JANVIER - FEVRIER 2012 NR 705

ECHO

Bureau de dépôt 8400 Oostende Mail
N° P 309 169
BIMESTRIEL
Env.: Avenue Gen. Bernheim, 18/20 - 1040 Bruxelles

→ CHOIX POLITIQUES

→ PENSION

→ POLITIQUE DU PERSONNEL

NATIONAAL SYNDICAAT POLITIE- & VEILIGHEIDSPERSONEEL
NSPV SNPS NGPS
SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE & SECURITE

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET SÉCURITÉ

Des choix politiques réalistes s'imposent

Quelle fin d'année mouvementée. L'encre de l'accord de gouvernement était à peine sèche que notre tout nouveau ministre des pensions entrait déjà en action. Les syndicats interprofessionnels ont alors appuyé sur la sonnette d'alarme et toutes sortes de simulations ont été publiées, indiquant le nombre d'années supplémentaires que chacun allait devoir travailler.

Ces documents ont également circulé à la police, et, initialement, n'ont été nuancés que par le SNPS. Au milieu de ce chaos, la nouvelle ministre de l'intérieur a rédigé sa note de politique générale. Cette note ne manque certainement pas d'ambition, bien au contraire. Mais il semble qu'une dimension importante fasse défaut.

Le Ministre des pensions Van Quickenborne porte manifestement bien son nom. Il a été incontestablement rapide (*quick*) à faire passer sa réforme des pensions par le parlement. Les syndicats interprofessionnels classiques se sont indignés et se sont mobilisés entre autres parce qu'il n'y avait pas eu de concertation préalable. Jusqu'à ce qu'il s'avère que ces syndicats s'étaient déjà trouvés autour de la table lors de l'élaboration de l'accord de gouvernement. On peut encore comprendre que l'accord n'ait pas séduit les syndicats.

Mais en prétendant qu'aucune forme de concertation n'avait eu lieu, ils ont donné l'impression au public qu'on lui jetait de la poudre aux yeux. Cela n'a pas fait du bien à la crédibilité du mouvement syndical. De même, au sein des services de police, seul le SNPS semblait encore essayer de transmettre les informations correctes en toute honnêteté à ses membres, et par extension à tous les membres de la police intégrée. Que cela serve de leçon : le syndicalisme policier est un domaine à part et il vaut mieux faire appel au seul syndicat policier représentatif indépendant, à savoir le SNPS.

Un autre constat est qu'on n'a pas touché aux droits statutaires, pour autant qu'ils s'appliquent spécifiquement et exclusivement au personnel des services de police. Par contre, les régimes statutaires que nous avons en commun avec les autres membres du personnel de la fonction publique (pensez aux aspects tels que l'interruption de carrière ou le relèvement de l'âge de la pension pour ceux qui devaient travailler au moins jusqu'à 60 ans) sont intégralement adaptés. La majeure partie du personnel CALog n'a ainsi pas pu échapper à la réforme des pensions imposée, par exemple. Il est clair que nous devons, également pour eux, évoluer davantage vers un statut spécifique en tant que membre des services de police.

MISSION IMPOSSIBLE III ?

Dans le prolongement de l'accord de gouvernement, notre nouvelle ministre de l'Intérieur Joëlle Milquet a expliqué sa note de politique générale le 10 janvier. Nous avons eu la possibilité d'échanger nos idées à ce sujet avec elle et ses collaborateurs lors d'un entretien le 19 janvier 2012. Le premier signal se voulait rassurant. On ne touchera pas à l'âge de la pension des policiers. Quant au concept de traitement fonctionnel, qui doit encore être imaginé, il ne servirait pas non plus, dans l'ensemble, à réaliser des économies. Lors de l'élaboration de ce concept, une concertation informelle sera d'ailleurs régulièrement organisée avec les syndicats policiers dans l'espoir d'éviter les situations conflictuelles.

En ce qui concerne la concrétisation de la politique et de la stratégie pour les prochaines années, le nouveau commissaire général risque toutefois de se retrouver avec de nombreux fardeaux sur les épaules. Le « chanceux » devra présenter à court terme une lettre de mission avec des solutions pour toute une série de points à améliorer. En bref, ce commissaire général devra trouver une réponse à toutes les critiques qui ont été exprimées au cours des années précédentes à la police (fédérale). Cela devrait conduire à un nouvel élan. Non seulement une (nouvelle) réorganisation de la police fédérale est proposée, mais les priorités du nouveau mandat du commissaire général incluent également la relance d'un « débat sur les tâches clés », l'obtention d'une meilleure gestion de l'information, l'élaboration d'un plan de personnel pluriannuel, l'amélioration du fonctionnement intégré, une meilleure gestion des opérations sur plusieurs zones et la mise en œuvre de toutes les recommandations reprises dans le rapport du conseil fédéral de police sur les 10 ans de réforme de la police.

Et cela n'est qu'un extrait de l'énumération. Par ailleurs, on vise encore un financement amélioré, et le plan de sécurité national devra être assorti d'une méthode renforcée d'évaluation permanente et de suivi, histoire de pouvoir examiner dans quelle mesure les priorités proposées sont effectivement concrétisées. Appelez vite super(wo)man. Il faut espérer qu'il ou elle ne se retrouvera pas dans un 3ème épisode de mission impossible et que son destin sera un peu plus doux que celui de ses deux prédécesseurs.

OPTIMISATION DU FONCTIONNEMENT POLICIER

Pour la police locale, un certain nombre de priorités sont déjà connues (voir également notre précédent éditorial). La recherche d'un élargissement d'échelle reste au premier plan, de même que la réalisation de diverses formes de synergies. Un nouveau régime de financement et une meilleure délimitation des besoins en personnel s'imposent également. Le travail de quartier reste aussi dans la liste des priorités.

L'on s'efforce en outre, pour l'ensemble de la police, de développer et d'introduire de nouveaux principes de GRH via plusieurs projets tels que « La police, une organisation apprenante », « Plateforme Leadership Policier » ou le projet « Persepolis » qui comprend le suivi de la population policière. Un statut disciplinaire amélioré et un système de rémunération fonctionnelle entrent également dans ce cadre.

En matière d'ICT *(Information and communications technology)*, un rattrapage important doit avoir lieu. C'est encore pire pour la logistique et l'infrastructure, où l'on a besoin de vision et de stratégie. Les récents ennuis avec les stands de tir bruxellois en constituent une illustration.

Enfin, la gestion financière de la police fédérale va être adaptée, et la circulaire CP 3 sera également appliquée. Afin de mieux servir ses clients, le SSGPI poursuivra sa décentralisation, et l'AIG recevra les arrêts d'exécution manquants qui sont attendus depuis longtemps.

ENUMERATION BIDIMENSIONNELLE

Cette note de politique générale offre une énumération assez exhaustive des principaux points névralgiques dont souffre encore notre police intégrée. Et nous savions déjà qu'ils étaient nombreux. Trop nombreux pour les aborder et les résoudre simultanément, surtout au cours de cette législature raccourcie. A cet égard, des choix prioritaires, qui ne sont toutefois pas clairement formulés, s'imposent.

L'élimination de ces points névralgiques constitue donc la politique pour la prochaine législature, afin donc de *« rechercher et d'atteindre un niveau de qualité élevé des services proposés aux Autorités et à la population »*. L'accent est mis exclusivement sur les clients externes tandis que le client interne, à savoir le membre du personnel qui travaille à la police, n'est pas évoqué.

Néanmoins, tout membre du personnel travaillant dans les services de police mérite que l'organisation le traite avec attention. Le personnel constitue le plus grand capital dont on dispose. Les collaborateurs qui se sentent bien dans leur peau et sont traités avec considération et respect seront encore plus enclins à donner le meilleur d'eux-mêmes dans l'exécution quotidienne de leur travail. L'amélioration de l'attention portée aux clients internes constitue donc une dimension importante sur laquelle il faudra se concentrer davantage. Dans notre entretien, nous avons donné à la ministre et à ses collaborateurs d'innombrables exemples du manque parfois total d'orientation vers ce client qui règne actuellement au sein des divers corps de police ou de leurs autorités.

En attendant que le concept d'une orientation globale vers le client ne fasse son apparition en tant que dimension politique, le SNPS continuera de prendre les rennes dans ce domaine. Non seulement en dénonçant les manquements constatés, mais aussi en formulant des propositions d'amélioration. Pour ce faire, nous comptons sur la contribution de chacun.

