néanmoins une civilisation basée sur le travail. Ainsi, pour redistribuer de la richesse, il faut la produire.

## Et pour produire cette richesse, les hommes doivent travailler

En développant nos mondes intérieurs, des désirs, des aspirations, qui rentrent de moins en moins dans les cases habituelles de ce qu'on nomme « travail », sont nés.

Le travail, dans les ères médiévales et industrielles, se dessinait en tant qu'activité laborieuse, répétitive, dont le seul bénéfice était le revenu et non l'éventuel épanouissement au plaisir suscité par son accomplissement. Jadis, les choses étaient imposées, les individus n'avaient pas d'autre choix que d'aller à l'usine ou descendre à la mine.

## Ils ne se posaient pas de question sur ce qu'ils voulaient faire de leur vie

Aujourd'hui, les choses ont changé, la liberté individuelle prévaut. Le monde du travail est celui de l'imagination et de l'introspection : se connaître soi-même et comprendre le monde dans lequel nous vivons est la clé de voûte comme les méthodes de coaching en sont l'illustration.

Le conflit actuel sur les retraites est la démonstration que nous sommes dans un changement d'époque et que la définition de ce que nous appelons « travail » est amenée à évoluer. Comment imposer aux gens de travailler jusqu'à 65 – 70 ans demain si le travail n'est pas transformé vers la valorisation humaine du travailleur, de son savoir, de son expérience et de la transmission de ceux-ci.

Notre civilisation doit-elle toujours être basée sur le travail ? Dans l'affirmative (choix qui paraît logique), il conviendrait que le monde profes-

sionnel ne soit plus un monde de routine, un « tunnel » par lequel il faut passer, avant de commencer à vivre en fin de journée ou encore après 55 ans, mais un véritable épanouissement en soi. Il va falloir repenser la conception du travail de sorte que les individus y adhèrent en toute liberté et qu'il corresponde davantage à leurs aspirations.

Actuellement, on pourrait avancer que certains mots tels que initiative, créativité, esprit d'entreprise sont revalorisés.

Naïf sans doute mais « il faudra bien encourager les rêveurs d'aujourd'hui à créer les entreprises qui emploieront les travailleurs de demain si nous voulons payer les retraites d'après demain ... »

Abordons maintenant « la problématique des générations ».

## Quelques définitions :

- > **La génération babyboom : concerne les individus nés après la guerre 40-45.**
- > **La génération X : concerne les individus nés entre 1965 et 1979.**
- > **La génération Y : concerne les individus nés après les années 80.**

## Selon la génération, la place qu'occupe le travail dans la vie de chacun varie

Ainsi, pour les *baby-boomers*, il est normal de mener toute sa carrière au sein d'une même organisation. La sécurité de l'emploi est privilégiée ici. Le travail est l'élément central de la vie. La qualité de vie est déterminée par la réussite de sa carrière.

Quant aux plus jeunes, le travail contribue, entre autres, au développement personnel. Pour les générations X et Y, d'autres aspects de la vie, comme la vie de famille, les loisirs, le développement de soi, interviennent également pour être heureux. L'individualisme est considéré comme étant un respect de l'individu de ses normes et valeurs mais aussi un facteur d'épanouissement.

Ce que les *baby-boomers* pensent des jeunes n'est ni neuf ni spécifique ; eux-mêmes ont été critiqués par la génération qui les précédait. Ce phénomène est propre aux rapports entretenus entre les générations.

De nos jours, l'afflux d'informations très rapide, la dépendance vis-à-vis de l'informatique, la surconsommation des biens et services font que la patience et le temps n'ont plus de place.

Concernant la génération Y, qui n'a pas connu d'autre société que la nôtre, il est avisé de comprendre qu'elle a du mal à patienter, à attendre. L'immédiateté la caractérise.

Cette génération est souvent perçue comme étant un problème en matière de gestion du personnel car il existe des divergences et convergences entre les générations. Les méthodes de recrutement et de communication doivent être adaptées. Les médias sociaux doivent être utilisés par l'employeur potentiel.

Le management intergénérationnel « d'êtres » privilégie en tant que vecteur de transmission des connaissances et compétences...

Quant au stress au travail, récemment l'étude « ESTIME » de l'IME (Institut de Médecine Environnementale) sur le stress au travail menée dans 5 pays dont la Belgique, démontre qu'un actif sur trois a déjà connu une situation de souffrance.

Cette étude fournit des réponses sur les facteurs explicatifs du stress et du moral au travail, essentiels pour les dirigeants et managers afin qu'ils puissent apporter des réponses efficaces et durables.

### Quelques chiffres :

- > **74 % des actifs interrogés se disent satisfaits de leur travail ; 57 % sont épanouis.**
- > **1 actif sur 3 estime que le travail perturbe son sommeil.**
- > **1 actif sur 4 rapporte que son travail dégrade sa santé.**
- > **29 % affirment que leur travail les épuise psychologiquement.**
- > **27 % sont stressés par leur travail.**

L'étude repose sur une approche novatrice du stress qui distingue 4 facettes :

- > **La « stressabilité » (réceptivité individuelle aux facteurs stressants)**
- > **Le stress émotionnel (anxiété, colère, déprime)**
- > **Le stress somatique (impact sur la santé des individus : maux de ventre, maux de tête)**
- > **Le stress comportemental (compensation par le grignotage, consommation de calmants).**

Ces quatre aspects permettent de mieux comprendre les mécanismes et origines du stress et de définir les priorités socio-organisationnelles, concevoir et déployer un plan d'action. Ce qui importe, c'est d'assurer la compatibilité de l'organisation avec le fonctionnement de l'homme.

Afin de les identifier et les résoudre, il convient :

- > **de repenser, assouplir et alléger les processus et procédures en donnant davantage d'importance à la confiance et au bon sens.**
- > **rendre explicite les règles fondamentales.**

En outre, différentes formes de motivation ont été identifiées par l'IME.

La « motivation durable » (spontanée et inconditionnelle) : les choix professionnels sont vécus comme des « vocations » (17 % des actifs aiment leur métier sans se l'expliquer ou en donner la raison).

La « motivation conditionnelle » (évolutive)

Elle se consolide avec l'obtention de bons résultats, la reconnaissance mais diminue dans le cas contraire. 24 % des actifs sont démotivés quand le management ne répond pas à leurs attentes.

La motivation liée à « l'hyper investissement » émotionnel (désir intense de réussir et peur excessive d'échouer).

La plupart des individus ne sont pas conscients de la forme de motivation qui les fait agir. C'est le management adaptatif qui doit être privilégié.



### Les grands enseignements :

72 % des actifs interrogés se jugent satisfaits de leur travail, cependant 1 sur 3 souffre de stress, d'épuisement psychologique et ou de perturbation à cause du travail.

- 1<sup>ère</sup> cause : l'hyper investissement émotionnel au travail ;
- 2<sup>ème</sup> cause : la démotivation liée au manque de résultat et de reconnaissance ;
- 3<sup>ème</sup> cause : l'organisation non « biocompatible » ;
- 4<sup>ème</sup> cause : un manque d'esprit d'équipe et une communication managériale inadaptée.

### Ma conclusion :

Il va de soi et c'est une redite, mais le bien-être au travail doit être intégré à la stratégie d'entreprise.

Une démarche de prévention des risques psychosociaux doit être également mise en place, en y incluant toutes les parties concernées à savoir les membres du personnel, les organisations syndicales, les managers, les médecins du travail.

... A méditer donc !

**Christian LORENT**  
Secrétaire national





## Prime COPERNIC: état de la question

Beaucoup d'entre vous nous contactent afin de poser de nombreuses questions (légitimes) quant à l'état d'avancement de la procédure relative à la Prime COPERNIC.

Il nous semble important de faire le point sur ce sujet qui nous tient tous à cœur.

Avant toute chose, ne vous laissez pas influencer par les inévitables bruits de couloirs qui sont toujours nombreux à la police.

