



# L'espoir d'un nouvel entrain

**UN PEU AVANT QUE LE GOUVERNEMENT EN AFFAIRES COURANTES NE PARTE EN VACANCES, IL A ETE DECIDE RAPIDEMENT DE LANCER LA PROCEDURE DE DESIGNATION D'UN NOUVEAU COMMISSAIRE-GENERAL. LE FEUILLETON QUI EN A RESULTE A PROPOS DE L'INTRODUCTION DES CANDIDATURES A QUELQUE PEU DETOURNE L'ATTENTION DES NOMBREUX DEFIS QUI ATTENDENT LE NOUVEAU CANDIDAT. VOICI DONC UN PETIT APERCU DES POINTS NEVRALGIQUES QUI, D'UNE MANIERE OU D'UNE AUTRE, ONT FAIT SURFACE CES DERNIERS MOIS, ET QUI DEVIENNENT DE PLUS EN PLUS PARALYSANTS.**

Comme tous les lecteurs le savent sans doute, le rôle du commissaire-général va bien au-delà de la simple gestion quotidienne de la police fédérale. En effet, une grande partie de ses tâches a trait à l'organisation et à la direction des services qui doivent contribuer au fonctionnement intégré de la police locale et fédérale. Ce fonctionnement intégré a également constitué un obstacle majeur lors de la réforme des polices, et le système de mobilité entre police locale et fédérale devait y apporter une contribution cruciale. Il apparaît aujourd'hui que cette mobilité est l'une des premières victimes de la pénurie budgétaire qui frappe manifestement la police fédérale. Le phénomène de la « publication interne de la police fédérale » resurgit, de sorte que les intéressés de la police locale se voient privés de la possibilité de se porter candidat pour des postes vacants à la police fédérale ! On dirait que certains font preuve de penchants nostalgiques.

A la police locale, on a pu constater au cours du mois de juin qu'une réduction du nombre de policiers sur le terrain, en raison ou non d'un manque de personnel ou de compressions budgétaires, n'était pas sans risque. C'est la leçon apprise par la police gantoise, lorsqu'il s'est avéré qu'une poignée d'agents ne suffisait pas pour maîtriser plusieurs milliers de supporters, qui s'étaient rassemblés dans le centre-ville pour visionner sur grand écran le match de football international Belgique-Turquie, et qui en étaient venus aux mains. L'image positive sur laquelle les policiers gantois travaillaient depuis des années et qui était fièrement mise en avant dans plus d'une série télévisée a ainsi volé en éclats aux yeux du grand public. Après une brève analyse interne, le verdict fut le suivant : on avait failli à tous les niveaux. Difficile pourtant de soutenir cette affirmation à l'égard de ces collègues qui, dans des conditions peu enviables, ont tenté de rétablir l'ordre sur le terrain.

Malgré cela, suite à la présentation du rapport annuel, notre ministre de l'intérieur sortante a fait noter, en s'appuyant sur des chiffres-clés de la police fédérale, que l'on mobilisait encore trop d'agents pour les matchs de football. Ce qui a entraîné une réaction quelque peu crispée mais justifiée de l'ancien ministre de l'intérieur et actuel bourgmestre de Louvain, Tobback, qui a affirmé que de son temps, il était tenu pour responsable en cas de faute.

Un autre élément préoccupant est l'incapacité d'au moins maintenir l'effectif global. L'afflux de nouveaux candidats à la police suffit à peine à compenser les départs de policiers, principalement des pensionnés. Pourtant, dans une étude récente, l'inspection de la police britannique a attiré l'attention sur le lien entre une diminution de la capacité policière et une augmentation de la criminalité. A ce jour, aucune instance ne s'est hasardée à réaliser une telle étude dans notre pays, ni même à engager le débat politique sur la conclusion précitée.

L'économie de capacité visée par la ministre sur la mobilisation de policiers à l'occasion de matchs de football risque en outre d'être rapidement perdue suite à l'agitation sociale récurrente dans les prisons. Comme de coutume, on constate pendant la période de vacances une grande détermination des gardiens de prison à saisir toute opportunité de se mettre en grève. La solution adoptée actuellement consiste en la création d'un système de scénario par prison en cas de grève. Les objectifs seraient non seulement que les gardiens se mettent moins vite en grève, mais aussi que la mobilisation de policiers en cas de grève soit ramenée à un strict minimum. On ne constate pas vraiment de résultats en ce qui concerne le premier objectif. Quant au deuxième, au vu de certains scénarios proposés, on imagine mal comment il pourrait être réalisé.

## **SAUVER LES APPARENCES**

Cependant, nos ministres en affaires courantes continuent de faire de leur mieux pour au moins sauver les apparences. Ainsi, aux environs de la fête nationale, il a été décidé rapidement d'augmenter les contrôles d'alcoolémie au volant. A cette fin, plusieurs milliers d'embouts supplémentaires ont été commandés pour les appareils de test de l'haleine. On avait visiblement tiré des leçons de la pénurie de tests salivaires qui s'était produite peu de temps auparavant.

D'un côté, je me réjouis de constater que les hommes politiques ont découvert que la consommation d'alcool n'augmente pas seulement au changement d'année, mais aussi pendant les mois d'été. D'un autre côté, il semble qu'il n'y ait de nouveau plus de budget supplémentaire pour augmenter réellement la probabilité d'attraper les contrevenants en effectuant davantage de contrôles la nuit, en particulier les week-ends. Nous allons donc considérablement augmenter le nombre de contrôles, en tout cas d'un point de vue statistique, principalement par plusieurs grandes actions. Ce qui fait que nos pensionnés vont devoir souffler lors de leur petite escapade du dimanche après-midi, alors que certains de leurs petits-enfants seront rentrés quelques heures plus tôt de l'un ou l'autre festival ou d'une soirée sans avoir été inquiétés par le moindre contrôle de police. Sans compter que ces équipes devraient disposer des derniers tests salivaires restants. Je suis curieux de voir si cela va nous permettre de quitter notre position parmi les derniers pays européens en matière de sécurité routière.

Dans un entretien à cœur ouvert publié dans un journal du 18 juillet, le président de la commission vie privée a soulevé un autre problème auquel sont confrontés de nombreux collègues, à savoir la problématique relative à la BNG. De nombreux policiers nous ont déjà fait savoir qu'une fois qu'on y est enregistré, même en raison d'une plainte sortie de nulle part, il est quasiment impossible de disparaître du fichier. Cela peut mener à des situations ennuyeuses, a confirmé le président de la commission vie privée, comme le fait qu'une personne soit soumise à un contrôle distinct dans un aéroport, par exemple parce que son nom a été associé 15 ans auparavant à un dossier de drogues, même s'il est avéré depuis longtemps qu'il s'agissait d'une fausse piste. Pourtant, les textes pour régir le fonctionnement de la BNG existent depuis plus d'un an, mais personne n'en fait rien. Nous continuons à nous baser sur une circulaire d'il y a quelques années dont le contenu n'est pas public. Selon le président, il y a donc un grain de sable dans l'engrenage.

Par ailleurs, les nombreuses recommandations fournies à la police par les services d'inspection restent souvent lettre morte. Ainsi, le Comité P a réprouvé le manque de direction et de coordination qui est apparu à l'occasion de la poursuite nocturne d'un véhicule dans la province de Flandre orientale. En effet, plus de 20 véhicules de 15 zones de police et services de police fédéraux différents ont poursuivi un véhicule suspect sur une distance de plus de 100 kilomètres, sans qu'à aucun moment on ne sache précisément qui avait la direction des opérations ni même pourquoi le véhicule était suivi. En outre, 6 véhicules de police ont été endommagés et 2 policiers ont été blessés. D'après le Comité P, bien que tout le monde connaisse les problèmes, personne ne prend l'initiative de les résoudre.

A son tour, l'inspection générale, dans son récent rapport annuel, s'est penchée avec attention sur le nouveau système d'évaluation du personnel, entre autres. Celui-ci devrait susciter un sentiment positif chez tous les membres du personnel et les inciter à réaliser de meilleures prestations en les motivant et en les encourageant, de sorte que la police dans son ensemble s'en trouve également améliorée. De résultats positifs, il en est peu question d'après l'étude, voire pas du tout...