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

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

Questionnaire

Vous avez été nombreux à nous renvoyer le questionnaire "Votre avis nous intéresse".

D'un dépouillement sommaire, quelques tendances peuvent déjà être tirées.

Le résultat complet vous sera communiqué ultérieurement.

Pour rappel, ce questionnaire portait sur les thèmes suivants :

1. *Rencontrez-vous des difficultés dans votre travail de tous les jours ?*
   Vous ne serez sans doute pas surpris qu'une très grande majorité de réponses fut positive.
   Néanmoins, quelques formulaires comportaient une réponse où aucune difficulté dans le travail n'était rencontrée. Faute de précisions, nous ne sommes pas en mesure de cibler davantage ces services.

2. *Si oui, quelles sont-elles ?*
   Une majorité de réponses tourne autour des difficultés suivantes :
   Pression morale, harcèlement, conflits de générations, mauvaise répartition des tâches, manque de reconnaissance du travail réalisé, abus de pouvoir, violences psychologiques, services non équitables, passe-droit …

3. *Si oui, quelles en sont les causes et origines ?*
   Les maîtres mots sont les suivants :
   Manque de personnel, diminution du bien-être des collaborateurs, argent mal investi, système de pondération niveau A/Calog : à revoir …

4. *Si oui, selon vous, quels pourraient être les remèdes – solutions ?*
   Meilleur soutien moral, professionnel, psychologique.
   Engagement du personnel.
   Importance à accorder au bien-être du personnel.
   Formation des dirigeants aux ressources humaines.
   Simplification administrative.

5. *Quelles sont les attentes au niveau du SNPS ?*
   Meilleure préparation à la retraite.
   Lutter contre les dégraissements du personnel de la police fédérale.
   Sensibiliser les autorités au bien-être.
   Continuer à défendre les intérêts et acquis des policiers.
   Valoriser le boulot d'agent de proximité.

Ce qui précède, n'est que malheureusement la confirmation de ce que nous relevions et dénoncions depuis fort longtemps !

Contrairement à l'idée répandue actuelle que le personnel des services de police n'a plus d'idéal …, force est de constater que nos collègues sont remplis de bon sens et ne demandent pas qu'une augmentation de traitement MAIS des solutions qui tournent pour l'essentiel à l'amélioration des conditions de travail… Ce qui, soit dit en passant, figurait dans les recommandations du rapport du Conseil Fédéral de Police sur les 10 ans de réforme de police.

J'ai également relevé certains commentaires révélateurs d'un mal-être certain qui mériteraient pour le moins d'être lus et pris en considération ; quelques « citations » :

- *« Soutenir la base et les policiers sur le terrain pas valorisés dans leur boulot. »*
- *« Pas de reconnaissance. »*
- *« La direction est déconnectée, trop administrative. Elle accorde sa priorité sur le financier au détriment de la sécurité, de l'efficacité, de la formation. »*
- *«Un opérationnel débordé = image au citoyen négative. »*
- *«Je ne cache pas que je ne voudrais pas avoir besoin de la police dans un avenir plus ou moins proche. »*
- *« Expliquer que sur l'uniforme, il y a un être humain. »*

Christian LORENT
Secrétaire National

Maladies professionnelles: bon à savoir

Voici encore un exemple de l'intérêt à s'affilier au SNPS ainsi que la preuve qu'une police intégrée MAIS à deux niveaux (local et fédéral) peut avoir des conséquences aussi inattendues que désagréables.

Ce n'est pas un secret que ce qui différencie la maladie professionnelle de l'accident de travail, c'est que la maladie est un phénomène évolutif, en d'autres termes, qu'il faut du temps pour que la maladie se « déclare ».

Mais que se passe-t-il lorsque certains facteurs, causes de la maladie, sont contractés par exemple, pour la police fédérale mais que la maladie professionnelle se déclare et est reconnue après qu'il ait fait mutation vers une zone de police locale ?

Vous me demanderez pourquoi poser une telle question et pourtant, pour un de nos affiliés, cela n'est pas sans incidence d'y répondre.

En effet, un de nos affiliés, dans une situation semblable, et alors que tant la police fédérale que la police locale reconnaissaient sa maladie professionnelle, s'est vu opposer un refus du paiement de sa rente : les 2 services se renvoyaient la balle ; l'un refusant au motif que la maladie s'était déclarée alors qu'il avait fait mutation vers la police locale et l'autre refusant également de payer la rente au motif que la maladie dont il souffrait trouvait son origine dans l'emploi qu'il exerçait quand il était membre de la police fédérale.

Une situation digne de KAFKA...

Notre affilié a donc fait appel au service juridique du SNPS qui n'a pas eu d'autres choix que de saisir la juridiction compétente.

Au terme de 2 années de procédure où tant la police fédérale que la police locale ont maintenu leur point de vue (oubliant au passage qu'il était question d'un membre du personnel de la police intégrée (??) qui avait contracté une maladie pour servir les citoyens), le juge a estimé qu'il appartenait à l'employeur au moment où la maladie professionnelle s'est déclaré de prendre en charge les indemnités y liées.

Voilà qui est bon à savoir mais qui appelle quand même cette réflexion vis-à-vis de nos décideurs politiques : alors que certains estiment qu'il est urgent de revoir le statut disciplinaire des membres des services de police, ne serait-il pas plus opportun d'oser prendre le temps de revoir toute la protection juridique de ces mêmes membres ainsi que les matières annexes comme les accidents de travail et les maladies professionnelles ?

Car, finalement, un policier qui sait qu'il sera protégé et défendu tant par son Autorité que par le monde politique et judiciaire sera dans de bien meilleures dispositions pour exercer son métier.

Jean-Hugues BREMS
Responsable Juridique

La déclaration de personne lésée devient plus facile !

Depuis 1998, chaque citoyen pouvait se constituer partie lésée, et être tenu au courant de l'avancement du dossier. Le législateur a modifié la procédure, ce qui facilite cette démarche pour le citoyen. Ceci a également des avantages pour vous, en tant que fonctionnaire de police.

Depuis 1998, chaque citoyen pouvait s'enregistrer comme partie lésée, et être tenu au courant de l'avancement du dossier. Jusqu'il y a peu, cela devait toujours se faire 'en personne' : une déclaration de personne lésée devait être remise 'en personne' par l'intéressé(e) ou par son avocat au secrétariat du Ministère public.

Dans plusieurs arrondissements judiciaires, on applique depuis un certain temps une procédure adaptée, moins formelle, qui facilite la déclaration de personne lésée pour le citoyen. Le législateur[1] a donc apporté une modification, si bien que la règle suivante s'applique à l'ensemble du pays à compter du 30 janvier 2012 :

- Tout citoyen peut se déclarer personne lésée auprès de la police.
- Tout citoyen qui dépose une plainte à la police, doit être informé de la possibilité d'obtenir le statut de personne lésée et des droits qui y sont rattachés.
- La déclaration de personne lésée peut également être envoyée par courrier recommandé, sans devoir comparaître « en personne ».

Il est possible, dans le cadre de votre fonction, que vous soyez victime d'actes de violence commis par des citoyens et que vous subissiez des dommages (moraux).Nous demandons donc à tous les membres victimes - dans le cadre de leur service - d'un accident du travail, de menaces, de diffamation etc. impliquant la responsabilité d'un citoyen, de déposer une déclaration de personne lésée. A l'adresse, vous pouvez indiquer les coordonnées de votre employeur. Si vous demandez une assistance juridique au SNPS suite à ces faits, veuillez mentionner clairement que vous avez déjà déposé une déclaration de personne lésée.

Le fait que les citoyens peuvent désormais se constituer partie lésée auprès des services de police pourrait entraîner quelques problèmes administratifs dans votre service. Si ces problèmes ne trouvent pas de solution, n'hésitez pas à nous contacter afin que nous puissions en discuter avec les autorités.

Annelies Faket
Déléguée permanente
SNPS - SERVICE ASSISTANCE JURIDIQUE

1 *Art.. 11 et 12 de la loi du 30 novembre 2011, M.B. du 21 janvier 2012*

Y a-t-il un pilote dans l'avion?
(Le temps presse à l'aéroport de Zaventem !)