Si une décision importante devait être prise dans ce dossier, le SNPS vous préviendrait par les canaux de communication habituels (site internet, pamphlets, ...).

A ce jour, et malgré que la Belgique ne soit plus en affaires courantes depuis plus de 03 mois, le gouvernement n'a pas remis ce dossier sur la table des négociations... ce qui nous étonne à moitié vu le contexte budgétaire actuel.

Ceci a comme conséquence que la procédure judiciaire que le SNPS a initiée au profit de ses membres suit son cours mais chacun connaît également l'engorgement des tribunaux de sorte que le dossier ne sera plaidé, au fond, qu'au mois de juin 2013 devant le Tribunal de Première Instance de Bruxelles.

Pour rappel également, le SNPS a décidé, après analyse de l'ensemble de la problématique, de ne citer en justice que l'Etat Belge.

Le SNPS n'a donc cité aucune zone de police devant les tribunaux compétents de sorte que, en cas de succès judiciaire, c'est l'ensemble de nos affiliés, qu'ils soient membres de la police fédérale ou de la police locale, qui en bénéficiera. Cette manière d'appréhender le dossier permet(tra) d'éviter d'avoir des décisions judiciaires différentes d'un arrondissement judiciaire à l'autre.

A ce stade, les membres du SNPS ne doivent entreprendre aucune démarche spécifique, mis à part rester en ordre de cotisation syndicale ; le service juridique s'en charge en collaboration avec le cabinet d'avocats qui défend vos intérêts.

**Jean – Hugues BREMS**  
Délégué permanent  
Service juridique

## RECTIFICATIF ECHO 705 JAN-FEV 2012

En page 5 de l'Echo qui vient d'être publié, figure un article sur la modification concernant la déclaration de personne lésée. Cette modification aurait dû entrer en vigueur le 30 janvier 2012.

Le législateur ayant constaté que certains services de police n'étaient pas encore prêts pour enregistrer les personnes lésées, l'entrée en vigueur de cette nouvelle procédure est reportée au 01 janvier 2013.

Jusqu'à cette date, il faut donc encore et toujours se présenter "en personne" devant le Parquet compétent à moins que les Parquets et services de police se soient déjà adaptés à la nouvelle législation.

**Annelies Faket**  
Déléguée permanente  
SNPS – Service juridique

## Séjours de vacances sportives ou linguistiques pour jeunes, saison 2012

Trouver un bon équilibre entre travail, vacances scolaires et famille constitue un problème pour beaucoup de parents. Un lieu de séjour agréable pour les vacances de votre enfant en compagnie de jeunes de son âge peut être une solution attractive.

Votre service social, l'asbl SSDGPI, vous propose des vacances jeunes de qualité en Belgique et à l'étranger, et ceci à un prix abordable, en collaboration avec l'asbl « Séjours linguistiques Depauw », 't Hoge 120, 8500 Kortrijk. Vous pouvez obtenir une brochure en téléphonant au 056/21 05 27 ou consulter leur site [www.depauw.be](http://www.depauw.be).

Cette organisation a une longue expérience dans les vacances combinant sport, culture, jeux, langues, aventure, voyages...

« Séjours linguistiques Depauw » - 45 années d'expérience- se porte garant de la qualité des séjours organisés.

Intéressant à savoir : votre service social intervient à concurrence de 50 % du coût (maximum 200 euros par enfant et par an).

De plus amples informations et formulaires d'inscription sont disponibles auprès de votre service social.

asbl SSDGPI « Vacances Jeunes », avenue des Anciens Combattants 190, 1140 Evere – tél.02/290.33.33

# Une honte



**Ce qui était censé devenir le plus beau et le plus sophistiqué bâtiment de police en Belgique semble ne plus être aujourd'hui que l'ombre des promesses faites il y a quelques années.**

La PJF Tongres n'a jamais connu que des problèmes au niveau des infrastructures. Souvenez-vous des bâtiments en mauvais état, vieillots et inadaptés dans la Maastrichterstraat à Tongres. Ceux-ci ont donné lieu à plusieurs visites de contrôle de l'inspection du travail, à des CCB, CPPT, préavis de grève, etc.

Fuites des cuves à mazout, problèmes de ventilation, bâtiment beaucoup trop petit, absence de protection contre les effractions, ... rien ne nous était épargné.

## **Mais ça allait changer !!**

En premier lieu, la police judiciaire fédérale allait intégrer la caserne militaire, avec tous ses avantages. Il y aurait là une surveillance des militaires 24h/24. Il y aurait une cuisine où le personnel pourrait manger à midi, des infrastructures sportives, etc.

Par ailleurs, les plans de transformation avaient été discutés et examinés d'un œil critique via le CCB. Ainsi, il y a quelques années, lors d'un CCB, un représentant de la police fédérale a été interpellé par rapport à l'absence de climatisation dans le bâtiment. Ce responsable a affirmé que cela n'était pas nécessaire ; en effet, on allait utiliser un système de ventilation puissant qui allait extraire l'air chaud des locaux pour le souffler, via le couloir central, vers l'extérieur. Combiné aux stores, ce système aurait le même effet, si pas mieux, que la climatisation.

De plus, le bâtiment allait être pourvu d'un chauffage économe en énergie, d'un chauffe-eau solaire, d'un car-port pour le personnel avec toit vert, d'une cuisine avec tous les équipements nécessaires, d'une protection contre l'effraction, etc.

Mais... « Decipimur specie recti » ou « Nous avons été trompés par l'apparence du bien ».

L'armée a quitté la caserne depuis quelques temps, et donc ... pas de surveillance, pas de cuisine, pas d'infrastructures sportives.

En outre, lors d'une visite sur place le 20 février dernier, de nombreux défauts au bâtiment ont malheureusement été relevés. Résultat : sept pleines pages reprenant défauts et remarques dont nous vous proposons une sélection des manquements les plus navrants :

- > Aucun système de ventilation n'a été installé dans le bâtiment.
- > À certains endroits, des stores externes ont été placés, mais on a oublié d'installer le dispositif de commande.
- > À d'autres endroits, il n'y a carrément pas de stores.
- > Les cages d'escaliers ont été mal finies, avec pour conséquence la présence de trous dangereux.
- > L'absence d'éclairage de secours.
- > Un fonctionnement inquiétant de l'ascenseur, sans ligne téléphonique opérationnelle.
- > Des fenêtres de qualité discutable, avec des grilles de ventilation bruyantes.
- > Un éclairage automatique qui cesse de fonctionner à tort et à travers en raison de capteurs de mouvement difficiles à régler.
- > L'absence de sanitaires pour les suspects ou les détenus.
- > La formation de moisissures sur les murs.
- > Une pression insuffisante de l'eau courante au 2ème étage.
- > Le chauffage commandé par un seul thermostat pour +/- 30 bureaux.
- > L'absence d'un canal d'évacuation pour la hotte dans la cuisine.
- > Des prises de courant installées à hauteur des robinets dans les unités de cuisine et juste en dessous des réservoirs à papier dans les espaces sanitaires.
- > Des parties du bâtiment fermées, empêchant un bon travail des pompiers.
- > Des problèmes avec l'alarme anti-effraction.
- > etc.





Avec de tels manquements, ce bâtiment n'aurait jamais dû être réceptionné et occupé aussi rapidement. D'où les questions suivantes :

- > **Qui est responsable de ces négligences ?**
- > **Qui va changer quelque chose à ces défauts ?**
- > **Pourquoi certains systèmes n'ont-ils pas été installés ? (aération)**
- > **Se pourrait-il que ces matériaux manquants aient été livrés, mais pas au bon endroit ?**

On peut en tout cas conclure que les transformations ont été effectuées non pas comme le client l'avait demandé, mais comme certaines personnes pensaient qu'elles devaient l'être.

On connaît aujourd'hui le résultat, et le personnel va encore devoir en subir les conséquences pendant longtemps.