Plus de raisons qu'il n'en faut, à notre avis, pour trouver un nouvel entrain, 10 ans après la réforme des polices, afin de pouvoir s'attaquer en profondeur aux nombreux points névralgiques. Le nouveau commissaire-général ne manquera pas de défis à relever.

**Gert Cockx**  
Président national



## ECHO SYNDICAL GÉNÉRIQUE

"ECHO" est le bimestriel du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité. Cet Echo est envoyé à tous les membres. Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant € 75 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 envoyer des articles pour publication. L'éditeur se réserve le droit d'adapter ces articles.

### Editeur responsable

Gert Cockx

### Mise en page

Eddy De Blaere

### Dessins

Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

### Photo's

Jeroen De Bauw ou propres archives

### Imprimerie et réalisation

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

<http://www.snps.be>

# ET VOUS AVEZ DIT QUE TOUT ALLAIT BIEN...

Début juillet, la police fédérale diffusait son rapport d'activités 2010.

Je ne reviendrai pas sur les commentaires, tantôt positifs, tantôt mitigés, parus depuis dans les médias et autres. Par contre, j'ai repris par d'autres bouts ces statistiques – si je peux l'écrire comme tel – notamment en comparant les chiffres cités avec d'autres documents, dont les différents cahiers de revendications des organisations syndicales et le rapport des 10 ans de la réforme rédigé par le conseil fédéral de police.

A noter que concernant ce rapport, ni la commission de l'intérieur de la Chambre des Représentants ni du Sénat n'ont souhaité poursuivre les débats, prétextant ... les affaires courantes ... Démonstration, s'il en est, de leur réelle préoccupation pour les services de police !

Vous me direz peut-être que comparaison n'est pas raison, que je fais des amalgames, que mon analyse ne correspond pas à une étude approfondie ... mais je vous laisse juge : en croisant ces documents, je constate pour le moins – et c'est un euphémisme – que nous ne sommes pas à une contradiction près !

## **C'est ainsi que dans le rapport d'activités 2010, on peut constater :**

- ✓ A la rubrique gestion des événements : le nombre d'hommes engagés en capacités hypothéquées (Hycap) d'une part et dans le corps d'intervention d'autre part ont respectivement augmenté de 24 et 50 %.
- ✓ Dès lors, comment nier que, comme nous l'avons signalé à maintes reprises, le non-remplacement des départs à la retraite était une bévue structurelle qui engendrerait des charges de travail supplémentaires ?
- ✓ A ce sujet, il est formidable de constater que bien que l'autorité ait officiellement décidé de supprimer la mesure qui consistait à ne pas remplacer les 2 fois 300 départs à la retraite (voir accord du gouvernement en 2009), l'effectif de la police fédérale a tout de même baissé de 225 unités.
- ✓ On ne peut pas dire non plus que le cadre du personnel civil ait été prioritaire ; en effet, le total du personnel CALOG est passé de 3188 en 2009 à 3197 en 2010, soit une augmentation de ... 9 équivalents temps plein !
- ✓ On ne constate pas davantage une amélioration au niveau du recrutement des membres opérationnels : engagement de 1257 inspecteurs de police en 2009 pour seulement 1072 en 2010).
- ✓ Et pourtant, par le biais de nos cahiers de revendications successifs, et lors des comités de négociation et de concertation, nous avons répété à moult reprises qu'un recrutement de 1450 inspecteurs par an (et cela a été confirmé par le Conseil Fédéral de Police) était un seuil minimum à atteindre si on voulait préserver la qualité des services et l'appui de la police fédérale.

- ✓ A propos de ces comités – qui, par essence, sont le lieu privilégié pour débattre, confondre et informer les points et domaines prioritaires entre autorité et représentants du personnel – il est symptomatique de constater que leur nombre s'est réduit de près de 20 % alors que dans un même temps, le nombre de préavis de grève augmentait de près de 50 % !
- ✓ Dans ce contexte peu favorable et si je me réfère au rapport des 10 ans de la réforme, les unités spéciales, bien qu'étant en sous-effectif, « ont quand même réussi » à appuyer les unités en prestant environ 2 % de plus en 2010 qu'en 2009.
- ✓ Concernant les centres d'informations et de communications (CIC), 2010 fait apparaître 5 % d'appels de type 101 supplémentaires par rapport à 2009.
- ✓ Cela est assez remarquable face à l'immobilisme de l'autorité qui considère qu'un déficit de 6% en personnel était « acceptable » – propos entendu de la bouche du représentant du commissaire général a.i. lors du dépôt de notre préavis de grève pour les CIC.

## **Autres constatations chiffrées :**

- ✓ A la direction générale de la police judiciaire :

Le nombre d'arrestations judiciaires a augmenté de près de 30 %.

Comme quoi avec les moyens du bord, nos collègues font de véritables miracles (et ce n'est pas peu dire) pour conserver leur motivation voire leur idéal mais surtout le service à la population.

Par contre, l'appui opérationnel aux enquêtes judiciaires a diminué de 50 %.

Le nombre de prélèvements des traces et micro-traces a sensiblement augmenté, ce qui démontre qu'une spécialisation grandissante de la police scientifique est incontournable. Et pourtant, dans les faits, nous devons constater l'absence de décision marquante... depuis des années.

- ✓ A la direction générale de la police de la police administrative :

Quant à la problématique de la charge de travail des services spécialisés de la DAR, ici aussi, nous retrouvons la nième confirmation que les missions augmentent, sans que cela ne soit pris en compte au niveau des effectifs. Les missions les plus importantes, escortes VIP, équipes d'arrestations, team-preuves, connaissent des augmentations qui vont de 10 à 85%.

- ✓ A la direction générale de l'appui et de la gestion :

A la rubrique « infrastructure », il est également symptomatique de constater que le temps moyen de traitement des demandes (depuis la demande jusqu'à la résolution du problème) dépendant de la régie des

Bâtiments, délai exprimé en jours calendrier, a été plus que doublé (232 jours d'attente en 2009 passés à 544 jours en 2010) !

Encore et toujours une question de priorité : il est évident que les services de la police fédérale ne sont pas dans le haut du panier des premiers bénéficiaires.

Au niveau du stress-team, le nombre d'interventions de ce service, à la suite d'un incident, a augmenté de près de 88 %. Inutile de vous préciser que cela n'a pas été suivi d'une augmentation en effectifs.

Et en discipline – doit-on y voir une quelconque petite lueur d'espoir ? – on relève d'une diminution de près de 20 % des dossiers ouverts ainsi que des sanctions.

### Et demain ?

Dans l'état actuel, je ne vois pas comment la police fédérale pourrait être en mesure d'exécuter la note du formateur (mais là, je vais peut-être vite en besogne...).

Pour rappel (ou information), je sou mets à votre appréciation le paragraphe (oui, vous avez bien lu, « le » paragraphe) concernant cette dernière :

*« La police fédérale, pour sa part, veillera à répondre de manière encore plus ciblée aux demandes d'appui des zones de police afin de tenir davantage compte des réalités du terrain local (aide à la gestion, renfort en cas de troubles, recrutement, formation). Pour être à la hauteur des nouveaux défis de la délinquance, des collaborations seront également nouées entre la police fédérale et les polices locales pour bénéficier d'une police encore plus efficace et plus performante dans les domaines scientifiques et techniques. »*

### Conclusion

Je serai bref car, quoi que pourrait en dire mes détracteurs, les chiffres, les indicateurs confirment tristement notre pessimisme, nos inquiétudes face à l'absence d'améliorations notoires prônées par nos politiques et certains mandataires.

Dès lors, je rappellerai, une fois encore et avec force, que nous refusons toujours que le personnel des services de police soit l'otage ou paie les conséquences des jeux politiques entre les différents niveaux de pouvoirs.