Comme chacun a pu le lire dans une précédente édition de l'Echo (N° 702 de juillet-août 2011), tout va bien à la LPA BRUNAT. (Dixit nos managers en tout cas…)

Nous vous avions promis de suivre l'affaire. Voici donc la suite de ce feuilleton. Vu le titre, le lecteur se doute déjà que peu de promesses ont été tenues, voire aucune.

Il manque en ce moment 65 membres du personnel au contrôle frontières, et en plus, l'absentéisme s'envole.

1ère manière de lutter contre l'absentéisme : dans le couloir, une affiche avec la photo d'une chaise vide et la mention « ABSENTEISME », et en-dessous le texte, (point 19) ***« Les membres du personnel ne peuvent être absents du service sans autorisation ou justification ». Le texte complet du point 19*** vient ensuite : ***« Ils veillent à utiliser les possibilités statutaires à bon escient ».***

Devons-nous comprendre que les membres du personnel à l'aéroport piétinent le statut ?

Malgré sa bonne intention, cette affiche chez Brunat fait l'effet d'une muleta. (ndlr : la couleur de la chaise est évidente !)

Evidemment, nous sommes d'accord avec le texte de ce point 19. Il faut qu'il y ait une raison légitime pour être « absent ». Mais cette affiche, même si elle est bien intentionnée, offre peu de consolation et ne résout aucun problème.

Un membre du personnel y a même ajouté, en dessous d'absentéisme : « pas encore assez ! », ce qui montre clairement la grande insatisfaction qui règne ici.

2ème manière de lutter contre l'absentéisme : mettre beaucoup trop peu de personnel pour les services tardifs.

Quatre membres du personnel pour les « départs » et cinq pour les « arrivées ». Donc 2 personnes dans le box de contrôle et 2 en stand-by. Lorsque 2 personnes doivent être transférées, 1 vers la FP (signalement) et 1 vers DFF (document douteux) – ce qui arrive fréquemment – cela pose problème vu que les TB sont occupés aux arrivées.

Alors, du X+1 ????? (la règle pour le transfert et l'accompagnement de personnes)

Nous écrivions dans l'édition précédente de l'Echo qu'un des « soi-disant partenaires » était 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 a manifestement aussi une fonction de contrôle à l'égard de la Police fédérale.

Ce partenaire externe a dit à nos managers qu'il pouvait y avoir des files l'après-midi, autrement dit, la sécurité du personnel n'est plus prioritaire. La Brussels Airport Company (BAC) a donc manifestement le droit de réguler nos services.

Régulièrement, ils sont aux boxes de contrôle à chronométrer pour voir combien de temps dure le contrôle d'un passager. Lorsqu'ils estiment que ça ne va pas assez vite, on les entend dire dans les haut-parleurs de l'aéroport que les files sont imputables à des « circonstances à la Police fédérale ».

C'est aussi la BAC qui promet à nos autorités, depuis plusieurs années, d'adapter les boxes de contrôle et qui les abreuve ensuite toujours de belles paroles. Il existe un proverbe allemand qui dit : « Wenn ein Mensch sein Versprechen wiederholt, ist er entschlossen es zu brechen » (Quand quelqu'un répète sa promesse, il est décidé de ne pas la tenir.)

Après des dizaines de réunions avec nos autorités, le personnel se trouve toujours dans des boxes non ergonomiques et non hygiéniques, qui de plus (voir article Echo 702) ne sont toujours pas entretenus convenablement malgré les recommandations de notre conseiller en prévention et les innombrables promesses.

Il n'y a toujours pas de cloison en verre ou plexi pour protéger le personnel de la toux et des éternuements des passagers, qui se croient obligés

de soupirer et souffler au visage du personnel parce qu'ils sont fatigués de leur long vol et du long chemin jusqu'aux boxes de contrôle.

La BAC ne voit que l'aspect commercial de l'aéroport. Pour elle, la LPA (Police aéronautique) constitue donc une perte.

C'est la BAC qui nous a promis, il y a quelques années, de placer de nouveaux boxes de contrôle au début de la salle de bagages.

Ces promesses étaient étayées par des plans et on nous confirmait que de l'argent était prévu pour effectuer ces travaux.

Une semaine plus tard, la première bande transporteuse de bagages (bande 4) était prolongée, ne laissant plus de place pour installer les boxes de contrôle comme prévu sur les plans.

Et évidemment… il n'y avait plus d'argent.

Mais il ne fallait pas se laisser abattre, nous allions avoir de nouveaux boxes…, (quand il y aurait de l'argent et quand de nouveaux plans auraient été dessinés).

Après des mois et des mois de réunions entre la BAC et nos managers et encore plus de promesses de la BAC, nos autorités acquiescent. Et… nous allons avoir de nouveaux boxes de contrôle.

Mais évidemment, maintenant que la BAC a fait ces promesses, il faut une contrepartie, n'est-il point ?!

La Police fédérale doit maintenant faire entrer les passagers du terminal B dans le terminal T, pour qu'ils puissent prendre le bus et vite avoir leur vol.

Cela est complètement contraire à la réglementation mais nos autorités donnent leur accord. Lorsque ces passagers sont en groupe et accompagnés, le personnel doit ignorer la réglementation.

Manifestement, pour la BAC, une personne (vous lisez bien, une) est déjà un groupe, car nous recevons régulièrement aux boxes de la zone T un passager accompagné par une personne de la société qui doit aller au terminal B, et « attention » si on ose réagir.

Mais revenons aux nouveaux plans de rénovation des boxes de contrôle.

On n'est pas surpris d'apprendre que la BAC n'a *DE NOUVEAU* plus d'argent et qu'elle doit *DE NOUVEAU* reporter la rénovation. Mais cette fois, pour Noël 2011, ce sera fait, sans faute.

Et décembre 2011 arrive. Tout à coup, durant une nuit, nous voyons alors des peintres qui débarquent pour … peindre en blanc les poteaux.

Et oui, il n'y a de nouveau plus d'argent, mais on aura les boxes de contrôle pour Pâques ! (Cette fois, principe de prévoyance oblige, ils n'ont plus précisé l'année…)

Et nos autorités se contentent à nouveau d'un pétard mouillé et essayent ensuite de l'allumer…

Et pendant ce temps le personnel est toujours dans la même « merde ».

Et pendant ce temps de plus en plus de membres du personnel font des demandes de mobilité.

En pendant ce temps l'absentéisme augmente…

C'EST BIEN, CONTINUEZ COMME ÇA … et d'ici les vacances d'été, la BAC pourra aller ELLE-MEME dans les boxes.

A suivre.

Eddy De Blaere
Délégué national

Politique du personnel,

ça veut dire quoi ?

En tant que délégué permanent, je suis souvent confronté aux grandes et petites peines des gens.

D'après la littérature et les sources faisant autorité, le personnel constitue la pierre angulaire d'une organisation.

Une bonne politique du personnel est axée sur la formation de collaborateurs

- qui avant tout exercent une tâche,
- qui sont fiers de faire partie de l'organisation, qui se voient offrir des opportunités de se développer,
- qui parviennent à trouver un parfait équilibre entre vie professionnelle et vie sociale.

Je me demande parfois s'il arrive qu'on réfléchisse à un tel concept au sein de la police.

En effet, la police est occupée à préparer son bond vers l'avenir, les idées et les objectifs changent chaque jour. Mais avec tout cela, on en oublie parfois l'aspect humain.

Sur le plan statutaire, au sein de différentes zones, le personnel n'en peut plus, on est souvent au maximum admissible pour les statutaires en ce qui concerne les horaires de travail. Bon nombre de collaborateurs apprennent à leurs dépens ce que veut dire « être pressés comme des citrons ».

On ne respecte pas le statut, il existe presque autant de statuts qu'il y a de services. Une situation à laquelle votre syndicat SNPS s'oppose bec et ongles car un statut appliqué uniformément est la seule garantie pour la protection des droits de nos membres.

Dans de nombreux services et zones, la procédure d'évaluation n'est (pratiquement) pas appliquée, ou uniquement pour la forme. Il y a là un outil de management à saisir, pourtant la plupart ne voient que le fardeau administratif et ne voient pas les possibilités qu'offre une évaluation.