**Carlo MEDO**  
**Délégué permanent**

## **Accueil dans la zone de police 'Het Houtsche'**

**(Oostkamp – Zedelgem – Beernem) en Flandre Occidentale**

### **Les collaborateurs civils désormais portent aussi un uniforme.**

Les quatre collaborateurs de l'accueil ont été relookés !

C'est eux-mêmes qui ont demandé à porter un uniforme, afin d'être plus facilement reconnaissables au guichet. Ils constituent souvent le premier contact entre le citoyen et les services de police. En outre, de nombreuses personnes qui viennent à l'accueil ne veulent parler de leur problème qu'à une personne en uniforme.

Au CCB du 12/10/2010, les autres syndicats se sont dits opposés à l'achat d'uniformes pour le personnel CALog car cela n'est pas prévu par la loi. Ils ont ajouté que cela avait déjà fait l'objet d'un Comité supérieur de concertation, lors duquel la zone concernée avait été rappelée à l'ordre. Le SNPS s'est abstenu lors du vote, car les modalités n'étaient pas définies, et a demandé que l'uniforme ne soit pas pourvu d'un logo de la police. À l'époque, l'achat d'uniformes pour les collaborateurs de l'accueil a été avorté (provisoirement).

Sous l'impulsion du responsable local et provincial Gino Geldhof, ce point a été à nouveau abordé au CCB du 17/05/2011. Le SNPS est conscient du fait qu'il y a d'énormes divergences de point de vue au sein de la police en ce qui concerne l'achat d'un uniforme, mais pour ce qui est de cette zone, la demande émane des collaborateurs eux-mêmes. Moyennant une distinction claire avec le personnel opérationnel, les autres syndicats sont à présent d'accord.



Les modalités sont définies comme suit :

« Un uniforme d'hiver et un uniforme d'été sont prévus, l'entretien et les coûts de remplacement sont à charge de la zone. Les collaborateurs peuvent choisir eux-mêmes leur informel après que plusieurs fournisseurs ont été sollicités ».

Trois sociétés ont été sollicitées, et le nouvel uniforme a été fourni par la société Arzoni de Zellik. On a prévu 4 pantalons/jupes, 4 chemises/blouses, 2 gilets et 2 cravates/foulards. Les uniformes sont complétés par un badge nominatif.

Un uniforme d'été sera également fourni bientôt. Les nouvelles tenues doivent contribuer à une image positive de la police. Au sein de la zone, les collègues ont réagi positivement, et les collaborateurs se sentent bien dans leur nouvelle tenue.

**Gino Geldhof**  
**Délégué Calog Province de Flandre occidentale et ZP Het Houtsche.**

# Noces de platine et carrière unique : une belle histoire... vraie

Gaston (89 ans) et Jeannine (91 ans) ROGGE-MAN-VERBEECK sont mariés depuis 70 ans. Ces noces de platine méritaient bien une mention dans votre ECHO. C'est la première fois que je connais un couple qui est marié depuis septante ans.

Le SNPS section LEUVEN, dont, de mémoire d'homme, Gaston ROGGE-MAN a toujours été membre, est particulièrement fier de cet événement unique. Pour pouvoir fêter des noces de platine, il faut rester longtemps en bonne santé et s'aimer beaucoup. C'est vraiment quelque chose d'unique.

D'après ce que j'ai pu apprendre, ce mariage a été heureux depuis le début. C'est le 14 juillet 1942 que Gaston a épousé Jeannine, empêchant ainsi que son grand amour, qui à l'époque travaillait dans une entreprise de confection à ANVERS, ne soit mise au travail en Allemagne par l'occupant allemand.

Je n'ai aucune idée de ce qu'a bien pu faire Gaston entre 1942 et 1943, mais à partir de 1943, Gaston m'a vraiment facilité la tâche pour ce qui est de rédiger cet article. En effet, qui pourrait mieux que lui-même décrire sa carrière ?

En fouillant dans de vieilles archives, qui m'ont été confiées en tant que président, j'ai découvert que Gaston ROGGE-MAN n'est entré à la Gendarmerie qu'après son mariage.

En 1943, en pleine guerre, il a suivi sa formation à ANVERS dans le II<sup>ème</sup> groupe mobile. C'est aussi en pleine période de guerre que l'amour des ROGGE-MAN a été scellé par la naissance d'un fils, Walter. Avec cette petite famille, Gaston s'est retrouvé en 1945 à la Gendarmerie territoriale.

À cette époque, être gendarme était plus qu'un métier, c'était aussi une manière de vivre dans laquelle toute la famille jouait un rôle.

C'est en tant que gendarme ordinaire et, comme il le décrit joliment, « sans gallon », qu'il a entamé sa vie de gendarme dans la brigade de HOOGSTRATEN. Il s'est alors installé avec sa famille dans une maison de gendarmerie de trois chambres, sans raccordement à l'eau ni à l'égout. Trois WC étaient disponibles

dans la cour, au milieu de la caserne, tandis que dans un bâtiment annexe, les familles pouvaient aller tirer de l'eau à la pompe.

Les femmes de gendarme étaient étroitement impliquées dans la vie professionnelle de leur mari, comme j'ai pu à nouveau m'en rendre compte en lisant les chroniques de Gaston, qui raconte que le matin, surtout l'hiver, les femmes s'épiaient derrière les rideaux pour voir qui serait la première à mettre la pompe en marche.

En 1946, après un examen, Gaston a été promu sous-officier d'élite et affecté à la BSR de TURNHOUT, dont il a exercé le commandement à partir de 1951.

Outre sa carrière à la Gendarmerie, Gaston a rapidement été mordu par le virus syndical. C'est dès 1946 qu'il s'est révélé en tant que secrétaire-trésorier de la « Fraternelle » de l'époque à TURNHOUT.

Dans les années d'après-guerre, mettre sur pied des activités syndicales n'était alors pas sans danger, car le chef de corps de l'époque interdisait aux gendarmes actifs d'assurer des fonctions administratives.

En rebelle qu'il était, Gaston a ignoré cet ordre et est resté actif dans le mouvement syndical, qui s'appelait alors encore le SNPGd, et ce, bien au-delà de sa pension.

Après son épreuve de maturité, Gaston a été promu au grade de 1<sup>er</sup> maréchal des logis chef, et en 1956, il est passé commandant de la brigade de LICHTAART (jusqu'en 1963).

Après avoir obtenu son diplôme en criminologie, en 1963, Gaston, a demandé et obtenu le commandement de la brigade d'AARSCHOT.

Après sa promotion au grade d'adjudant-chef, en 1969, Gaston a été nommé d'office commandant de la brigade de LEUVEN.

C'est dans cette brigade que Gaston, en 1979, ayant atteint l'âge de 56 ans, est parti en retraite et s'est installé à Linden.

Après une carrière bien remplie, Gaston n'était pas du genre à se tourner les pouces.

Il s'est dit qu'il devait écrire ses souvenirs d'une carrière bien remplie à la gendarmerie, sous la forme de petites histoires, pour ses collègues, son fils, ses petits-enfants Ann, Hilde et Els, et ses arrière-petits-enfants. Je lui suis reconnaissant de pouvoir utiliser ces états d'âme aujourd'hui pour rédiger le présent hommage.

Mais écrire ne suffisait pas à Gaston pour occuper son temps, et en 1979, il a pris la présidence locale de l'ancien SNPGd.

Au même moment, il est également devenu le dépositaire d'un cahier unique, intitulé « Verslagboek ». Ce livre contient les synthèses des réunions du comité de l'association depuis sa création en novembre 1926.

Gaston, tu t'es un jour demandé ce qu'il adviendrait de ce livre après toi. Aujourd'hui, je peux te rassurer : je conserverai fidèlement l'introduction du livre, et la transmettrai comme une relique au prochain président du SNPS section LEUVEN.

Par ailleurs, Gaston a été à la base de la fondation de l'amicale des pensionnés de la Gendarmerie de Leuven, et jusqu'à récemment, assistait fidèlement à ses réunions. Le grand âge de ce couple de platine et une détérioration de l'état de santé de Gaston les a décidés à mener une vie plus tranquille.