**Christian LORENT**  
Secrétaire national

# CALOG : POINT DE LA SITUATION

**Lors de la création de la police intégrée, le statut de tous les membres du personnel a été revu. Y compris celui du personnel Calog. Leur statut a été organisé autrement, en empruntant dans de nombreux domaines au statut du cadre opérationnel de la police plutôt qu'à celui des fonctionnaires fédéraux. Ce statut spécifique exigeait un suivi spécifique, ce qui a mené à la création en 2002 d'un groupe de travail « Calog » ayant des points de contact dans le giron du SNPS et composé essentiellement de membres appartenant au personnel Calog.**

Grâce notamment à l'engagement des membres de ce groupe de travail et à leur assistance compétente durant les négociations et la concertation, le statut du personnel calog a pu être amélioré sur de nombreux points. Signalons en particulier la révision du statut Calog à compter du 1er janvier 2007, avec les réalisations suivantes :

1. Adaptation des échelles de traitement ;
2. Droit à la formation et à la prime de compétence ;
3. Droit à des soins médicaux gratuits pour certains membres du personnel calog ;
4. ....

Malgré la révision précitée, il reste dans le statut actuel quelques anomalies, qui doivent être rectifiées. C'est pourquoi le groupe de travail a été redynamisé, avec le soutien de la nouvelle direction nationale.

Nous militons non seulement pour la rectification de ces anomalies, mais souhaitons également faire revaloriser le statut du personnel calog. Nous souhaitons entre autres, comme de nombreuses autres administrations publiques, une valorisation correcte de nos prestations, par exemple par des chèques-repas, un meilleur ajustement du statut au marché du travail actuel, le droit à une meilleure formation professionnelle, ...

Nous constatons aussi que nos salaires ne sont pas adaptés à notre société actuelle, ce qui fait que des personnes compétentes ne font pas la démarche en vue de devenir personnel civil de la police. La pression du travail augmente pour chacun de nous.

Et évidemment, nous sommes prêts à vous offrir conseil et soutien pour les dossiers difficiles.

Aussi, nous voulons appeler autant de membres du personnel calog que possible à s'affilier au SNPS, car ensemble, nous serons beaucoup plus forts, et nous pourrons défendre les intérêts du personnel calog sur une base solide.

Sur le site web SNPS.be, un espace sera bientôt prévu pour les annonces Calog, ainsi qu'une boîte mail où vous pourrez, en tant que membre, adresser toutes vos questions.

**Serge Delvaux**  
Président du groupe de travail Calog N

# Grève dans les prisons



**Vous n'êtes pas sans savoir que la problématique «grèves du personnel des prisons» est une préoccupation pour le SNPS. En effet, il en va, notamment, de la préservation de la vie sociale de nos collègues policiers.**

C'est ainsi que, parallèlement au préavis de grève déposé il y a peu par une organisation syndicale représentative des services de police signalant les possibles conséquences négatives sur l'organisation et le fonctionnement des services de police (préavis suspendu entretemps), le SNPS n'est pas resté inactif!

Pour rappel, nos différentes interventions visaient essentiellement le Ministre de la Justice et le président du Comité de Négociations. Dans nos interpellations, nous avons notamment dû constater:

- que – et c'est assez remarquable – peu d'analyse ou de descriptif de missions a été réalisé, encore moins en ce qui concerne une analyse des risques liés à ces missions;
- que les policiers interviennent dans un milieu qu'ils ne connaissent pas, pour des missions qui, au stade de la réflexion actuelle, n'entrent pas forcément dans leur «business»;
- que les policiers sont confrontés à un public auprès duquel leur «sympathie» est plus que problématique, la probabilité étant grande que nos collègues se trouvent confrontés à des détenus qui leur doivent leur emprisonnement.

De ce qui précède et suite aux comités de négociations des 22 juin et 13 juillet 2011, il nous a été signalé qu'un scénario «*Gestion de situation, de crise dans les prisons*» était en voie de finalisation pour chaque établissement pénitentiaire. Le but est de convenir d'une meilleure répartition des tâches entre les différents intervenants.

Concernant l'élaboration de ce scénario, selon le bon vouloir des différents acteurs, nous nous rendons compte que, soit certains font la sourde oreille, soit ils ne sont guère créatifs ...

En tout état de cause, les représentants du Ministre de la Justice nous ont «» pour acquis la concrétisation de ces scénarios. La réalité est tout autre!

Heureusement, d'autres prennent les choses en main et tentent de trouver des solutions. Nous citerons notamment la zone de police Germinalt (laquelle à la prison de Jamioulx sur son territoire) où une convention a été signée entre la direction de l'établissement pénitentiaire de Jamioulx, la zone de police locale Germinalt, la police fédérale de l'arrondissement judiciaire de Charleroi et l'autorité communale d'Ham Sur Heure/Nalines.

De manière générale, cette convention comporte plusieurs points positifs:

- elle garantit un engagement de la direction pénitentiaire dans le maintien de certaines tâches;
- elle étend à d'autres partenaires la problématique qui reposait essentiellement, jusqu'ici, sur la police en cas de grève;
- la direction de la prison s'engage à assurer les fonctionnalités clés de son établissement.

Le fait de ne pas confier les clés à la police nous paraît un élément essentiel dans la protection de nos collègues.

Pour nous, il est également logique que ce soit à la police fédérale (via le CIK) de prendre en charge dès le départ «relève». En effet les polices locales sont les unités les plus confrontées aux impondérables et sont donc opérationnellement plus limitées pour faire face, au pied levé, à 24 Hr d'occupation d'une prison. Cela ne peut se faire sans qu'il y ait un impact négatif sur la qualité du service rendu à la population et sur le respect des normes réglementaires relatives à l'organisation du temps de travail des membres du personnel.

**Nous avons recommandé au président du Comité de Négociations de proposer cette convention – modèle standard – aux autres services de police impliqués à travers le pays afin qu'elle serve de base de travail.**

**Quant au «minimum».**

**Pour rappel, seule notre organisation syndicale le revendique.**



N'en déduisez pas que le SNPS est un syndicat corporatiste ou un syndicat qui veut empêcher tout mouvement de grève.

Notre position repose sur des éléments objectifs; ainsi, permettez-nous de citer quelques extraits significatifs qui plaident pour l'instauration du «minimum» dans les prisons (1) :

*[[Un service minimum en prison?*

*L'insistance des milieux politiques à vouloir imposer la présence d'agents pénitentiaires en temps de grève rencontre de plus en plus d'écho auprès des associations d'aide et de soutien aux détenus. Celles-ci relaient les recommandations du comité de protection contre la torture et les traitements inhumains ou dégradants tout comme celles de la ligue des droits de l'homme.*

*Pourquoi la continuité de ce service public est-il important à organiser?*

*Les arguments sont nombreux: ... les détenus sont totalement dépendants du travail des personnes qui les gardent. En effet, l'absence des surveillants, formés à la gestion quotidienne de la détention, hypothèque non seulement la sécurité mais aussi les conditions de vie respectueuses de la dignité d'homme, ce qui entraîne de nouvelles frustrations et tensions avec le personnel lors de son retour en détention. ...*

*Organiser un service minimum en prison est-il possible?*

*Un service minimum n'est a priori pas incompatible avec le droit de grève des surveillants car son objectif n'est pas de faire obstacle aux actions et négociations du personnel présentant un certain nombre de revendications ...*

*Afin d'arriver à un accord sur un tel service dans les prisons belges, il est indispensable de repenser les conditions de travail des agents pénitentiaires, de redéfinir leurs tâches principales ainsi que l'organisation du travail ...]]*

Dans ce contexte, il est certain que tous (détenus, personnels, autorités, société) y gagneraient grâce à un meilleur fonctionnement. Le service minimum limiterait les tensions et faciliterait un rééquilibrage des rapports de pouvoir au sein de la prison.