Bon nombre de services et de zones n'ont encore jamais entendu parler d'un plan de formation ou n'ont même aucune idée des besoins de leur propre organisation. Une organisation est un groupe de personnes qui collaborent afin d'atteindre un but commun. La question est souvent : quel est donc ce but ?

Un plan de formation solide peut contribuer à ce que l'organisation puisse se développer et atteindre ses objectifs. Un peu de capacité de formation individuelle supplémentaire peut contribuer à ce que le collaborateur puisse se développer et se créer une carrière productive.

Il n'y a pas de place pour l'envie, la jalousie et l'esprit petit-bourgeois, chaque individu a le droit de s'épanouir dans son milieu de travail.

Je constate aussi que de plus en plus de partenaires externes imposent de plus en plus d'obligations à la police. Pensons par exemple au fameux arrêt SALDUZ. Les avis des autorités à ce sujet vont du « je-m'en-foutisme » au dorlotage excessif, mais je ne vois nulle part une politique uniforme. Trop tôt dites-vous ? En effet, la police a tendance à toujours avoir un train de retard. Evidemment, dans la pratique, ce sont à nouveau ceux qui travaillent sur le terrain qui sont embourbés jusqu'aux genoux dans la boue, à attendre que quelqu'un leur apporte enfin des bottes.

La GPI 48 est également une plaisanterie.

Il arrive souvent qu'on ne puisse pas procéder au nombre d'exercices de tir prévus en raison d'un manque de … capacité. Je me pose des questions. Si chaque autorité avait le courage de s'interroger et d'examiner les chiffres en la matière, 2011 pourrait-elle être qualifiée d'année fructueuse ?

Je suis trop souvent confronté à de très brèves analyses selon lesquelles… c'est de la faute de l'intéressé lui-même s'il ne participe pas aux quatre exercices de tir... il faut parfois savoir nuancer ces propos...

Une nouvelle année, un nouveau commencement, un moment idéal pour changer son fusil d'épaule.

J'ai en tout cas mis sur ma liste de bonnes résolutions que durant cette année… cela devait être réglé…

Carlo medo
Délégué permanent SNPS

Pensions à la hausse en février 2012 et janvier 2013.

L'Echo 704 des mois de novembre et décembre 2011 stipulait la perception d'une inquiétude parmi les pensionnés et ceux qui le seront prochainement. Certes les cotisations de pension de la police locale passeront de 27,5% à 41,5% en 2016. Le nouveau financement des pensions des fonctionnaires sera étalé sur plusieurs années à concurrence de 1,8 à 2% par année pour compenser le vieillissement.

Lors du comité de négociation (CNSP295) du 04 janvier dernier, le Président du comité a annoncé aux syndicats qu'une réunion d'information sur les pensions serait planifiée le 25 janvier 2012. Quoique les actuels pensionnés soient actuellement à l'abri des mesures gouvernementales, les futurs pensionnés sont concernés par la loi du 28 décembre 2011 qui apporte des modifications importantes sur le régime des pensions du secteur public. Nous vous proposons un résumé ci-dessous.

Des décisions doivent être prises d'ici fin février 2012. En attendant, les pensions augmenteront en février 2012 puis à nouveau en janvier 2013. C'est une bonne nouvelle pour les pensionnés et les allocataires sociaux dont le pouvoir d'achat s'est érodé ces derniers mois en raison de l'inflation. La nouvelle ne constitue pas vraiment une surprise, il s'agit d'une suite logique à l'augmentation des prix des biens et services constatée tout au long de l'année qui vient de s'écouler, une inflation qui a pour rappel atteint 3,53% en 2011.

Or, lorsque l'augmentation de certains produits (regroupés au sein de l'indice santé) dépasse un certain niveau, appelé indice pivot, les salaires des fonctionnaires et les pensions sont automatiquement indexés de 2%. Ce cap sera franchi en janvier 2012 a annoncé début d'année le Bureau Fédéral du Plan. Les pensions augmenteront donc au mois de février. Cette augmentation devrait se répéter au début de l'an prochain, le Bureau Fédéral du Plan annonçant déjà que l'indice pivot devrait à nouveau être dépassé en décembre 2012, avec une répercussion en janvier 2013.

De l'avis d'un spécialiste du Bureau Fédéral du Plan, l'augmentation de décembre n'aura aucun impact sur le budget fédéral de cette année mais sur celui de 2013. Il explique qu'il est extrêmement compliqué de chiffrer l'impact de cette indexation sur les finances de l'Etat Belge puisque l'augmentation des dépenses sera compensée par une hausse des recettes fiscales.

Restons confiants et vigilants.

Daniel LIEGEOIS
Vice Président National

(Source : documentation propre, ONP, presse)

Futurs pensionnés : Vous êtes presque tous concernés !!!

Vous n'êtes pas sans savoir que la loi du 28 décembre 2011 apporte des modifications importantes sur les pensions du secteur public, applicables depuis le 1er janvier 2012. Ces mesures portent sur

- l'âge minimal et la durée minimale de carrière afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée ;
- le tantième applicable pour calculer le montant de la pension ;
- le traitement moyen pris en compte pour le calcul de la pension ;
- le nombre de périodes d'interruption volontaire de carrière pouvant être prises en compte.

Ces modifications concernent non seulement les services publics mais également, du moins une partie de ces modifications, les membres du personnel de la police. En effet, l'article 3 de la loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police et de leurs ayants droit précise : *« Sous réserve des dispositions particulières de la présente loi, les membres du personnel pourvus d'une nomination à titre définitif ou d'une nomination y assimilée par ou en vertu de la loi, bénéficient du régime de pension de retraite qui est applicable aux fonctionnaires de l'Administration générale de l'Etat. ».*

Il est donc clair que cette nouvelle loi peut vous concerner, pour tout ou partie, suivant votre âge, suivant que vous êtes membre du cadre opérationnel ou du CALog, mais encore en fonction de votre grade et de votre corps d'origine.

Vous trouverez ci-dessous un aperçu de ces modifications.

1. L'âge minimal et la durée minimale de carrière afin de pouvoir bénéficier de la pension anticipée.

Régime général
Pour bénéficier de la pension anticipée, il faut remplir deux conditions : Avoir atteint un âge déterminé et avoir une durée de carrière suffisante.

Jusqu'au 1er janvier 2012, l'âge minimum était de 60 ans et la durée de la carrière était de 5 ans.
Les deux conditions sont donc cumulatives. Si la condition d'âge était bien connue pour tous, la durée de la carrière était bien souvent méconnue. Et pour cause ! Cette condition étant minimaliste, tout le monde la remplissait sans problème.

Futurs pensionnés :
Vous êtes presque tous concernés !!!

A partir de 2013, l'âge minimal de la pension anticipée (= pension sur demande) sera relevé chaque année de 6 mois, pour atteindre 62 ans en 2016 à la condition que le membre du personnel comptabilise 40 ans de carrière !

Des exceptions sont prévues pour :

- les personnes qui ont une carrière longue;
- pour les personnes qui, à un moment situé **entre 2013 et 2016,** répondent aux conditions pour bénéficier de la pension anticipée, elles pourront conserver ce droit, quelle que soit la date effective de prise de cours de sa pension ;
- pour le personnel roulant de la SNCB, l'armée et la police.

En résumé:

Année	Âge minimal	Durée minimale de carrière	Exception pour les carrières longues
2012	60 ans	5 ans	
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2014	61 ans	39 ans	60 ans si carrière de 40 ans
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	60 ans si carrière de 41 ans
A partir de 2016	62 ans	40 ans	60 ans si carrière de 42 ans 61 ans si carrière de 41 ans

A la police ?

Il faut faire une distinction entre les membres du personnel qui pouvaient bénéficier d'une pension à un âge préférentiel et les autres.

Quels sont ces âges préférentiels et quels membres du personnel étaient concernés ?