Gaston et Jeannine, en écrivant cet article, je ne peux que constater que vous êtes un couple pas comme les autres, toujours heureux ensemble après toutes ces années. Vous comprenez l'art de profiter des petites choses et d'être heureux avec ce que vous avez. Pour moi et toute la section LEUVEN, vous êtes vraiment un couple unique depuis 70 ans.

Profitez de cet événement mémorable... et je vous souhaite plein de belles années encore.

Sans peur et sans reproche.

**Jan Boon**  
Président du SNPS section LEUVEN



# La commission de la protection de la vie privée constate des problèmes concernant l'utilisation de caméras par la police

Fin février, la Commission vie privée a publié une série de recommandations portant sur l'utilisation de caméras de surveillance dans notre pays. Elle avait reçu de nombreuses questions à ce sujet, y compris de la police. Une réponse y est aujourd'hui apportée pour la première fois. Et il s'avère que tout ne se déroule pas selon les règles.

Les recommandations de la Commission vie privée sont subdivisées en 2 grandes parties. Dans une première partie, la Commission vie privée répond à plusieurs questions qui reviennent fréquemment (FAQ). Dans une deuxième partie, elle fournit une explication concernant plusieurs problèmes courants. Il apparaît que ceux-ci sont souvent liés à l'utilisation de caméras par des policiers. La Commission souligne qu'il est important pour les fonctionnaires de police de bien connaître la loi caméras, « ne fût-ce que pour résoudre le problème le plus rapidement possible, afin de pouvoir éviter une escalade sur le terrain ».

## FAQ

Tout d'abord, la Commission tente d'informer la police et le citoyen à propos de la légalité de l'utilisation de caméras de surveillance. En effet, différentes interprétations sont possibles vu la complexité de la législation et les différentes situations qui peuvent se présenter. Afin de tout mettre quelque peu en contexte, l'on commence par expliquer un certain nombre de notions. Que faut-il entendre par caméras ou fausses caméras ? La différence entre caméras fixes et mobiles est également indiquée, de même que les différents types de lieux (lieux ouverts ou fermés, accessibles ou non au public). Quel est par exemple le statut d'un parking ? Toutes les images peuvent-elles être rendues publiques ? Les policiers ont-ils accès aux images, et quelle est la relation entre la loi relative au traitement des données à caractère personnel et la loi caméras ?

## Législation pour les agents de gardiennage

La Commission vie privée voit comme un premier problème l'utilisation de caméras dans le milieu des sorties. Il y a l'AR réglant certaines méthodes de gardiennage, le contrôle de la loi en matière de sécurité privée, la surveillance du respect de la loi contre le racisme et la circulaire SPV05 relative au gardiennage dans le milieu des sorties. La diversité des réglementations est source de confusion sur le terrain.

## Banque de données

L'utilisation de la banque de données pour la déclaration de systèmes de surveillance à la Commission et aux chefs de corps constitue un deuxième problème. Le système de banque de données est confronté à de nombreux défauts techniques. Cela entraîne des problèmes lors de la consultation par les zones de police plus grandes. Un meilleur système informatique est donc nécessaire, de même qu'un accès permanent des services de police.

## ANPR

De plus en plus de zones de police se mettent à utiliser des caméras ANPR (reconnaissance automatique des plaques d'immatriculation). D'après la Commission, les caméras mobiles qui sont installées sur des véhicules en vue de la reconnaissance automatique de plaques d'immatriculation peuvent être considérées comme illégales. En effet, la loi caméras les autorise uniquement en cas de grands rassemblements. La Commission ne voit par contre aucun problème juridique quant à l'utilisation de caméras ANPR fixes.



## Caméras « uniforme » et caméras fixées aux lunettes

En ce qui concerne les caméras mobiles de type « képi » et « uniforme », le jugement de la Commission vie privée est encore plus sévère. Les chefs de corps qui chargent leurs hommes de travailler avec ces types de caméra commettent un délit, selon la Commission (art. 13 de la loi caméras). Dans ce cas, la preuve a été collectée de manière irrégulière.

Il en va de même pour l'utilisation de caméras fixées aux lunettes par des services de police, qui sont assimilées à des caméras mobiles et peuvent donc uniquement être utilisées en cas de grands rassemblements.

## Utilisation généralisée de caméras dans les zones de police

Ici encore, la Commission se demande si l'installation de caméras sur tout le territoire et toutes les voies d'accès d'une commune ou ville n'est pas contraire aux principes de proportionnalité et de subsidiarité de la loi relative au traitement des données à caractère personnel.

Les villes et communes sont donc incitées à réaliser préalablement une évaluation approfondie afin d'examiner dans quelle mesure l'installation de caméras de surveillance est utile et dans quelle mesure elles peuvent réellement contribuer à améliorer la problématique de la sécurité sur leur territoire.

## Adaptation nécessaire de la législation sur les caméras

La conclusion est assez évidente. Vu l'augmentation de différentes nouvelles formes d'application de caméras (par ex. ANPR associées à des banques de données de véhicules signalés, volés et non assurés, et caméras avec reconnaissance faciale), la Commission demande une adaptation de la réglementation. D'une part, ces nouveaux types ne relèvent pas de la loi caméras. D'autre part, une législation plus délimitée concernant l'utilisation de caméras mobiles s'impose.

Voir également le [site web de la Commission vie privée](#).

G.C

# Condamnation d'une discrimination sur base de l'article 44 de la LPI



Cet article a déjà donné lieu à maintes reprises à des discussions enflammées. En effet, sur base de cet article, le chef de corps de la police locale est compétent pour appliquer des décisions relatives à l'organisation et à la répartition des tâches au sein du corps de police.

Lorsqu'un nouvel organigramme est établi, il permet aux chefs de corps d'affecter les membres du personnel à une nouvelle fonction, avec ou sans leur consentement.

Pour la première fois, le Conseil d'Etat a condamné la méthode employée lors d'une réorganisation au motif qu'elle était discriminatoire à l'égard d'un membre du personnel concerné. Dans ce cas, le nouveau chef de corps a effectué une restructuration du corps de police après l'élaboration et l'approbation d'un nouvel organigramme.

Les directions qui existaient autrefois au sein de ce corps de police ont alors disparu, comme les fonctions des officiers qui les dirigeaient. A la place, le corps de police a été réparti en piliers qui ont ensuite été divisés en départements.

Tous les officiers qui étaient autrefois à la tête d'une direction, ont obtenu un poste au niveau de la direction de la zone de police « au sein ou près du cabinet du chef de corps » même si aucun poste semblable n'était prévu dans le nouvel organigramme. Toutefois, l'un des anciens directeurs a fait l'objet d'un traitement différent et a été muté dans un tout autre service, à un autre poste et dans un autre bureau, sans le moindre lien avec son emploi précédent. L'intéressé n'a pas accepté d'être traité différemment de ses anciens collègues et s'est adressé au Conseil d'Etat.

Dans son arrêt n° 217.911 du 13 février 2012, le Conseil d'Etat s'est rangé à l'avis de l'officier déchu. Dans un premier temps, le Conseil d'Etat a établi que le chef de corps n'a pas fourni d'explication quant à la non affectation de l'officier concerné à une fonction au sein de la direction alors que tous ses anciens collègues ont bien été nommés à ce niveau. En outre, il a été établi que, de tous les anciens directeurs, seul cet officier

a été placé sous l'autorité et la direction d'un autre commissaire qui fut autrefois son subalterne.

Enfin, il a été observé que les conditions matérielles de son emploi (dans un bureau paysager où il est responsable du traitement administratif des procès-verbaux des membres du personnel qui étaient autrefois sous son autorité, suppression de son adresse e-mail, interdiction de travailler à domicile, suppression de tous ses avantages extra-légaux tels que PC, véhicule de service, etc.) n'étaient pas comparables à celles de ses anciens collègues.