**Christian LORENT**  
**Secrétaire national**

(1) Source : <http://www.secunews.be>



## 22 v'là les flics ... belges

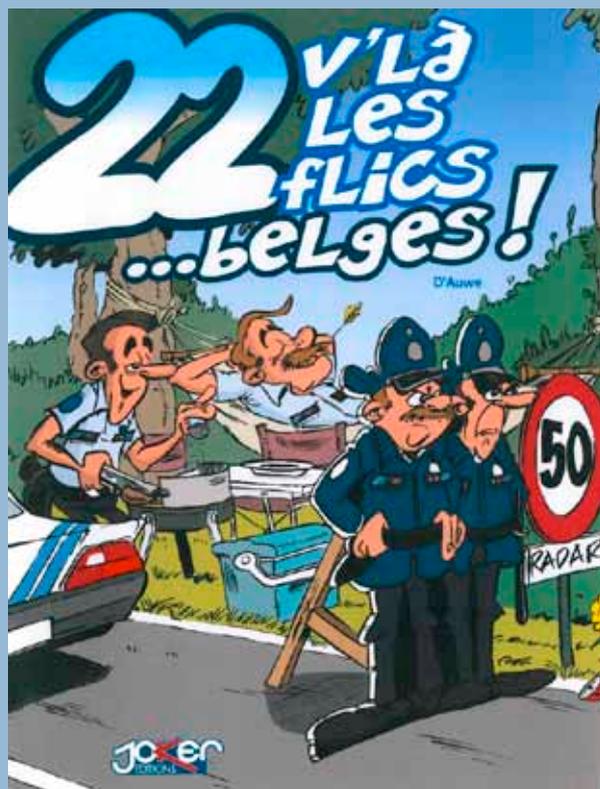
Dans une précédente édition d'Echo, nous vous proposons de gagner la bande dessinée "22 v'là les flics ... belges", dédiée par son auteur.

Au total, nous avons reçu 634 réponses alors que beaucoup parmi vous avaient proposé un chiffre beaucoup plus important. Apparemment, vous pensiez que les amateurs de BD étaient plus nombreux à la police.

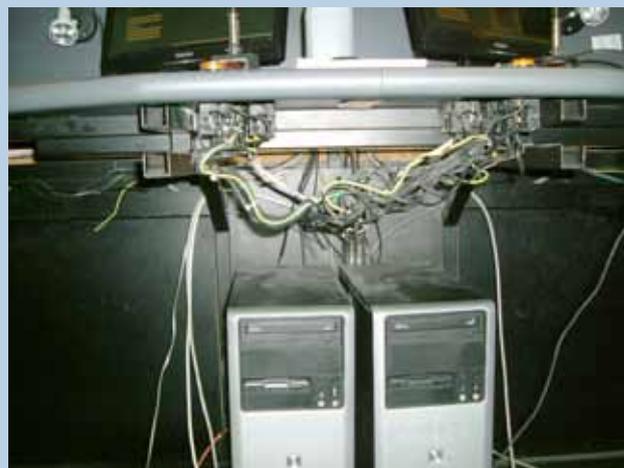
Un exemplaire gratuit a été envoyé aux collègues suivants :

1. HOEBREGS Laurent de Waremmé
2. TRIBELS Jean de Gemmenich
3. BERGER Virginie de La Bouverie
4. ANTOINE Guy de Manhay
5. HOCK Luc de Thimister

Nous remercions Dirk Van der Auwera pour les exemplaires dédiés qui ont été offerts.



# LPA BRU-NAT



**LPA = POLICE AERONAUTIQUE, à ne pas confondre avec la Police Locale d'Anvers, qui utilise également cette abréviation officielle en interne.**

**Tout le monde a déjà vu les fameux boxes au contrôle frontalier. Jolie façade, mais il vaut mieux ne pas trop s'approcher.**

**Après de longues années de plaintes, nos représentants nationaux ont voulu une nouvelle fois s'assurer que des améliorations avaient été apportées en ce qui concerne les conditions de travail de nos collègues du « contrôle frontières ».**

**Mais étant donné les frictions entre partenaires internes et externes, ou faut-il dire les concessions trop faciles faites par l'autorité de tutelle envers la Police fédérale, peu de problèmes ont été résolus, si ce n'est aucun.**

## **LPA BRU-NAT est la police aéroportuaire de l'Aéroport national de Zaventem.**

Cette unité se compose de 3 grands piliers, à savoir le Commandement, la Fonction de police (FP) et le Contrôle frontières. Nous allons d'abord faire connaissance avec le service Contrôle frontières. Ce service est subdivisé comme suit : le Contrôle frontières, le service Documents d'identité faux et falsifiés (DIFF), le service rapatriements et une équipe phénomènes. Ce service travaille en coopération avec plusieurs partenaires externes, comme l'Office des étrangers (OE) et la société gestionnaire de l'aéroport (BAC). Le contrôle frontières est chargé du contrôle des frontières extérieures de l'espace Schengen, au niveau des arrivées comme des départs. Il s'agit d'un contrôle de première ligne, qui consiste à vérifier à l'arrivée si un passager répond aux conditions d'entrée

en termes de motif du voyage, de moyens de subsistance et d'authenticité du document d'identité produit. On examine également si le passager n'est pas connu des fichiers de la BNG.

Les passagers qui ne répondent pas aux conditions d'entrée sont renvoyés au contrôle de deuxième ligne, où l'inspecteur principal en service effectue un contrôle approfondi et rédige éventuellement un rapport avec l'OE, un de nos partenaires externes.

Les personnes dont l'authenticité du document d'identité est mise en doute sont renvoyées au service DIFF. Ce service est spécialisé dans la détection de falsifications de documents de voyage et dispose des appareils sophistiqués nécessaires à cette fin. Si une personne est signalée, elle est transférée dans les bureaux des plantons du service FP, qui s'occupent du traitement des signalements.

Au niveau des départs, on vérifie également si les personnes ont un document authentique, ou si elles sont en possession d'une carte d'embarquement et/ou si elles ne sont pas signalées à la BNG. L'équipe phénomènes travaille en civil et se concentre sur l'immigration illégale et la traite et le trafic des êtres humains. Enfin, le service rapatriements, comme son nom l'indique, s'occupe du rapatriement des personnes refoulées. Il n'est évidemment pas facile de travailler avec des partenaires externes. L'OE s'octroie toutes les délivrances de visas et toutes les décisions d'admission au territoire. A l'étranger, la police de l'immigration prend elle-même ces décisions. L'OE adopte plus une position d'« autorité » que de partenaire externe. Bien que cette situation ait été évoquée à plusieurs reprises par nos services, nos autorités ne réagissent pas à la violation de nos compétences et de notre autonomie par l'OE, ce qui provoque régulière-

ment des tensions.

L'OE est aussi propriétaire des scanners et autres appareils servant à détecter les falsifications et à identifier les étrangers (empreintes digitales PRINTRAC).

Peut-être faut-il y chercher les raisons de l'attitude laxiste de nos autorités ?

Le deuxième partenaire externe est l'exploitant de l'aéroport, la BAC. Celle-ci est propriétaire des bureaux et autres infrastructures. Elle est donc responsable de leur entretien.

Pour la BAC, les collègues sont un mal nécessaire, vu que la Police fédérale n'assure pas de « revenus ». La BAC voit uniquement le côté commercial de l'aéroport. Pour elle, la LPA (police aérienne) constitue donc une perte. Par conséquent, la rénovation des boxes de contrôles, vieux et non ergonomiques, qui est demandée avec insistance par notre syndicat depuis plusieurs années, se fait toujours attendre. En raison du mauvais entretien, on découvre parfois des puces et des cafards.

De plus, l'ergonomie de ces boxes faisant totalement défaut, les membres du personnel ont souvent des problèmes médicaux au niveau de la nuque, des épaules et du dos. A cela s'ajoute le fait que le personnel est exposé au souffle, à la toux et aux éternuements des passagers vu l'absence de vitre, une protection que nous demandons également depuis des années. Tous ces problèmes font que l'absentéisme atteint un pourcentage anormal.

En tant que partenaire externe, la BAC se comporte comme une « autorité impérieuse ». Ainsi, elle appelle les responsables lorsqu'une file s'est formée devant les boxes « départ », et le personnel reçoit l'ordre de la faire disparaître aussi vite que possible. Ceci évidemment au détriment de la mission très importante et indispensable du contrôle frontières, prescrite et définie dans différentes législations.

Et pourtant... ici encore, les autorités adoptent une attitude très laxiste.

Les (propres) intérêts qui entrent en ligne de compte pour la BAC sont pour nous un mystère (quoique ??)