Pour qui ?	Âge de pension sur demande	Durée de la carrière
Pour les membres des cadres des agents, de base et moyen	58 ans	20 ans
Pour les membres du personnel qui, **au 30 avril 1999***, étaient soumis au statut du corps **opérationnel** de la **gendarmerie** * **01 décembre 2000** pour les membres des corps particuliers intégrés à la gendarmerie (police maritime, police aéronautique, police des chemins de fer).	**Cadre de base et moyen** : 56 ans **Cadre des officiers** : **CP** : Adjt et Adjt Chef insérés O2 au 01-04-2001 : 56 ans Officiers insérés en O1, O2, O3, O4, O4bis au 01-04-2001 : 54 ans Officiers insérés en O1, O2, O3, O4, O4bis après le 01-04-2001 : 56 ans **CDP** : Rémunérés O5 et O6 : 56 ans Rémunérés O7 : 58 ans	20 ans
Pour les membres du personnel qui, **au 30 avril 1999** étaient **militaires** désignés pour servir dans le corps administratif et logistique de la gendarmerie	**Niveaux B, C ou D du CALog** : 56 ans **Niveau A du CALog** : • rémunéré dans l'échelle de traitement AA2, AA3 ou A2A : 54 ans • rémunéré dans l'échelle de traitement AA4, AA5, A3A ou A4A : 56 ans • rémunéré dans l'échelle de traitement A5A : 58 ans	20 ans

Ces âges de 54, 56 et 58 ans (âges de pension sauvegardés) restent d'application pour les membres du personnel concernés.

Maintenant, qu'en est-il de la seconde condition qui est la durée de carrière ?

Les20 ans sont-ils toujours d'actualité ?!

Dès la publication de la loi, il nous a toujours été dit et répété – tant au niveau de nos instances policières, qu'au niveau du SdPSP (Service des Pensions du Secteur Public) et du Ministère – qu'on ne touchait ni aux âges préférentiels (là, cela nous semble bien clair), ni à la condition liée à la durée de carrière. Ce message nous a encore été confirmé ce 25 janvier lors d'une réunion d'information. Néanmoins, telle qu'elle est rédigée, la loi ne nous offre pas toutes les garanties concernant ce point…

Et les autres membres du personnel ?

Concernant TOUS les autres membres du personnel, càd les membres du **CALog** (sauf les ex-militaires) et les membres du cadre officier (sauf les ex-gendarmes), aucun âge préférentiel n'existait et ils pouvaient donc bénéficier de la pension sur demande aux mêmes conditions que les membres de la fonction publique. Comme annoncé précédemment, les modifications reprises ci-dessus (régime général) seront clairement d'application pour les membres du CALog (exception faites des anciens militaires qui bénéficient d'un âge de pension préférentiel).

Concernant **les officiers**, la situation n'est toujours pas claire. En effet, bien qu'ils ne bénéficient pas d'un âge de pension préférentiel (ce qui pourrait impliquer qu'ils suivent la règle générale), il est par ailleurs prévu que pour les fonctions ayant un tantième préférentiel (c'est le cas pour les membres opérationnels de la police et donc pour les officiers), un arrêté royal, qui doit être publié avant le 01 mars 2012, déterminera les dérogations et modalités d'allongement de la carrière au-delà de 60 ans.

A ce stade, nous sommes dans le flou. Les informations sont contradictoires, tantôt rassurantes, tantôt interpellantes. D'un côté (côté police…), on nous promet un âge préférentiel et une durée de carrière réduite par rapport à la règle générale, voire même un *statu quo* par rapport aux anciennes dispositions, par ailleurs (côté SdPSP), on nous parle plutôt d'une période transitoire… or, qui dit période transitoire, dit modification à court ou moyen terme !

Nous vous informerons dès que nous aurons de plus amples informations.

Quid en cas de promotion ?

Un inspecteur principal qui accèdera (ou a accédé) au cadre des officiers, ne bénéficiera plus de l'âge de pension préférentiel à 58 ans et se verra donc appliquer les éventuelles nouvelles règles.

S'il s'agit d'un inspecteur principal issu de l'ex-gendarmerie, nous avons tendance à dire que l'âge de pension sauvegardé fixé jusqu'alors à 56 ans reste d'application (cette éventualité est prévue dans notre loi sur les pensions) ; néanmoins, certains ont tendance à interpréter les textes dans un autre sens et la question reste donc en suspens.

2. Le tantième applicable pour calculer le montant de la pension

Qu'est-ce que le tantième ?

Le tantième est une fraction appliquée pour le calcul de la pension et qui détermine donc le montant de la pension.

Quelques mots d'explication sur le calcul de la pension nous semblent nécessaires.

$$\text{Montant de la pension} = \frac{\text{Traitement moyen} \times \text{années de services (prise en compte des mois et jours)}}{\text{tantième}}$$

Le tantième général pour la fonction publique est le 1/60e. Ce tantième est celui utilisé pour les membres du CALog. Concrètement, chaque année de service donne droit à 1/60e du traitement moyen. C'est ainsi qu'on parle d'une carrière complète à partir de 45 ans d'activité. En effet, il est prévu que la pension ne peut dépasser 75 % du traitement moyen (exception faite du complément pour âge). Or, ces 75 % sont atteints après 45 ans (75 % de 60 = 45).

Les membres du cadre opérationnel (la plupart) bénéficient du tantième 1/50e et donc, chaque année de service donne droit à 1/50e du traitement moyen. Pour eux, le maximum de 75 % est donc atteint après 37 ans et 6 mois de carrière (75 % de 50 = 37,5).

Les dispositions de la loi prévoient que plus aucun tantième plus favorable à 1/48e ne sera appliqué pour les prestations postérieures au 01 janvier 2012. Les personnes qui bénéficiaient d'un tantième plus avantageux conserveront le bénéfice de ce tantième pour les périodes antérieures au 01 janvier 2012 mais plus pour les prestations postérieures à cette date.

Futurs pensionnés :
Vous êtes presque tous concernés !!!

Conséquences à la police ?

Pour la quasi-totalité des membres de la police, cette nouvelle mesure ne modifiera rien à la situation actuelle. Quasi-totalité car, dans l'une ou l'autre commune, un tantième plus favorable (1/45e voire 1/40e) était encore applicable. Les membres du personnel concernés conserveront donc le bénéfice de ce tantième pour les années déjà prestées mais se verront appliquer le tantième 1/48e pour la fin de leur carrière. Il est important de souligner que cette modification ne concerne pas les membres du personnel qui avaient déjà atteint l'âge de 55 ans au 01 janvier 2012.

3. Le traitement moyen pris en compte pour le calcul de la pension

Plus le traitement moyen est élevé, plus le montant de la pension est élevé. Jusqu'à présent, tant pour l'ensemble de la fonction publique que pour la police, le traitement moyen correspondait au traitement moyen des cinq dernières années, années durant lesquelles, à de rares exceptions près, on perçoit le traitement le plus élevé de la carrière.

Depuis le 01 janvier 2012, ce traitement moyen sera égal au traitement moyen des 10 dernières années SAUF pour les membres du personnel qui avaient atteint l'âge de 50 ans au 01 janvier 2012.

Conséquences ?

Concrètement, si le membre du personnel a obtenu une ou des augmentations (intercalaire, barémique, ou liée à un changement de cadre) au cours des 10 dernières années, son traitement moyen diminuera et donc, forcément, le montant de sa pension diminuera également.

Suivant la durée de la carrière mais aussi l'évolution de la carrière de chacun, l'impact de cette modification sera nul, minime ou plus important.

4. Le nombre de périodes d'interruption volontaire de carrière pouvant être prises en compte

Jusqu'à présent, pour le droit et le calcul de la pension, pour l'ensemble du secteur public comme pour la police, les périodes d'interruption de carrière étaient prises en compte à concurrence d'un certain pourcentage.
Globalement (nous n'entrerons ici pas dans les détails), les 12 premiers mois d'interruption (que l'interruption soit complète ou à temps partiel) étaient pris gratuitement en compte. A ces 12 mois, 24 mois supplémentaires étaient pris en compte si durant cette période l'intéressé ou son conjoint habitant sous le même toit percevait des allocations familiales pour un enfant âgé de moins de 6 ans.
Par ailleurs, le membre avait également le droit de verser des cotisations personnelles pour valider ces interruptions de carrière afin qu'elles soient prises en compte pour la pension.

Dans tous les cas, les périodes d'interruption prises en compte (gratuitement ou moyennant versement des cotisations) ne pouvaient excéder 5 ans.

Qu'est-ce qui change ?

Les périodes d'interruption de carrière (complète ou partielle) **postérieures au 31 décembre 2011** ne seront prises en compte pour le calcul de la pension qu'à concurrence de 12 mois maximum.