Pour toutes ces raisons, le Conseil d'Etat a estimé que l'officier concerné a été traité de manière discriminatoire par rapport à ses anciens collègues directeurs et que la dégradation radicale de ses conditions de travail requerrait une suspension de la décision de remplacement prise par son chef de corps.

L'importance de cet arrêt ne peut être sous-estimée. Même si un remplacement est correct au sens littéral de la loi, il ne doit pas y avoir deux poids deux mesures.

G.C.



# Préavis de grève pour l'aéroport de Zaventem !

Tout le monde comprendra que, comme nous l'avons dit dans les éditions précédentes, « le temps presse ». Aussi le SNPS a-t-il déposé un préavis de grève.

Cela implique que des actions sont possibles depuis le 30 mars. Il risquait donc d'y en avoir durant les vacances de Pâques – ce que nous n'avons pas fait – mais cela ne veut pas dire que des actions soient exclues durant les grandes vacances.

**Le SNPS demande une concertation avec les autorités et voudrait savoir clairement si des renforts vont venir ou si certaines activités ne vont plus être effectuées.**

Si l'on en vient à des actions, cela veut dire que le voyageur devra attendre plus longtemps au contrôle.

## Un homme averti ... !!!

Encore quelques points que nous voudrions porter à votre attention :

Dans l'article précédent, nous avons parlé, entre autres, de l'absentéisme et de la manière dont les autorités abordent ce problème. Et bien, nous devons à nouveau constater que nos managers rendent une nouvelle fois la vie des travailleurs un peu plus facile... en adaptant le régime applicable au jour de maladie sans certificat médical. Ainsi, quelqu'un qui doit travailler durant la nuit du vendredi au samedi ferait bien de prendre un « jour de maladie sans certificat ».

En effet, s'il preste normalement son service nocturne, il comptabilisera 6 heures de prestation pour le samedi (= 6 heures d'allocations de WE). Par contre, s'il prend un jour de maladie sans certificat, il devra travailler le samedi de 05.30 hrs à 14.00 hrs, soit 08.30 heures de prestations le samedi. 08.30 heures de prestations durant lesquelles il y aura un sureffectif.

Par ailleurs, nous avons aussi parlé de la « bonne » collaboration avec la BAC.

Apparemment, les autorités n'ont pas lu notre article, jugez plutôt :

- > **Récemment, les gens de la BAC sont venus prendre des photos au niveau des départs, parce qu'il y avait trop de files. Ils ont transmis ces photos par e-mail à nos autorités, qui ont été prises de panique (car il semblerait bien que la BAC soit le patron de la Police fédérale). Le superviseur a été appelé pour qu'il fasse quelque chose pour résorber ces files. Vu qu'on ne peut libérer instantanément de la capacité policière, le superviseur est allé lui-même s'asseoir dans le box de contrôle, ce qui n'est évidemment pas son rôle.**
- > **Il y a quelques jours, une personne a pris la fuite lors du contrôle de sécurité. Cette personne a laissé son bagage sur place. Cette situation est loin d'être sûre dans un aéroport. Un responsable de la Police fédérale (ayant plusieurs**

**années d'expérience) décide alors de procéder à l'évacuation afin de ne pas mettre les citoyens en danger. Il s'agit d'une réaction logique et responsable. Le même jour, ce responsable a été rappelé à l'ordre vu que ces « messieurs » de la BAC (notre fameux « partenaire externe ») n'ont pas apprécié l'intervention de la Police fédérale. C'est qu'ils ont à nouveau subi une perte financière à cause de ce comportement qui, à leurs yeux, est irresponsable. La sécurité leur importe donc uniquement quand ça les arrange.**

Apparemment, la BAC est arrivée à la conclusion qu'elle était l'autorité de tutelle de la Police fédérale à l'aéroport. Elle détermine donc comment la Police fédérale doit faire son travail.

Un autre point sensible est la collaboration avec un autre partenaire externe, à savoir l'Office des Étrangers (OE).

Ce service décide, contrairement à ce que se passe dans la plupart des autres pays, si quelqu'un qui se présente à la frontière peut entrer ou non dans le pays.

Dans la plupart des autres pays, ce sont les fonctionnaires de l'immigration (lisez les contrôleurs frontaliers) qui prennent cette décision et veillent au refoulement éventuel des personnes qui ne répondent pas aux conditions d'entrée.

Mais il semble que le personnel de l'OE doive lui aussi se justifier.

Il est déjà arrivé plusieurs fois que des personnes qui ne répondent pas aux conditions d'entrée et qui ont déjà été refusées par l'OE (fax) sont tout à coup quand même admises sur le territoire, sur décision du ministre de tutelle.

Nous parlons donc bien ici d'« immigration illégale ». Ces personnes (n'ayant pas de moyens de subsistance et ne répondant pas aux conditions d'entrée) sont-elles bien retournées dans leur pays d'origine après leur séjour (illégal) ?

Nous ne le saurons jamais.

Nous constatons aussi d'un mauvais œil que le nombre de visas D (= visa long séjour pour regroupement familial) a énormément augmenté dernièrement (25 pour 1 seul vol). Et on nous dit que les gens doivent travailler plus longtemps...

Le nouveau gouvernement a promis que la LPA BRUNAT allait recevoir 45 membres du personnel en plus (vous lisez bien, 45).

Ces personnes devraient servir à compléter le service rapatriements (qui fait partie du Contrôle frontières) afin que 5 rapatriements par jour puissent être effectués. Initiative louable, me direz-vous !

Domage que nos managers (à moins que la BAC n'ait aussi quelque chose à voir là-dedans ?) ne l'aient pas compris comme ça. Ils profitent de l'occasion pour compléter le service Fonction de police en lieu et place du contrôle frontières.



On attire les gens vers une place à la fonction de police (FP), pour ensuite leur laisser le choix entre la FP proprement dite, la FP combinée aux rapatriements, ou encore le contrôle frontières (CF) avec ou sans rapatriements.

20 postes ont ainsi été déclarés vacants en mobilité, et 25 en réaffectation.

Entretemps, 6 personnes ont été acceptées en mobilité, dont 5 pour le service FP et 1 pour le CF. Il n'y a que pour cette dernière personne que nous sommes sûrs qu'elle a manifesté sa préférence pour faire également des rapatriements.

### Problèmes :

- > Trouver 20 membres du personnel en mobilité
- > Trouver 25 personnes en réaffectation (17 postes déclarés vacants et seulement 15 candidats)
- > Les rapatriements se font sur base volontaire ; donc, on ne peut obliger aucun de ces 45 membres du personnel à y participer.

### Conséquence :

L'argent nécessaire, qui manifestement doit encore être trouvé et libéré par le gouvernement, pour procéder à 5 rapatriements par jour en recrutant 45 membres du personnel au service rapatriements, va être perdu. De cette manière, on ne pourra jamais satisfaire à la demande du Ministre.

Le SNPS a jusqu'ici fait tout ce qui était possible pour mettre sur le tapis la mauvaise tournure qu'ont pris les choses et va continuer de suivre cette situation avec méfiance.

Les personnes qui se sentent appelées à proposer leur candidature pour un « job » à l'aéroport sont aimablement invitées à le faire !

Mais attention : il se pourrait que la BAC fasse aussi partie du comité de sélection ...!!

**Eddy De Blaere**  
Délégué national

## Lu pour vous

### Les brigades cyclistes des zones de police de Bruxelles recevront bientôt des subsides

Le 16 mars, le gouvernement de la Région Bruxelles-Capitale a approuvé en première lecture la proposition de subsidier les brigades cyclistes des six zones de police bruxelloises. Cette mesure est prévue par le Plan Vélo 2010-2015 de la région. Une zone peut obtenir 15.000 euros maximum pour des vélos et équipements. Elle peut introduire une nouvelle demande deux ans après la première demande.