Cependant, au sein du service contrôle frontières proprement dit, les choses ne se déroulent pas parfaitement non plus. Ainsi, en raison d'un énorme manque d'effectif, le personnel doit parfois travailler 7, 8, voire parfois 9 jours d'affilée avant d'avoir 1 jour de repos et de recommencer ensuite une série de 7, 8 ou 9 services. Les repos sont annulés à tort et à travers, les services sont modifiés sans concertation, et ce au détriment de la vie sociale du

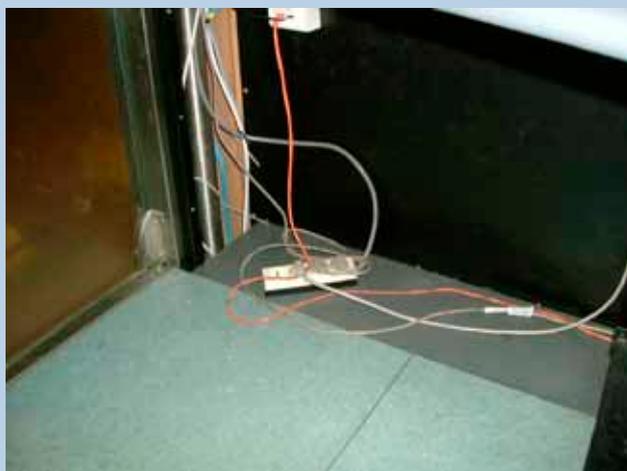
personnel de police. Malgré la demande de ne pas devoir travailler des demi week-ends et, lors des week-end prolongés, d'être soit complètement de repos, soit complètement de service, la situation reste inchangée. Après un service de nuit, on donne systématiquement un service du matin (début à 6 heures, voire à 5h30). Avant un week-end de repos, on est sûr d'avoir un service d'après-midi, et après le week-end un service du matin, de sorte que le week-end de repos est ramené à un minimum. Ceci serait dû (soi-disant) au « serpent » de 5 semaines qui serait (soi-disant) utilisé.

Ce « serpent » n'existe pas, ou alors c'est tout un terrarium de serpents qu'on utilise. Quand

on regarde les plannings de services, on ne voit aucun « serpent ». Lorsque tout cela est signalé au(x) chef(s) de service concerné(s), et qu'on leur dit que le personnel n'en peut plus à cause de la forte pression de travail, il n'y pratiquement aucune réaction. Faut-il donc s'étonner qu'il y ait un taux d'absentéisme de 12 à 14% au contrôle frontières ? Mais à part ça, tout va bien à ZAVENTEM.

Le S.N.P.S. continuera évidemment de dénoncer la situation et d'essayer d'obtenir la meilleure solution possible aux problèmes.

**Eddy De Blaere**  
**Délégué national**



# SUPER, J'ATTENDS UN ENFANT !!!

Bébé s'annonce et tout notre petit quotidien s'en trouve bouleversé. Il y a la joie bien sûr, les préparatifs, le choix du prénom, ... mais le travail continue et, bien souvent, les premiers moments d'euphorie passés, en tant que future maman, vous vous posez tout un tas de questions : et si, et si, et si... ?

Je ne supporterai pas pour vous les éventuelles nausées matinales, pas plus que les envies plus ou moins surprenantes, mais je peux au moins vous informer sur les dispositions statutaires qui vont de paire avec votre future maternité.

## Pendant la grossesse

### Avertissement de l'autorité

Vous avez peut-être envie d'attendre un peu avant d'annoncer votre grossesse et c'est bien légitime. C'est votre choix (votre droit) car Il n'y a pas de délai légal fixé. Cependant, il est de votre intérêt d'avertir votre autorité le plus vite possible (par l'envoi ou la remise contre accusé de réception du certificat médical) afin que vous puissiez bénéficier des mesures liées à la protection de la maternité.

Néanmoins, au plus tard sept semaines (neuf semaines en cas de naissance multiple) avant la date présumée de l'accouchement, vous devez remettre un certificat médical qui précise cette date.

### Les examens prénataux

La grossesse implique forcément des examens médicaux. La question est de savoir si cela peut se faire durant les heures de service et si cela donne lieu à une comptabilisation des heures. La réponse est oui mais sous certaines conditions :

1° Il faut que vous ayez averti votre chef de service ou directeur (police fédérale) ou votre chef de corps (police locale) de votre grossesse.

2° Il faut que lesdits examens ne puissent avoir lieu en dehors des heures de service.

3° Il faut que la demande soit appuyée par une attestation médicale. Cette attestation a pour **seul but** de prouver que l'examen médical ne peut avoir lieu en dehors des heures de service.

Si ces trois conditions sont réunies, le temps consacré aux examens médicaux prénataux est pris en compte pour le calcul des heures de travail, avec une durée maximale de 3.48 heures ou de 7.36 heures, selon que vous étiez prévue de service pour un demi-jour ou un jour entier. Par ailleurs, dès que lesdits examens sont terminés, vous devez rejoindre votre service au plus vite.

### Les congés de maladie

En cas de maladie, vous restez soumise aux obligations de tout membre du personnel (avertir l'autorité, envoi du certificat médical, contrôle médical). Par contre, les absences pour **maladie dues à la grossesse** ne sont pas imputées du contingent de maladie. Il est dès lors primordial que l'attestation médicale certifie le lien de cause à effet. Il est également important de savoir que ces absences pour **maladie dues à la grossesse** qui tombent pendant les 5 semaines qui précèdent le septième jour de la date réelle de l'accouchement (7 semaines en cas de naissance multiple) sont converties en congé prénatal. Notez que ce congé prénatal peut être interrompu : ce sera le cas si, endéans



cette période, vos absences pour maladie dues à la grossesse sont interrompues par des prestations de service.

Il est également possible qu'il soit indiqué que vous allégiez votre rythme de travail. Votre médecin peut alors proposer un régime de prestations réduites (50, 60 ou 80 % des prestations). Ces prestations réduites ne doivent pas nécessairement suivre une absence pour maladie. Par ailleurs, elles peuvent s'effectuer par journée entière pour peu que l'attestation médicale en justifie la nécessité.

### L'organisation du temps de travail

Concernant votre fonction, c'est au médecin du travail de déterminer les recommandations auxquelles votre emploi doit répondre. Pour des membres du cadre opérationnel, cela peut impliquer un changement temporaire de fonction.

Par ailleurs, vos prestations sont limitées à 09 heures par jour et 38 heures par semaine.

Vous avez également droit à un régime de travail sans prestations de nuit et ce, jusqu'à trois mois après l'accouchement. Il s'agit bien d'un droit et non pas d'une contrainte ou obligation.

## Le congé de maternité

Le congé de maternité dure en principe 15 semaines (17 ou 19 semaines en cas de naissance multiple) et est composé du congé prénatal et du congé postnatal.

### Le congé prénatal

Le congé prénatal **peut** débuter à partir de la sixième semaine (huitième en cas de naissance multiple) avant de la date présumée de l'accouchement. Une partie est obligatoire et l'autre facultative :

- Vous êtes **obligée** d'être en congé prénatal à partir du septième jour qui précède la date présumée de l'accouchement. La partie des sept jours que vous n'auriez pas la possibilité de prendre (accouchement avant la date présumée), est perdue et ne peut donc être prise plus tard.
- Les cinq autres semaines (sept semaines en cas de naissance multiple) sont facultatives. Les jours non utilisés avant la naissance pourront être reportés après l'accouchement, c'est-à-dire après le congé postnatal.

## Le congé postnatal

Ce congé postnatal dure **minimum** 9 semaines. Il n'y a aucune exception à cette règle.

Ce congé postnatal peut être prolongé :

A l'issue de ces neuf semaines, vous pouvez bien sûr prendre des jours du congé prénatal non pris (à l'exception des sept jours obligatoires). A ce sujet, sachez que vous pouvez demander que deux semaines de votre congé prénatal (non utilisées avant l'accouchement) soient converties en **repos postnatal** que vous pourrez prendre endéans les huit semaines à dater de la reprise de votre travail (interruption du congé postnatal).