Des exceptions sont prévues et ne sont donc pas concernées par cette limitation :

- les périodes pour lesquelles la demande a été introduite avant le 28 novembre 2011 ;
- pour les personnes qui réduisent volontairement leurs prestations jusqu'au 4/5e d'une occupation à temps plein, les périodes d'absence seront assimilées à des services effectifs à concurrence de 5 ans maximum ;
- pour les personne âgées de 55 ans ou plus qui prennent une interruption de carrière à mi-temps ou à 1/5e temps après le 31 décembre 2011, cette limite de 60 mois est augmentée de 24 mois (mi-temps) ou 60 mois (1/5e temps).

Ces modifications ne concernent pas les interruptions de carrière thématiques (congé parental, assistance pour l'octroi de soins à un membre du ménage gravement malade, soins palliatifs).
Un arrêté royal pour apporter des modifications (adapter, compléter, modifier, abroger) peut être pris.

5. Mais encore ?

A ce stade, nous ne pouvons vous en dire beaucoup plus. Néanmoins, d'autres modifications sont prévues notamment en matière de pension de survie, d'allongement volontaire de la carrière au-delà de 65 ans, du complément pour âge,…
Concernant ce **complément pour âge** octroyé pour les prestations au-delà de 60 ans, il est déjà clair qu'au mieux, il ne sera plus octroyé qu'à partir de 62 ans. En effet, son objectif étant d'inciter à travailler au-delà de l'âge de la pension, il n'a plus vraiment de raison d'être avant 62 ans.
Nous nous interrogeons naturellement sur les dispositions transitoires qui seront (ou non) appliquées. En effet, certaines personnes peuvent aujourd'hui bénéficier de ce complément pour âge (car elles ont déjà atteint l'âge de 60 ans). Une modification de la législation pourrait-elle influencer ce complément pour ces personnes ? En d'autres termes, des personnes qui peuvent en bénéficier aujourd'hui risquent-elles d'être pénalisées par les futures modifications (diminution voire suppression du complément ?). La question reste posée.
Nous continuerons à vous informer dès que les questions posées auront une réponse.

Bénédicte PONCELET
Déléguée permanente

Courrier d'un lecteur

Histoire vraie

Un beau matin, je pense que c'était le 12 janvier 2012, j'écoutais les infos à 05h00 sur la VRT. Le journaliste annonçait l'air de rien qu'il allait y avoir 45 policiers supplémentaires pour expulser les étrangers sous escorte. Cela allait faire passer de 100 à 145 le nombre d'agents disponibles pour effectuer ces missions. Cette extension des effectifs allait permettre d'effectuer 5 escortes par jour au lieu de 3. Est-ce bien vrai, et quel impact cela aura-t-il sur l'organisation du service ? Comment ces membres du personnel seront-ils sélectionnés ? Bref, quel sera l'impact de cette décision sur le train-train quotidien au sein de LPA/BRUNAT ?

Reprenons tout depuis le début. En effet, il faut savoir que cette histoire a réellement commencé un an plus tôt. Après un courrier du Directeur Général de l'Office des Etrangers (OE), le Cabinet de l'Intérieur a constaté que la Police fédérale ne pouvait pas suivre les missions d'expulsion qui étaient demandées par l'OE. Pour résoudre ce problème, plusieurs pistes ont été avancées : des vols plus sécurisés (dans le cadre ou non de FRONTEX) et le besoin de plus de membres du personnel pour pouvoir effectuer ces missions. Il ne s'agissait pas uniquement de membres du cadre de base, mais aussi de membres du cadre moyen, d'officiers, de psychologues, d'assistants sociaux et autres CALog.

Les mois passent sans que le dossier n'évolue, et un triste lundi de septembre, on apprend que les postes pour les policiers vont être déclarés vacants. Comment ? En réaffectation. Expliquez donc ça. On reçoit 2 millions d'euros de budget supplémentaire, et on va chercher le personnel dans les services fédéraux (déjà en sous-effectif). En outre, ces membres du personnel sont réaffectés vers le département Fonction de police, soi-disant pour des raisons techniques (*ndlr* : on ne peut pas faire de réaffectations vers une fonction spécialisée).

Comment ces personnes vont-elles être mobilisées du département Fonction de police vers le département Contrôle frontières ? Différents scénarios sont avancés. Sans qu'il n'y ait rien d'écrit noir sur blanc, on raconte au personnel tout et n'importe quoi, de la rotation depuis le département Fonction de police à l'apport ponctuel de renfort. Aucun *feedback* écrit n'est toutefois donné aux membres du personnel. La sélection de ces accompagnateurs potentiels est subordonnée aux formations prévues. Le personnel est d'abord envoyé à un cours pour être ensuite sélectionné.

Enfin, la DGA déclare vacants 25 postes de cadre de base et 1 poste de cadre moyen en réaffectation pour le département Fonction de police. 1 poste d'officier, 2 postes de cadre moyen et 4 postes de cadre de base sont déclarés vacants en mobilité. Le poste d'officier est prévu pour le département Fonction de police, le reste est pour le département Contrôle frontières. Ces postes n'ont pas tous un numéro de siège. Je ne dois pas vous faire un dessin pour vous expliquer les problèmes potentiels que l'on peut ainsi rencontrer en tant que membre du personnel.

Les postes déclarés vacants dans le cadre de la mobilité sont pourvus sans trop de problèmes, mais pour les postes en réaffectation, il n'y a que 7 candidats, dont 6 ont clairement exprimé le souhait de rester dans le département Fonction de police. Seul 1 membre du personnel souhaite passer au département Contrôle frontières.

45 membres du personnel vont-ils être ajoutés, vous demandez-vous ? En un mot, la réponse est non. Tant qu'on continuera à pêcher dans le même vivier (police fédérale interne), le problème ne sera pas résolu. Qui est gagnant ? Celui qui est parti avec les 2 millions d'euros. Qui est le grand perdant ? Tous les membres du personnel du département Contrôle frontières, qui vont devoir faire encore mieux avec moins.

Lumière sur
La Régie des Bâtiments

Pour ceux qui ne le sauraient pas encore, précisons que la Régie des Bâtiments est le « partenaire de référence de l'Etat fédéral concernant l'immobilier » : sa mission principale est d'offrir une infrastructure qualitative aux services publics fédéraux et aux institutions internationales (situées en Belgique). Concevoir, construire, entretenir et gérer les bâtiments publics font également partie de ses tâches.

Par ailleurs, elle est chargée de la restauration du patrimoine fédéral, et elle donne une nouvelle affectation aux édifices et monuments de grande valeur. L'organisation se compose de trois directions générales : Gestion clients, Stratégie et Gestion immobilière (Front Office) et Services opérationnels (Back Office).

Cette dernière direction compte des départements pour la Flandre, la Wallonie, Bruxelles et les institutions internationales, mais aussi un service qui se consacre à l'architecture et à l'ingénierie.

Elle gère environ 8 millions de m² répartis sur +/- 1500 bâtiments.

La gestion quotidienne de cette institution publique centrale repose depuis 2008 sur l'administrateur général Laurent Vrijdaghs. (Source: Pinakes.be)

Exemple de bonne gestion !

Le démantèlement de la caserne de gendarmerie à Wilrijk (Boomsesteenweg) et la construction d'une prison à cet endroit coûte à la communauté pas moins de quatre millions d'investissements qui seront perdus.

C'est ce que nous avons appris du secrétaire d'Etat Verheirstraeten. C'est la première fois qu'un chiffre est mis sur ces investissements perdus, et l'ensemble des frais détaillés est hallucinant.

Investissements récents dans un bâtiment à démolir :

1. Frais sanitaires : 240 000 euros
2. Réfectoire / cuisine : 2 100 000 euros
3. Aménagement cuisine : 935 000 euros
4. Travaux d'électricité : 240 000 euros
5. Travaux d'usure : 370 000 euros

Stand de tir

A cela s'ajoute un stand de tir de 200 000 euros qui, malgré la démolition approchante, est tout de même installé. Le secrétaire d'Etat (compétent pour la Régie des Bâtiments qui gère la caserne) n'a pas encore donné d'estimation pour le prix de la démolition du bâtiment.
Le secrétaire d'Etat se cache derrière l'Agence fédérale pour la sécurité de la chaîne alimentaire pour rénover la cuisine et le réfectoire. A propos d'investissements inutiles… Apparemment la Régie n'était pas au courant de la nouvelle affectation du bâtiment, mais le contribuable paie cette bourde de communication au prix fort !