**Le Plan Vélo (2010-2015) a pour objectif d'augmenter sensiblement le nombre de cyclistes au sein de la région bruxelloise. « Plus de policiers à vélo n'est pas seulement bon pour l'image du vélo.**

Grâce à leur proximité, les policiers pourront également constater plus facilement les infractions qui sont gênantes pour les cyclistes et les piétons », explique le Secrétaire d'État bruxellois en charge de la Mobilité, Bruno De Lille.

Espérons que l'objectif n'est pas d'augmenter les statistiques du nombre de cyclistes en mettant tous les agents de police à vélo...

Dont acte

### 200.000 Pv consultables par tous les fonctionnaires communaux

Encore une première à Anvers, pouvait-on lire dans la presse le 25 février. En effet, au cours de cette semaine, tous les fonctionnaires communaux pouvaient consulter la banque de données, via un fichier reprenant toutes les personnes qui s'étaient vu infliger une amende administrative ou un PV par la police.

Il suffisait d'introduire le nom d'un citoyen pour voir ce que cette personne avait à se reprocher : avoir uriné sur la voie publique, avoir fait appel aux services d'une prostituée, avoir effectué des dépôts sauvages d'immondices, etc.

À la radio, le bourgmestre Janssens a concédé qu'une erreur avait été commise. On y aurait entretemps remédié. Un fonctionnaire communal se serait trompé et aurait accidentellement sauvegardé les fichiers au mauvais endroit.

Ce fut sans doute une semaine remplie de lectures passionnantes...

# Infos pour les pensionnés

**Au secours, ma pension de survie a été réduite de moitié !!!**

Je peux enfin profiter de ma pension de retraite, mais la pension de survie qui m'a été octroyée et que je reçois depuis le décès prématuré de mon conjoint est au moins divisée par deux.

## N'y a-t-il pas une erreur ?

### Contexte :

Un ancien maréchal des logis de la gendarmerie comptant dix années de service décède. La veuve continue de travailler dans les limites autorisées, tout en bénéficiant du versement d'une pension de survie (environ 1.132,58 €).

Lorsqu'elle atteint l'âge légal, elle demande sa pension.

Elle reçoit la pension de retraite complète à laquelle elle a droit (1.103,50 €).

Au même moment, elle reçoit un nouveau calcul de sa pension de survie.

Elle constate que son montant a fortement diminué.

Le cumul d'une pension de survie et d'une pension de retraite est soumis à la règle des 55 %.

Autrement dit, la somme de la pension de retraite et de la pension de survie est en principe limitée à **55% du salaire maximum de la dernière échelle barémique du conjoint décédé**.

**Précision : il s'agit ici d'un policier décédé pour ainsi dire au début de sa carrière. Il y a clairement une différence en cas de carrière complète.**

Petit calcul :

55% du salaire maximum indexé du défunt au grade qui était le sien (maréchal des logis) équivaut à 1.420,87 € par mois.

La pension de retraite indexée de la veuve s'élève à 1.103,50 €.

Vu la règle des 55%, la pension de survie est réduite à 317,37 €.

Le montant cumulé de la pension est donc de 1.420,87 €.

Après déduction de la cotisation soins de santé (34,75 €), le montant imposable s'élève à 1.386,12 €.

Après retenue du précompte professionnel, il reste un montant net cumulé de pension mensuelle de 1.257,09 euros.

Ce montant est toutefois versé par deux services de pension distincts : La pension de retraite propre (secteur privé) est versée par l'Office National des Pensions (ONP), tandis que la pension de survie restante est versée par le Service Central des Dépenses Fixes (SCDF)

Si cette veuve devait se remarier, elle perdrait la pension de survie.

Outre le travail bénévole, les petites indemnités pour les artistes suscitent également l'intérêt de nos policiers pensionnés.

Que sont les « petites indemnités pour les artistes » ? (montants adaptés à l'index)

En tant que bénévole, dois-je déclarer les indemnités aux impôts ?

Cotisations sociales ? Cela vaut-il aussi pour nous ?

Les pensionnés font beaucoup, vraiment beaucoup de travail bénévole. Pensez aux événements sportifs le week-end, aux soins aux personnes âgées dans les maisons de repos et les hôpitaux, aux bénévoles dans la vie associative. Sans bénévoles, la vie sociale serait inexistante dans notre société. D'autres s'adonnent à l'art.

Si vous pensiez qu'il n'y avait pas d'artistes parmi nos pensionnés, vous aviez tout faux. Tout le monde a bien un collègue qui joue de la musique dans un orchestre ou agrmente un service religieux en tant qu'organiste, ou encore offre ses services en tant que peintre décorateur dans un cercle dramatique.

Il est facile de répondre à la question, mais il est bon de rappeler la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires.

Penchons-nous en particulier sur l'article 4 de cette loi, ainsi que sur les indemnités (art. 10).

D'une part, il est important de prendre connaissance des conditions, des obligations et de la responsabilité de l'assurance, et d'autre part, il faut faire attention aux indemnités de défraiement à percevoir. (Voir les articles à ce sujet dans les éditions précédentes de l'Echo)



## Types d'indemnités

Pour le travail bénévole, on distingue trois types d'indemnités.

Une indemnisation des frais réels, une indemnité forfaitaire, et une « petite indemnité pour les artistes », également forfaitaire.

Une indemnité de défraiement sert à couvrir les dépenses. En cas d'indemnisation des frais réels, il faut prouver les frais réels. L'indemnité de bénévole et la petite indemnité pour les artistes sont forfaitaires. Les coûts ne doivent donc pas être prouvés.

### Indemnisation des frais réels :

Il s'agit du montant pour les frais qui sont réellement engagés.

Il faut pouvoir prouver ces dépenses, par exemple en présentant une facture, une preuve d'achat ou un ticket de caisse. Certains frais, comme les coûts de téléphone/internet et coûts de transport en voiture sont difficiles à prouver par des justificatifs. Ces frais peuvent être estimés de manière forfaitaire.

Pour les déplacements effectués en voiture, un montant de 0,3352 € par kilomètre peut être imputé (valable du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012).

### Indemnités forfaitaires :

Si l'on répond aux conditions strictes du travail bénévole, il n'est pas nécessaire de prouver les frais. L'on reçoit maximum 31,44 euros par jour et 1.257,51 euros par an.

L'indemnité de bénévole est une indemnité de défraiement « all-in ». Tous les coûts sont compris dans ce montant. Le donneur d'ordre peut toutefois accorder au bénévole une indemnisation des déplacements pour maximum 2.000 kilomètres par an et 605,20 € par an :

- > **voiture : maximum 0,3352 € par kilomètre ;**
- > **vélo : maximum 0,21 € par kilomètre ;**
- > **transport public : prix du billet.**

### Petites indemnités pour les artistes :

Lorsqu'on répond aux conditions pour être qualifié d'artiste, l'indemnité relative au travail bénévole est quelque peu différente.

Il s'agit ici d'une indemnité de défraiement « all-in » qui ne peut être combinée avec une autre indemnité.

- > **maximum 118,08 € par jour par donneur d'ordre ;**
- > **maximum 2.361,51 € par an.**
- > **pas plus de 7 jours consécutifs chez le même donneur d'ordre ;**
- > **pas plus de 30 jours par an ;**

En attendant la carte « artiste », il est conseillé au donneur d'ordre de faire signer à l'artiste une déclaration sur l'honneur dans laquelle il confirme encore entrer en ligne de compte pour le régime des petites indemnités.

Les deux systèmes d'indemnité ne peuvent toutefois pas être combinés pour une activité artistique.

Un régime de petites indemnités avec une indemnité de travail bénévole pour des activités non artistiques est néanmoins possible. Une ligne de séparation claire doit être tracée, et l'activité artistique ne peut pas se dérouler le même jour que l'autre travail bénévole.

### Cotisations sociales.

**Il ne faut pas payer de cotisations sociales. Cela veut donc dire qu'une indemnité de défraiement ne donne pas droit aux allocations de chômage, à la pension, aux allocations familiales, etc.**

### Et les impôts ?

Il ne faut pas payer d'impôts sur les indemnités.