Pour bénéficier de cette mesure, vous devez faire votre demande au plus tard quatre semaines avant la fin de la période obligatoire (les neuf semaines) du congé postnatal.

A votre demande, ce congé postnatal peut être prolongé **d'une semaine si** vous avez été absente pour cause de maladie liée la grossesse pendant l'ensemble de la période commençant à partir de la sixième semaine (huitième semaine en cas de naissance multiple) précédant la date réelle de votre accouchement.

En cas de **naissance multiple**, vous pouvez demander que votre congé postnatal soit prolongé de **deux semaines**.

Si votre enfant doit rester hospitalisé au-delà des sept premiers jours à dater de sa naissance, le congé de maternité postnatal peut être prolongé d'une durée égale à la période pendant laquelle votre bébé est resté hospitalisé après les sept premiers jours. Cette prolongation ne peut excéder 24 semaines.

## La reprise du travail

### Les pauses d'allaitement

Si vous allaitez votre enfant, vous avez droit à des pauses d'allaitement pour allaiter votre enfant ou tirer votre lait.

- Si vous travaillez 4 heures ou plus mais moins de 07.30 heures, vous avez droit à une pause d'1/2 heure.
- Si vous travaillez 07.30 heures ou plus, vous avez droit à 2 pauses d'1/2 heure ou à une pause d'1 heure.

**L'employeur doit mettre à votre disposition un local** où vous pourrez allaiter ou tirer votre lait dans le respect de la vie privée, le calme, la sérénité et dans des conditions confortables. Ce local doit se trouver à proximité directe de votre lieu de travail. J'ajouterai que ce local doit avoir été préalablement approuvé en CCB (Comité de Concertation de Base) et par la Médecine du travail.

L'usage de ce local peut avoir lieu à chaque moment de la journée et doit être réglé directement en concertation entre vous et votre autorité. On doit également mettre à disposition un réfrigérateur pour conserver votre lait maternel durant les heures de travail. Il va de soi que ce réfrigérateur n'est pas celui utilisé par tout un chacun à la cantine ou pire, celui où les membres du personnel déposent les flacons d'urine ou de sang (par exemple) prélevés dans le cadre de leurs missions opérationnelles.

Par ailleurs, vous pouvez convenir avec votre employeur de commencer le travail plus tard ou de le quitter plus tôt pour allaiter et/ou tirer votre lait ailleurs.

Si vous avez droit à deux pauses par jour, vous pouvez les prendre en une ou deux fois. Ainsi,

- vous pouvez commencer le travail une demi-heure plus tard et le quitter une demi-heure plus tôt,
- ou commencer le travail une heure plus tard
- ou bien quitter le travail une heure plus tôt.

Pour bénéficier de pauses d'allaitement, vous devez adresser votre demande par écrit à votre autorité au moins deux semaines à l'avance (à moins qu'elle n'accepte un délai plus court). Vous devez également fournir la preuve de votre allaitement (attestation de l'ONE/Dienst für Kind und Familie ou certificat médical) à reproduire chaque mois.

Vous pouvez allaiter votre enfant jusqu'à sept mois après sa naissance. Ce délai peut être prolongé de 2 mois maximum pour cause de circonstances exceptionnelles liées à l'état de santé de votre enfant. Ces circonstances exceptionnelles doivent être démontrées au moyen d'un certificat médical.

### Le congé d'allaitement ?

Le congé d'allaitement est prévu uniquement **quand l'organisation de pauses d'allaitement n'est pas possible**. Dans ce cas, le congé d'allaitement a une durée de maximum trois mois et est rémunéré.

### Les réductions du temps de travail

Bébé grandit ! Le quotidien n'est pas toujours reposant (et ça ne fait que commencer !!!) ou vous voulez profiter un maximum de votre petit ange. C'est peut-être le moment de demander une réduction du temps de travail. Les principaux régimes sont le congé parental, l'interruption de carrière ou la semaine de quatre jours.

Mais nous reparlerons de cela dans un futur Echo.

**Bénédicte PONCELET**  
Déléguée permanente



# NSPV met un terme aux discriminations en case de régularisations

**Comme nous l'annoncions brièvement dans notre précédent numéro, nous revenons ici de manière plus approfondie sur l'arrêt important du 18 mai 2011 n° 74/2011 rendu par la Cour constitutionnelle dans un litige intenté par une trentaine de membres du SNPS de la police locale de Maasmechelen (province du Limbourg). En effet, l'importance de cet arrêt ne peut être sous-estimé car son impact s'étend à toute personne qui a été, est ou sera membre de la police locale. Cet arrêt ramène à 5 ans le délai de prescription de 10 ans qui était habituellement utilisé pour la récupération de paiements indus. Voici une brève explication.**

A compter du 1er avril 2001, tous les membres de la police intégrée devaient être insérés dans leurs nouvelles échelles de traitement. Trouver la bonne insertion barémique ne s'est pas avérée être une sinécure, surtout pour la police locale. Il en a été de même pour les membres de l'ancienne police communale de Maasmechelen. Au début, on versait des avances en attendant le calcul exact du traitement de chacun. Après une grande régularisation en 2004, tout semblait être rentré dans l'ordre, jusqu'à ce que le comptable spécial envoie une lettre à chacun des membres de l'ancienne police communale, en décembre 2006. Il y était indiqué qu'il y avait eu l'une ou l'autre erreur lors du versement des avances en 2002, et que l'erreur n'avait pas non plus été rectifiée lors de la régularisation en 2004. Suite à tout ceci, tous les membres du personnel se sont vus prier un peu plus tard de rembourser des montants allant de 1€ à plus de 4000€ dans certains cas.

Les membres du personnel avaient du mal à comprendre la demande de remboursement, mais de toutes les organisations syndicales, seul le SNPS a ouvert le débat avec les autorités. Au CCB du 26 mars 2007, une délégation du SNPS dirigée par le président de section Luc Dewitte et assisté sur place par le gestionnaire d'appui juridique, a présenté ses objections au bourgmestre. Il a été conseillé aux membres du SNPS de refuser tout remboursement. Lors d'une discussion, il est apparu que d'autres organisations syndicales avaient incité leurs membres à procéder

au remboursement volontaire des montants demandés. Ces membres ne semblaient pas tous satisfaits à l'issue du CCB.

Après une période d'échanges de courriers et de menaces entre les autorités locales et les membres du SNPS, la zone de police a engagé une avocate brugeoise qui, en 2008, a envoyé à chacun des membres du SNPS, dont aucun n'avait encore remboursé, un courrier recommandé indiquant son point de vue. Dans ce courrier, l'avocate commençait par signaler que les « bruits » concernant la prescription étaient infondés. Elle adoptait le point de vue classique des services juridiques de la police fédérale. Ceux-ci avaient toujours affirmé qu'une récupération de montants trop élevés perçus par les membres de la police locale était possible pour autant que la première mise en demeure recommandée soit envoyée dans les 10 ans suivant le dernier paiement. Pour les membres de la police fédérale, ce délai est de 5 ans en raison d'une législation particulière.

Etant donné que les membres du SNPS, soutenus par notre appui juridique, refusaient de céder, ils ont tous été assignés. Lors de l'audience au tribunal, l'avocate désignée par le SNPS a soulevé dès le début le problème de la prescription. Selon elle, il n'était pas possible que 2 délais de prescription différents soient utilisés au sein de la police intégrée, suivant que l'on appartenait à la police locale ou fédérale. Elle a également avancé que les membres de la police locale devaient avoir droit au délai de prescription de 5 ans, comme leurs collègues de la police fédérale.

Suivant la suggestion de l'avocate du SNPS, le juge a demandé à la cour constitutionnelle d'examiner s'il était ici question de réglementation discriminatoire. Dans son arrêt du 18 mai 2011, la Cour constitutionnelle a jugé que les membres de la police locale étaient discriminés s'ils étaient soumis à un délai de prescription de 10 ans pour le remboursement des montants indûment reçus.