Retournons un peu en arrière

(Gazet van Antwerpen 21/02/2009) Après la réforme des polices, la caserne était vide, mais tout doucement, les services de police de soutien se réapproprient le grand terrain. Aujourd'hui que ce groupement devient sans cesse plus important, des voix s'élèvent pour que les enquêteurs déménagent également vers la caserne. Pour autant qu'un bâtiment moderne soit construit pour les bureaux des enquêteurs. « L'avantage est que le terrain est déjà la propriété de l'Etat belge et que les autorisations de construction et permis de bâtir nécessaires sont déjà disponibles.

La Régie des Bâtiments peut donc ainsi construire elle-même et réaliser un complexe. Cela devrait permettre un gain de temps », affirment des sources à propos du projet.

Aujourd'hui

A l'heure actuelle, le service médical de la police de l'ensemble de la province d'Anvers est établi dans le quartier Valaar. C'est ici également que sont entretenus les véhicules de la police fédérale. En outre, cette caserne abrite également le personnel de soutien ICT, et le Centre d'information et de communication provincial d'Anvers (avec le système de télécommunication ASTRID) y a trouvé refuge.
Nous ne connaissons pas le montant des investissements qui ont été réalisés pour créer le Centre d'information et de communication provincial et l'impact sur son déménagement. Ce que nous savons, par contre, c'est que son prix ne doit pas être sous-estimé.
Quelqu'un en est-il conscient ????

Eddy De Blaere
Délégué national

Indemnisation des frais de déplacement

Lorsque le membre du personnel est obligé d'utiliser son véhicule personnel à des fins professionnelles, il a droit à une indemnisation pour les kilomètres parcourus, pour peu qu'il remplisse les conditions et … en fasse la demande. Ces dispositions sont pour la plupart précisées dans notre statut dans la partie XI, au Chapitre VII – De l'indemnisation des frais de nourriture, de logement, de parcours et de déménagement. Si cette matière est généralement bien connue par les collègues nommés, il n'en va généralement pas de même pour les aspirants, en cours de formation.

C'est ainsi que tant à l'école de police de Liège qu'à celle de Namur, les infrastructures autres que les locaux de cours se résument à leur plus simple expression. Et pourtant, elles ont obtenu leur agréation. Aussi, pour toutes sortes d'activités telles que le sport, la maîtrise de la violence avec ou sans arme à feu, les aspirants doivent se déplacer vers d'autres lieux où ils peuvent parfaire leur formation. Pour ces déplacements de service, aucun moyen de transport n'est mis à leur disposition. Dès lors, ils doivent effectuer tous ces déplacements avec leurs propres véhicules (ou s'arranger avec d'autres pour ceux qui n'en ont pas) ce qui leur engendre bien entendu des frais.

Dans de tels cas, ils ont droit à l'indemnisation des frais de transport.

L'article XI.IV.13 de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police ("PJPol/MAMMOUTH") est on ne peut plus clair en la matière.

Aussi par "déplacement de service", il faut entendre tout déplacement hors du lieu habituel de travail ou du lieu temporaire de travail qu'il soit établi en Belgique, aux FBA ou à l'étranger effectué dans le cadre de l'exercice de la fonction, en vue d'assurer ou de faire assurer la préparation, le soutien ou l'exécution d'une mission ou d'une activité, confiée ou prescrite par, en vertu ou en exécution des lois et règlements, à la police fédérale ou à la police locale ou aux membres de leur personnel.

Il est même précisé que, je cite : *« Toutefois, ne constituent pas des déplacements de service, les déplacements qu'un aspirant (A.R. du 24-10-2003, art. 34 - autre que celui issu d'une procédure de promotion par accession à un cadre supérieur, visée à la partie VII, titre II, chapitres Ier et III, [entrée en vigueur: 1er avril 2001]) opère pour se rendre dans une école de police ou dans un centre de formation, exception faite des déplacements éventuels qu'ils effectueraient au départ de cette école ou de ce centre à l'effet d'exécuter une mission; ».*

Lors d'un contact avec des aspirants de l'école de police de Liège, il m'est revenu qu'ils n'étaient pas informés qu'ils pouvaient réclamer le remboursement de tels frais et ils se posaient des questions quant à savoir si l'employeur avait souscrit une assurance pour les couvrir lors de tels déplacements.

J'ai mis ce point à l'ordre du jour d'un comité de concertation de base du 30-09-2011 (CCB 205) où les responsables nous ont assuré que les aspirants étaient informés de ce droit mais qu'ils ne faisaient que très rarement les démarches pour obtenir leur dû. Aussi, ils se sont engagés à être encore plus insistants en la matière lors des séances d'information données au début de chaque cycle de formation. C'est d'ailleurs inscrit dans le procès-verbal de cette réunion et, de bonne foi, j'ai fait confiance.

Il est également important de souligner que lors de tels déplacements, les aspirants (comme les autres membres du personnel de la police fédérale), sont couverts par une assurance OMNIUM que la police fédérale a souscrite. Si vous êtes blessé, faites une déclaration d'accident sur le chemin du travail. Au niveau des dégâts matériels (toujours pour les déplacements effectués pour les besoins du service et donc pas pour les déplacements sur le chemin du travail !), vous devez faire une déclaration de sinistre via le formulaire : Déclaration de sinistre – ASSURANCE OMNIUM « MISSION DE SERVICE ».

M'étant renseigné depuis, j'apprends que rien n'a changé et les aspirants continuent allègrement à utiliser leurs propres véhicules à leurs frais sans savoir qu'ils ont droit à une indemnisation.

Renseignements pris également à l'école de police de Namur, là, c'est encore plus fort car les responsables signalent aux aspirants qu'ils n'ont pas droit à une quelconque indemnisation !

Puis-je encore faire confiance ? Poser la question, c'est y répondre me direz-vous. Et bien, à l'avenir, je serai encore plus vigilant et le SNPS leur donnera l'information comme cela a déjà commencé par l'affichage de leurs droits en la matière aux valves syndicales au sein desdites écoles de police et lors de nos séances d'information et de présentation aux aspirants.

Alors, pour qualifier de telles attitudes, dois-je parler de volonté délibérée de ne pas donner la bonne information, d'insouciance, d'oubli et/ou d'incompétence, … ? Quoi qu'il en soit, c'est plus qu'interpellant.

Je pensais que le code de déontologie s'appliquait à toutes et tous et que l'accent au sein de la police intégrée, structurée à deux niveaux, était mis sur le respect de nos valeurs.

Que nenni ! Foutaises !

Des notions telles que :

- le rôle du chef consiste, en particulier, à garantir la communication, la diffusion et l'application des nouveaux concepts du travail policier ainsi que des changements sur les plans légal et réglementaire,
- la loyauté,
- la transparence,
- l'équité,
- les membres du personnel ont droit à l'information, à la formation,
- se comporter de manière exemplaire, spécialement en observant soi-même les lois et règlements,
- les membres du personnel ont droit à la transparence de l'administration dans les matières qui les concernent,
- …

ne seraient-elles que pieux écrits ?!

Je terminerai par ce conseil : que chaque membre du personnel (encore en formation ou non) remplisse ses demandes d'indemnisation via la note de frais mensuelle (formulaire F-021) et les remette aux responsables de ces écoles de police pour signature et transmission.

Et si vous rencontriez des soucis avec vos responsables, n'hésitez pas à nous contacter.

Ceci se veut être un coup de gueule mais comme bonne résolution en ce début d'année nouvelle, je vais accentuer notre présence syndicale au sein des académies de police. A bon entendeur … chose dite, chose promise !

Thierry THOMAS
Délégué Permanent

PRIME SYNDICALE 2012

Le 12 décembre 2011 a été publiée la circulaire concernant l'octroi et le paiement d'une prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public.

Année de référence 2011 (M.B. 21-12-2011)
Les formulaires « Demande de la prime syndicale pour l'année de référence 2011 » doivent être distribués avant le 31 mars 2012 à tous les membres du personnel de la Police intégrée.
La distribution des formulaires aux membres du personnel de la police fédérale et des services de police locale (qui adressent une demande via DSP) aura lieu automatiquement.
Toute zone de police qui souhaite assurer elle-même la distribution des formulaires est donc censée le faire avant la date fixée.
Les formulaires sont transmis à l'adresse postale de chaque membre du personnel, qu'ils soient ou non affiliés à une organisation syndicale.