Les indemnités de défraiement ne doivent pas être complétées sur la déclaration d'impôt.

Le donneur d'ordre ne doit donc pas établir de fiche fiscale pour les indemnités forfaitaires. Si le donneur d'ordre établit tout de même une fiche fiscale, les montants ne doivent pas être mentionnés sur la déclaration.

*Source : Documentation propre et ancien Echo – loi du 3 juillet 2005 – Statuts des artistes – Services de pension.*

Marcel De Loof



# AGENDA : PROVINCE DU HAINAUT

## REPAS ANNUEL 2012 - PENSIONNES & Vves de la Province du HAINAUT

Nous avons le plaisir de vous annoncer la réédition de notre repas annuel. Celui-ci a pour but de nous retrouver ou de faire connaissance entre anciens collègues de la Province du Hainaut.

**Quand ?** Le samedi 09 juin 2012, dès 12 heures.

**Où ?** Au MANOIR DE LA TOUR, sis Chemin de Beloeil, 13 à 7940 BRUGELETTE, vaste parking gratuit attendant au manoir.

**Pour qui ?** Les pensionnés et veufs(ves) affilié(es) au SNPS Hainaut (membres repris sur la province du Hainaut soit parce que vous y habitez, soit que vous y avez travaillé, bien qu'habitant en dehors de la province).

**Puis-je être accompagné ?** Bien sûr, avec un maximum de trois accompagnants\* (affiliés ou non) par affilié. (Voir ci-dessous conditions de prix et modalités de paiement.)

\* Pour des raisons d'ordre pratique, les enfants de moins de 16 ans ne sont pas admis.

**Le prix :** Le comité Provincial du Hainaut a tenu à faire un effort supplémentaire et bien que tout augmente...nous, nous diminuons sensiblement votre participation.

| Participants              | PRIX TOTAL |
|---------------------------|------------|
| Affilié seul              | 20 Euros   |
| Affilié + 1 accompagnant  | 40 Euros   |
| Affilié + 2 accompagnants | 79 Euros   |
| Affilié + 3 accompagnants | 118 Euros  |

**Pour les fêtards du soir.... : Tout est compris dans le prix jusque 21.00Hrs.**

**A partir de 2100Hrs, les boissons seront payantes.**

**Déroulement de la journée :** Vers midi, accueil et apéritif (en terrasse, si le temps est beau) en attendant que tout le monde soit là, et ensuite, le buffet froid qui restera à disposition (et sera regarni au fur et à mesure) tout au long de la journée.

(Merci de ne pas arriver avant midi afin que notre staff d'accueil soit mis en place).

**Réservations et modalités de paiement** (merci de respecter les dates & hrs indiquées)

### RESERVATION

uniquement par téléphone **à partir du 16/04/12 et au plus tard le 01/06/12**

via notre trésorier Roland LECOCQ

(joignable de 08.00 à 20.00 Hrs, en semaine), au 0478/50.78.09

**PAIEMENT :** Après avoir réservé, veuillez procéder au paiement via un versement sur le N° DE COMPTE : BE57 6115 9155 1035 – BIC BDCHBE22

(En communication, écrire : votre NOM d'affilié + N° de tél ou GSM et le nombre TOTAL de personnes).

**Attention :** La réservation ne sera effective que lorsque l'argent arrivera sur le compte – Le N° de compte renseigné sera utilisé UNIQUEMENT pour le repas. Il sera ensuite clôturé. Sauf cas exceptionnel il n'y aura pas de remboursement en cas d'annulation.



### MENU

**A volonté, boissons comprises**

#### Apéritif :

Vin mousseux et ses amuses bouches

#### Buffet froid

Saumon belle vue  
Tomates crevettes grises  
Pêches au thon  
Mousseline de poissons  
Médallions de filet de sole

\*\*\*\*\*

Jambon à l'os  
Cascade de bœuf  
Pilons de poulet  
Rôti de porc  
Noix d'Ardenne  
Terrine de pâtés

\*\*\*\*\*

Grand choix de crudités

#### Assortiment de fromages

#### Dessert :

"Le" Gâteau...



#### Boissons :

vin blanc, rosé, rouge, coca, jupiler, café...

**Ambiance musicale assurée par le DJ du manoir.... (Hugo)**



Pour ceux qui étaient absents aux précédents repas, rendez-vous sur la page index photos....à consulter sur notre site provincial (repas 2008 & 2009).

Nous espérons vous voir nombreux (attention le nombre maximum de personnes est limité). Les premiers inscrits seront bien entendu prioritaires.

**Gérard FANCHON (PAS), Christian VANDAMME (Collaborateur) & le comité provincial.**

# Vos responsables pensionnés

Nous vous proposons ci-contre les noms et coordonnées de vos représentants. N'hésitez pas à les contacter si vous rencontrez le moindre problème ou si vous souhaitez obtenir un quelconque renseignement.

## Mais pourquoi rester affilié ?

C'est une question qui est régulièrement posée à nos représentants. Vous devez savoir que le jour où un décès survient, bien souvent, soit le conjoint, les enfants, un membre de la famille ou même un ami sont confrontés aux nombreuses démarches administratives ....et cela n'est pas toujours évident. C'est à ce moment que nous pouvons intervenir si le souhait s'en fait sentir. Nous établissons le dossier pension de survie, et sommes à même de fournir tous les renseignements concernant l'octroi d'autres indemnités (frais funéraires, du fonds de solidarité sociale des services de police, de la mutuelle de secours des services de police, de décès du SNPS pour les ayants droits en ordre de cotisation depuis 60 mois sans interruption).

D'un autre côté, votre affiliation vous donne droit à l'accès au package ASSURANCES ASSURNAT. Ce package reprend 5 assurances – Incendie/vol de votre habitation en tant que propriétaire ou locataire – Hospitalisation - Responsabilité civile familiale – Ethias Assistance privilège – Prime Accident mortel. Vous avez aussi la possibilité de payer ce package par le biais d'une domiciliation mensuelle à des prix très attractifs. Outre ce package complet, vous pouvez aussi souscrire à une partie de ces assurances en fonction de vos besoins.

Un autre avantage consiste à votre droit de participer, sans demande de cotisations supplémentaires, aux activités développées par l'A.S.B.L. des pensionnés du SNPS, (en 2012, 297 personnes participent à un voyage en Chine, en 2013 projet d'organisation d'une croisière en Méditerranée et en 2015, la découverte de l'Ouest Américain). Mais aussi qu'une partie du montant de votre cotisation est récupérée si vous participez aux activités annuelles développées par le pilier pensionnés. Pour rappel en 2008, une journée à la mine de BLEGNY TREMBLEUR, en 2009 croisière sur le Meuse et visite de la grotte à DINANT, en 2010 visite à WATERLOO et en 2011 une journée à PAIRI DAIZA. Cette année la journée est programmée le 25 septembre par la visite de la ville de BOUILLON, de l'archéoscope et du château. Par l'intervention financière du National et de votre Province (transport en car), pour vous, le coût de ces journées est minime.

## MONTANT DE LA COTISATION

Suivant que vous êtes actif, pensionné ou veuf(ve) d'un membre décédé, la cotisation n'est pas la même. Ne perdez pas de vue que nous ne savons pas quand vous êtes pensionné. Il est dès lors essentiel que vous nous avertissiez pour que nous puissions adapter votre cotisation.

|                      | Cotisation mensuelle* | Cotisation annuelle |
|----------------------|-----------------------|---------------------|
| Membre actif         | 12,50 €               | 146 €               |
| Membre pensionné     | 6,17 €                | 74 €                |
| Veuf(ve) d'un membre | 4,20 €                | 50 €                |

(\*) Pour le paiement mensuel, une domiciliation est obligatoire.