Ce jugement ne dispense pas uniquement les membres du SNPS de Maasmechelen de rembourser les montants soi-disant indûment reçus. Tout membre de la police locale peut invoquer cet arrêt à chaque fois que 5 ans au moins se sont écoulés entre le dernier montant reçu et la demande de remboursement. Le délai de prescription au profit du membre du personnel s'arrête seulement après l'envoi par courrier recommandé d'une mise en demeure de rembourser. Si toutefois le membre du personnel avait déjà signé un plan de règlement, il n'est pratiquement plus possible de contester par la suite le remboursement, même si le délai de prescription pouvait être invoqué.

Le premier réflexe à avoir lors de toute demande de remboursement doit donc être d'examiner si un délai de prescription n'est pas intervenu. Si vous avez le moindre doute, contactez notre appui juridique. Ce dossier montre une nouvelle fois la force et l'efficacité de notre organisation syndicale pour faire la différence sur le terrain au profit de tous ses membres.

G.C.



# INFO PENSIONNES

## Questions et réponses

(source : notre guide du pensionné et notre documentation, moniteur belge, SCDF)

### Pension différée.

#### Que se passe-t-il en termes de pension si j'arrête de travailler avant d'avoir atteint l'âge prévu ?

Tout d'abord, nous souhaitons indiquer clairement au lecteur qu'il existe dans ce contexte deux types de pension :

On parle de **pension immédiate** lorsque le fonctionnaire est encore en service le jour précédant celui de sa mise à la retraite.

On parle de **pension différée** lorsque le fonctionnaire a terminé sa carrière avant l'âge de 60 ans. Pour certains, l'âge est plus élevé (magistrats, ...) Pour d'autres, il est moins élevé (membres de la police intégrée, armée, ...)

Ainsi, un membre de la police intégrée dont l'âge de la pension est de 58 ans ne recevra ni traitement, ni pension, s'il quitte le service à 54 ans. Il ne pourra demander sa pension pour les années prestées dans la police qu'à son 60ème anniversaire, à condition qu'il compte au moins 5 années de services admissibles.

### Perte de la pension d'agent de l'Etat

#### Un fonctionnaire nommé qui perd ses droits à la pension en tant que fonctionnaire peut-il encore recevoir une pension de retraite ?

Lorsqu'un fonctionnaire nommé, pour l'une ou l'autre raison, n'a pas droit à une pension du secteur public, par exemple pour avoir encouru une condamnation à une peine criminelle ou une sanction disciplinaire (art. 49 de la loi du 21 juillet 1844 sur les pensions civiles et ecclésiastiques), le fonctionnaire pourra demander une pension auprès de l'ONP à son 60ème anniversaire, mais la pension sera calculée en tant que salarié (régime privé).

Pour ceux qui se voient infliger ce changement de régime, cela fait une sacrée différence.

En cas d'application de la sanction disciplinaire avec « démission d'office », le fonctionnaire conserve le droit à une pension d'agent de l'État.

### Cotisation de solidarité

#### Une retenue n'est pas l'autre

"..... Je bénéficie d'une pension de retraite du secteur public, et jusqu'à récemment, aucune cotisation de solidarité n'était retenue. Ma femme a eu 60 ans et reçoit maintenant une pension de 49 euros par mois. Aujourd'hui, 33,62 euros de cotisation de solidarité sont retenus sur ma pension. Du point de vue du précompte professionnel, ma femme est entièrement à ma charge..."

#### Précompte professionnel.

Tant que votre conjoint ou cohabitant légal n'a pas de revenus ou ne touche qu'une pension de moins de **150 euros**, celui-ci est considéré comme fiscalement à charge et les retenues relatives au précompte professionnel sont calculées comme telles via l'échelle II, ce qui implique un régime fiscal plus avantageux.

#### Cotisation de solidarité :

Nous sommes ici devant la forme impitoyable, sans scrupules de l'impôt, bien qu'elle soit considérée comme une retenue sociale.

Le 1er janvier 1995, une cotisation progressive de solidarité de 0 à 2% a été instaurée, retenue à partir d'un certain montant sur l'ensemble des revenus des pensions (pensions légales et extra-légales, rentes, même les intérêts fictifs sont pris en compte, ...) perçus par un même ayant-droit. La cotisation de solidarité est due sur le montant total des pensions et des rentes.

Concernant la cotisation de solidarité sur les pensions, l'article 68 de la loi du 30.03.1994 portant des dispositions sociales, remplacé par l'arrêté royal du 16.12.1996, énumère un tas de dispositions qui ne reculent devant rien pour percevoir la cotisation.

Ainsi, l'auteur de la lettre obtient bien un avantage parce qu'il a son conjoint à charge, mais il y a un revers de la médaille puisque la retenue de la cotisation de solidarité répond aux dispositions suivantes qui nous ont été communiquées par le SCDF :



Application du plafond « avec charge de famille »

La personne dont la situation n'est PAS reprise dans au moins un des cas suivants n'a pas droit à l'application du « plafond avec charge de famille »

- *Parent isolé ayant des enfants à charge et percevant des allocations familiales pour un des enfants au moins.*
- *Le conjoint marié ne perçoit AUCUN revenu d'origine belge ou étrangère. (pension, prépension, allocations de chômage, pause carrière, maladie et invalidité)*
- *Le conjoint marié ne perçoit AUCUN revenu professionnel INFÉRIEUR à un plafond défini.*

Dans ce cas, si votre conjoint marié bénéficie d'une pension de 1 euro, vous ne pouvez plus bénéficier du plafond avantageux « avec charge de famille »

Pour la cotisation de solidarité, l'auteur de la lettre relève de la catégorie « isolés », tandis que pour le précompte professionnel, il se trouve dans la catégorie « avec charge de famille ».

Difficile de ne pas trouver ce règlement absurde...

**Marcel De Loof**

**Représentant national des pensionnés (NL)**

# Cotisation - pensionnes, votre combat syndical n'est pas encore terminé !!!

Le SNPS compte de très nombreux membres fidèles, affiliés depuis plus d'un demi-siècle. Quel plaisir de recevoir leurs lettres d'encouragement ! Je souhaite donc les remercier ici.

Il nous arrive parfois de constater qu'un membre doute de l'utilité de continuer à payer une cotisation.

Je pourrais regarder ces sceptiques droit dans les yeux et leur dire qu'il est plus que nécessaire d'être affilié au SNPS.

Le SNPS est le seul syndicat qui s'occupe spécifiquement de la catégorie des policiers et gendarmes pensionnés.

Au cours de l'histoire, la défense des intérêts de nos pensionnés s'est progressivement développée. En 1934, lors de la fondation de notre association, une association d'inspiration syndicale n'aurait pas eu l'ombre d'une chance de s'implanter. A l'époque, avec les moyens qui étaient à leur disposition, les pensionnés sont parvenus à obtenir certains droits pour les actifs. Evidemment, ceux qui étaient à la retraite pouvaient aussi en récolter les fruits.

Aujourd'hui, actifs et pensionnés se complètent, et une solidarité s'est établie, dont d'autres syndicats ne peuvent que rêver. Toute association de pensionnés, de quelque bloc politique que ce soit, peut s'occuper des problèmes des pensionnés mais pas des problèmes de ceux qui ont appartenu aux services de police. De par sa structure et son expérience spécifiques, le SNPS est la seule association qui peut s'occuper du destin des gendarmes et policiers mis à la retraite, comme il apparaît ci-après.

## Aspirations financières :

Le SNPS a pris sous son aile tous les pensionnés qui ont été défavorisés par la réforme des polices. Pensez par exemple au blocage des salaires, qui a empêché l'application d'une péréquation automatique. Nous sommes les seuls à nous être battus et à avoir continué de militer pour une correction. Nous n'avons pas oublié la suppression complète promise de la cotisation de solidarité, de même que notre exigence : un pécule de vacances pour tout fonctionnaire pensionné. Nous ne pouvons pas accepter que le débâcle financier de l'État conduise à une contribution supplémentaire des policiers pensionnés ou futurs pensionnés, bien au contraire.



## Structure de fonctionnement

Une bonne structure contribue à un bon fonctionnement. Il y a un délégué provincial par province. Au sein des sections, les délégués locaux sont là pour assister les pensionnés en toutes circonstances. Ils reçoivent pour ce faire une formation chaque année. En outre, les délégués provinciaux se réunissent régulièrement, chacun dans leur région linguistique, pour échanger des données, des connaissances et des idées. Les délégués locaux sont intégrés au sein de leur province ou section.

## Assistance :

Les délégués sont en mesure de proposer l'aide nécessaire en cas de départ à la retraite, de maladie, de décès, et de tout problème lié à la pension, qu'il s'agisse de pensions de guerre, pensions de survie et/ou rentes, de la première intervention du package d'assurances ou d'autres problèmes sociaux. Nous avons des contacts étroits avec d'autres associations, auprès desquelles nous défendons les intérêts de nos membres (entre autres FSSPOL – Mutuelle de secours - INIG - ANIA - SSD GPI).

Nous calculons et comparons les pensions futures pour les candidats à la retraite. S'il y a le moindre doute, nous contrôlons le calcul du SdPSP et du SCDF (pour ce qui est des retenues). Ne jamais exclure la possibilité d'une erreur. Sur dix ans, j'ai pu constater un calcul ou un versement erroné pour 4 membres. Comme quoi...

Une assistance est également accordée lorsqu'une aggravation de l'invalidité est demandée.

Nous faisons le nécessaire concernant les demandes du statut de reconnaissance national et procurons toute information nécessaire pour obtenir des allocations sociales.

## Assurance

En tant que pensionné, vous avez le privilège de vous affilier à un package d'assurances inégalable et de grande qualité (via la SA ASSURNAT).

## Information

Les pensionnés peuvent toujours nous demander, de préférence par courrier ou par e-mail, de leur envoyer des informations. Une réponse motivée est envoyée à chaque fois, et les questions les plus intéressantes sont reprises dans la présente revue des membres. Une newsletter est publiée régulièrement, contenant les dernières infos pour les délégués.

Le site web a été remanié et les pensionnés peuvent aussi y récolter des informations.

Un « guide du pensionné SNPS » spécifique et unique en son genre est devenu incontournable parmi les pensionnés.

## Cérémonies :

Nous tenons à être présents aux différentes cérémonies : Sorinnes, Edemolen, Oostakker-Rieme et en d'autres lieux. Dans la mesure du possible, nous accompagnons nos membres décédés jusqu'à leur dernière demeure (éventuellement avec un drapeau de la section).

## Solidarité

Cette notion reste centrale. Je sais par expérience qu'elle est toujours d'actualité ! Ce n'est que de cette manière qu'on fait bouger les choses. Je n'ai pas besoin de printemps arabe pour m'en convaincre.

Marcel De Loof



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

### **ANTWERPEN**

Le 11 juillet 2011, VAN DE VOORDE Louis, époux de Lea COLLEWAERT – 87 ans

Le 14 juin 2011, DE MOYTER Maria, veuve de August ROOSELAER – 80 ans

### **BRUGGE**

Le 13 juillet 2011, BARRETTE Julia, épouse de Robert VANDEKINDEREN – 82 ans

Le 05 juillet 2011, BEARELLE Ivan, époux de Marie VERBEKE – 79 ans

Le 07 avril 2011, VANDENBULCKE André, époux de Lia DRYEPONDT – 89 ans

### **BRUXELLES**

Le 30 juillet 2011, VANTHOURNOUT Noëlla, épouse de Etienne SABBE – 81 ans

### **CHARLEROI**

Le 29 juin 2011, CHARLIER Marie, veuve de Jean CORNET – 88 ans

Le 04 juin 2011, LESPAGNE Daniel, époux de Nadine JASSOGNE – 56 ans

### **DINANT**

Le 05 juin 2011, LEMINEUR Albert, époux de Nelly GOBERT – 89 ans

### **GENT**

Le 14 juillet 2011, VAN CAUTER Emira, épouse de Andreas VANDERSNICKT – 81 ans

Le 15 juin 2011, MATHYS Achiel, veuf de Anna WANDELS – 88 ans

Le 22 mai 2011, WOUTERS Hector, époux de Jenny MONTAELT – 89 ans

Le 12 juin 2011, ALLONSIUS Walter, époux de Agnes HEESAKKERS – 64 ans

### **HASSELT**

Le 21 juillet 2011, NIJS Lodewijk, époux de Hubertina NEYT – 86 ans

### **KORTRIJK**

Le 27 juin 2011, LAMBERTYN Patrick – 62 ans

### **LEUVEN**

Le 18 juillet 2011, KELCHTERMANS Jef, époux de Cecile SCHREURS – 65 ans

Le 10 juin 2011, DOCKX Karina, épouse de Paul VERHAEGEN – 52 ans

### **NEUFCHATEAU**

Le 12 juin 2011, DEPIERREUX Nestor, époux de Michelle BEAUPAIN – 78 ans

### **OUDENAARDE**

Le 29 avril 2011, HEYNDRICKX Yvonne, veuve de Albert DE VOS – 86 ans

### **TONGEREN**

Le 26 juillet 2011, VAN DE GOOR Lodewijk, veuf de Marie-Louise SCHROVENS – 86 ans

Le 30 avril 2011, MOTTART Marguerite, épouse de Antoon COLLAS – 84 ans

Le 21 juin 2011, THUIJSEN Willy, veuf de Irene KERKHOF – 87 ans

### **TURNHOUT**

Le 20 juillet 2011, KEUSTERMANS August – 88 ans

## **CHANGEMENT DE COORDONNÉES**

Afin de pouvoir vous garantir un service optimal, nous vous demandons de nous communiquer tout changement de données comme :

- Changement d'adresse, de numéro de téléphone (fixe ou GSM) ;
- Mutation, détachement, changement du lieu habituel de travail ;
- Changement de composition de famille (mariage, naissance, décès, enfant qui n'est plus à charge,...) ;
- En cas de mise à la retraite : Pour rappel, la cotisation syndicale passe de 140 à € 74 par an (de 12 à € 6,17 par mois).

Vos données personnelles sont protégées et traitées conformément aux dispositions de la loi du 08 décembre 1992 sur le respect de la vie privée. Il vous est loisible d'exercer vos droits d'accès et de rectification éventuelle de ces données.

Ces changements peuvent nous être signalés par fax (02/644 67 93), mail (snps@nspv.be) ou courrier (SNPS, avenue Général Bernheim 18-20 à 1040 Bruxelles).

## **ANNIVERSAIRES DE MARIAGE**

Ils ont fêté leur 60<sup>ième</sup> anniversaire de mariage :

Le 09 septembre 2010, BERTEAU Fernand et TONNEAU Georgette de Nivelles.

Le 08 septembre 2011, Jan VAN STEENBERGEN et SCHALCKENS Caroline de Grimbergen.

Nous leur présentons nos plus sincères félicitations.





## **Vous prenez soin des autres. Nous prenons soin de vous.**

Ceux qui protègent ont droit à la meilleure protection. Partant de ce constat naturel, voici une assurance auto qui vous reconnaît un droit bien mérité : celui d'être privilégié. Seuls les membres du SNPS peuvent en effet bénéficier de conditions aussi avantageuses. Concrètement, découvrez sans tarder :

- > Des primes ULTRA COMPETITIVES (jusqu'à 30% moins chères)
- > 0% DE FRANCHISE si vous faites réparer votre véhicule dans l'un des garages agréés<sup>(1)</sup>
- > Une voiture de remplacement GRATUITE pendant 5 jours en cas d'accident ou de panne
- > Une assistance CAR RELAX complète et entièrement GRATUITE<sup>(2)</sup> en cas de panne et d'accident
- > La possibilité d'opter pour un fractionnement mensuel<sup>(3)</sup>

(1) Sauf pour les jeunes conducteurs. (2) Pour chaque véhicule de moins de 6 ans lors de la souscription. (3) Voir conditions.

**Souscrivez votre assurance habitation via le package assurance SNPS. Assurez aussi votre moto à des conditions exceptionnelles.**

Pour connaître le montant de votre prime, appelez le **0800/93 272** (gratuit) ou sur [www.actelaffinity.be/snps](http://www.actelaffinity.be/snps)