Pour faciliter la tâche de vos représentants :

N'hésitez pas à remplir correctement et à conserver la fiche de renseignements qui figurait en dernière page de l'écho syndical N° 704 de Novembre/Décembre 2011. Vos représentants sont des bénévoles qui mettront tout en œuvre pour vous aider. Prenez contact avec eux avant de solliciter les permanents du bureau national.

**Daniel LIEGEOIS**

**Vice-Président National.**

# Vos représentants



## Vice-Président National

Liégeois Daniel

GSM : 0479/88 00 83

Email : [dliegeois@skynet.be](mailto:dliegeois@skynet.be)

Coordination et suivi dossiers  
pensionnés francophones



## PAS Province Hainaut

Fanchon Gérard

GSM: 0479/49 88 12

Email: [RepPensHainaut@gmail.com](mailto:RepPensHainaut@gmail.com)



## PAS Province Liège

Titeux Gérard

GSM : 0498/54 86 24

Email : [getiteux@voo.be](mailto:getiteux@voo.be)



## PAS Province Namur

Corbisier Jean-Daniel

GSM : 0477/24 32 38

Email : [corbisierjd@skynet.be](mailto:corbisierjd@skynet.be)



## PAS Province Luxembourg

Jacquet Louis

GSM: 0498/74 02 45

Email : [jacquet.louis@base.be](mailto:jacquet.louis@base.be)



## PAS Province Brabant Wallon

Bechet Michel

GSM: 0498/44 63 76

Email: [mijabechet@gmail.com](mailto:mijabechet@gmail.com)



## PAS Bruxelles Région Capitale

Vrijens Jean-Pierre

GSM : 0472/61 93 36

Tél : 02/216 23 92

## In memoriam VAN KEER Paul



20 mars 1946 – 25 mars 2012

Président National SNPS 1984-2002

Ce 31 mars, nous avons fait nos adieux à Paul qui nous a quittés beaucoup trop tôt. Pendant plusieurs années, j'ai eu le plaisir de travailler avec Paul. La cérémonie d'adieux avait en partie été préparée par Paul lui-même et je peux en témoigner : "Paul était présent !"

Il m'a laissé, comme à beaucoup d'autres, un dernier message sans équivoque.

Une des chansons qu'il avait choisie était "La QUETE" ou l'impossible rêve de Don Quichotte. Il a écrit : "Cette chanson me redonne l'aspiration de rêver à l'inaccessible, malgré les vents contraires. Si tu crois en quelque chose, tu dois aussi oser s'engager pour cela. Tenter de réaliser ses rêves peut rendre un homme tellement riche en satisfaction. Engagement et persévérance donnent plus de joie de vivre que pouvoir et richesse."

Paul, je suis heureux de t'avoir connu. Je repense avec joie aux moments que nous avons partagés ensemble, pendant et en dehors du travail. Les vœux qu'il nous adresse : "N'abandonnez pas, faites quelque chose de votre vie, croyez en l'avenir."

Paul, au nom de tous ceux qui t'ont connu, je te remercie pour celui que tu étais, je te remercie pour le soutien apporté à tous ceux qui en ont eu besoin.

A Ann, Johan, Elke, Pieter et Chris, nous adressons nos plus sincères condoléances pour le deuil qui vous touche. Puissiez-vous tirer la force des souvenirs et des paroles sans équivoque de votre papa.

Si les morts restent dans le cœur des vivants, alors ils ne sont pas vraiment morts.

Pour nous, Paul vivra éternellement.

Adieu Paul.

**Eddy De Blaere**  
Délégué national

## NOUS PRÉSENTONS NOS SINCÈRES CONDOLEANCES AUX FAMILLES ET AUX PROCHES POUR LA PERTE DOULOUREUSE QUI LES A TOUCHÉS

### ANVERS

- Le 15 février 2012, DE LATHOUWER Joanna, épouse de Ludovicus MUCHEZ – 88 ans
- Le 07 mars 2012, VERBEECK Maria, veuve de Alfons BLOCKX – 94 ans
- Le 14 mars 2012, JONES Ronny, époux de Ria PEETERS – 58 ans

### BRUGES

- Le 03 mai 2011, CATTRYSSIE Irma, veuve de Wilfried AXTERS – 88 ans

### GAND

- Le 07 février 2012, VANSTEENKISTE André, époux de Jeannette VANHOUTTE – 84 ans
- Le 14 février 2012, VAN BRABANDT Diana, veuve de Rudolf SIMOEN – 89 ans

### HASSELT

- Le 18 mars 2012, VAN HOVE Ferdinand, époux de Lena VAN ELSSEN – 82 ans

### HUY

- Le 24 février 2012, BEAUMONT Jacques, époux de Annie METENS – 61 ans

### LOUVAIN

- Le 12 août 2011, DE VREESE Frans, époux de Marguerite PIETERS – 81 ans
- Le 12 octobre 2011, LEURQUIN Louise – 91 ans

### LIEGE

- Le 13 janvier 2012, RASKIN Gaston, époux de Maria DEPUIS – 89 ans
- Le 24 janvier 2012, RENIER Jean, veuf de Marie DUBOIS – 94 ans

### MALINES

- Le 15 février 2012, DE BRANDT Marie, veuve de Petrus DE RIDDER – 88 ans

### NAMUR

- Le 13 février 2012, GALOUX Yannis, fils de Jean GALOUX – 39 ans

### TONGRES

- Le 29 février 2012, VANDERLINDEN Michel, époux de Irena DE JAEGER 81 ans
- Le 10 mars 2012, NOEL Alphonsus, époux de Greet WUYTS – 77 ans

### TURNHOUT

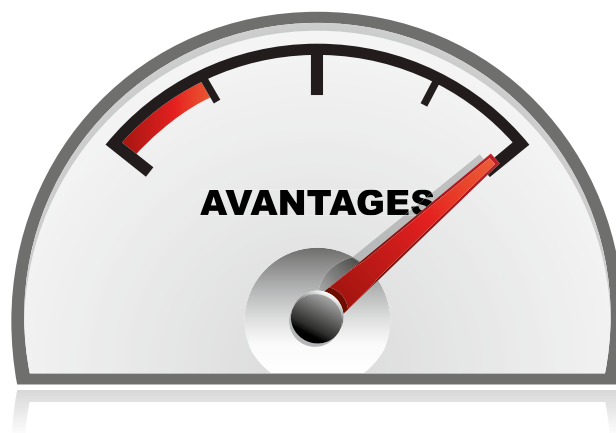
- Le 24 février 2012, LUYTS Adriaan, époux de Paula CAUWENBERGHS – 90 ans

### YPRES

- Le 23 février 2012, VANBECELAERE Denise, épouse de Frans VANOVERSCHELDE – 76 ans
- Le 17 mars 2012, COLPAERTS Clairette, veuve de Roger Riquière – 84 ans



# Faites le plein d'avantages.



Strictement réservées à vous, membres du SNPS et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTELaffinity comprennent les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



## Assurance Auto

Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages ? Demandez un devis sans engagement ! Bénéficiez d'avantages très appréciables tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0€ ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique ou l'Assurance Conducteur.

|                       | R.C. | CAR RELAX | Bris de vitre | Incendie | Forces de la Nature et heurts d'animaux | Vol | Dégâts Matériels & Vandalisme |
|-----------------------|------|-----------|---------------|----------|-----------------------------------------|-----|-------------------------------|
| RESPONSABILITE CIVILE | •    | GRATUIT   |               |          |                                         |     |                               |
| OMNIUM PARTIELLE      | •    | GRATUIT   | •             | •        | •                                       | •   |                               |
| OMNIUM COMPLÈTE       | •    | GRATUIT   | •             | •        | •                                       | •   | •                             |



## Assurance Moto

Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident. Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.



## Assurance Habitation

Locataire ou propriétaire ? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ca n'arrive pas qu'aux autres. Pensez à l'assurance Habitation que vous pouvez souscrire via le SNPS.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTELaffinity est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/93.272**  
ou surfez sur **[www.actelaffinity.be/snps](http://www.actelaffinity.be/snps)**



CHAUVE