POUR LES MEMBRES DU SNPS (cadre actif de la police intégrée)
Complétez les données requises sur le formulaire et contrôlez l'exactitude des données imprimées.

NE PAS OUBLIER :
Veillez surtout à bien compléter votre numéro de compte.
La mention : « lu et approuvé »
Date et signature

Envoyez votre formulaire (dans les temps, et de préférence le plus vite possible) au Bureau National : **SNPS – PRIME SYNDICALE, Avenue Général Bernheim 18/20 à 1040 BRUXELLES.**
Nous précisions que le montant de 90 € est octroyé aux membres qui ont versé une cotisation au SNPS pour l'année 2011. Un trimestre complet donne droit à 22,50 €, deux trimestres complets à 45€ et trois trimestres complets à 67,50 €.
Si vous étiez membre de la CGSP. du SLFP ou de la CSC/SP et que vous avez viré un montant minimum de 12€ par mois à cette organisation syndicale, demandez une attestation de paiement à cette organisation syndicale et joignez-là à votre formulaire. (sinon vous pouvez aussi faire une copie de vos preuves de paiement et les annexer au formulaire de demande que vous nous envoyez).
Etant donné que chaque année, une partie des formulaires se perdent, nous recommandons à nos membres de faire une copie du formulaire de demande (pour leur propre administration). Vous disposerez ainsi des données nécessaires en cas de problème.

LE FORMULAIRE S'EST PERDU OU VOUS N'AVEZ PAS REÇU DE FORMULAIRE ?
Demandez immédiatement un **DUPLICATA** à votre employeur :

- Pour les membres de la Police fédérale :
  Contactez la DGS/DSP : ASS DE PASSE Marine
  ✆ 02/5454.41 - fax 02/642.60.96
- Pour les membres d'une zone de police : contactez d'abord votre service du personnel, qui vous renverra éventuellement au service susmentionné.

PAR SOUCI DE CLARTE Le SNPS ne dispose PAS de formulaires de demande et a besoin des données nécessaires indiquées sur le formulaire. Sans formulaire, la prime ne peut PAS être octroyée.

Points de contact SNPS :
Eddy De Blaere (NL/FR) ✆ 02/650.01.31
Bénédicte Poncelet (FR) ✆ 02/650.01.32

Pour le mentor qu'il a été et restera dans notre vie.

IN MEMORIAM

Ce 18 janvier, nous avons dû dire adieu à notre membre d'honneur du SNPS

Lucien DE GRANDE

Lucien est décédé le 9 janvier à l'âge de 86 ans.

Mais toute disparition fait naître des souvenirs.

En 1995, Lucien a été élu, à l'unanimité, membre d'honneur de l'ancien SNPGd.

Avec Lucien, le SNPS perd un ami, un collègue honnête, quelqu'un sur qui on pouvait toujours compter et en qui on avait une confiance sans bornes. Lucien était un homme entier, loyal et juste.

Dès les débuts de la « Fraternelle de la Gendarmerie » de l'époque, et jusqu'en 1982 lorsqu'il a atteint l'âge légal de la pension, il en a été, en tant que secrétaire, le moteur de la section d'Anvers.

Lucien a participé à la fondation de ce qui allait devenir, en partie grâce à lui, le SPNS que nous connaissons aujourd'hui.

Etant son successeur, je n'ai jamais connu de meilleur mentor.

Lucien était toujours prêt à apporter son aide si nécessaire. Le fait qu'il ait cédé son secrétariat ne voulait pas dire que Lucien allait ou voulait s'arrêter.

Bien au contraire. Il s'occupait activement des pensionnés tant aux niveaux local et provincial, que national. Dans ce domaine, il était inégalable. Personne ne connaissait mieux que lui les lois, les arrêtés royaux, les circulaires, etc. Le très volumineux dossier « pensions » dont nous disposons aujourd'hui a été réalisé en grande partie par lui.

Sur le plan social, lors du décès d'un collègue, Lucien était toujours prêt à aider la veuve et/ou la famille dans l'établissement des dossiers de décès et pour les pensions. Il savait mieux que quiconque anticiper les besoins des membres de la famille. Les malades n'étaient pas non plus oubliés, ils pouvaient toujours compter sur une visite ou quelques paroles réconfortantes.

Lucien n'était pas actif uniquement au niveau social : sur le plan syndical, il était un négociateur qu'il ne fallait pas sous-estimer. Sa connaissance des dossiers en a stupéfié plus d'un (ministres et autorités diverses). En tant que contrôleur financier jusqu'en 2002, il était très impliqué dans tout ce qui se passait au niveau syndical. Il assumait toujours ses responsabilités avec conviction, engagement et force.

En bref, Lucien se consacrait surtout à la défense des valeurs qui constituent le fondement de notre organisation syndicale.

Sa vie était définie par une grande modestie. La camaraderie et les vraies amitiés étaient pour lui au premier plan. Cela l'honorait ! Chez Lucien, on sentait toujours une attention chaleureuse chaque fois qu'on discutait avec lui.

Aucun hommage ne pourra compenser la perte qui nous accable. Je peux seulement dire que nous sommes reconnaissants pour les nombreuses années au cours desquelles nous avons pu compter Lucien parmi nous.

Bram Vermeulen a dit un jour : « On ne meurt pas, on ne meurt que quand on est oublié ! » Lucien continuera de vivre dans nos cœurs car Lucien était et reste un exemple pour nous tous.

A sa chère épouse Anna, à ses enfants et petits-enfants, nous présentons nos sincères condoléances et souhaitons beaucoup de courage.

Merci Lucien, merci mon ami,

Repose en paix. Adieu !

Eddy DE Blaere
Délégué national

Nous présentons nos sincères condoléances aux familles et aux proches pour la perte douloureuse qui les a touchés.

ANTWERPEN

- Le 07 septembre 2011, HEIRWEGH Inez, épouse de Mario VAN PRAET – 49 ans
- Le 25 décembre 2011, BOSSCHAERT Cesar, époux de Alida MARIE. – 92 ans
- Le 06 janvier 2012, VAN DESSEL Paul, époux de Anne-Marie WILS – 50 ans

BRUGGE

- Le 15 décembre 2011, DEGRYSE Germaine.

TOURNAI

- Le 10 janvier 2012, BEUN Lucie, veuve de Camille VANHOLDER – 86 ans

GENT

- Le 25 novembre 2011, GILLEMYN Michel, époux de Denise DECALUWE – 92 ans
- Le 26 novembre 2011, DE CAMPENEERE Norbert, veuf de Marcella CREVE – 82 ans
- Le 03 décembre 2011, HAECK Henriette, veuve de Emiel STEYAERT – 87 ans
- Le 02 janvier 2012, DE BLOCK Eric, époux de Randi ROELAND – 61 ans
- Le 07 janvier 2012, VERWEE Etienne, époux de Godelieve, MORNIE – 73 ans
- Le 16 janvier 2012, VEREECKEN Elisabeth, veuve de Robert VANPAEMEL – 96 ans
- Le 17 janvier 2012, SCHELLYNCK Alice, veuve de Albert VAN DEN HOLLE – 84 ans

HASSELT

- Le 08 novembre 2011, BOLKAERTS Julien, époux de Maria POELMANS – 90 ans

AEROPORT

- Le 29 décembre 2011, WECKHUYSEN Karel, époux de Christiane VAN HOOF – 56 ans

LIEGE

- Le 19 octobre 2011, MASSART Henri, veuf de Madeleine POTIEZ – 87 ans
- Le 05 décembre 2011, BEGUIN Charles, époux de Marie-Thérèse BULLY – 87 ans

TURNHOUT

- Le 29 mars 2011, DE RIDDER Maria, veuve de Gustaaf KERKHOFS – 89 ans
- Le 4 octobre 2011, SNOEYS Jeanne, veuve de Flor VAN DEN BORNE – 90 ans

VERVIERS

- Le 10 juillet 2011, GEHL Guy, époux de Renée GRAEVEN – 71 ans

WAVRE

- Le 24 décembre 2011, USE Victorine, veuve de Louis LALOUX.

AGENDA

Province de Luxembourg

L'assemblée générale de la province se tiendra le vendredi 09 mars 2012 à 14.00 heures, à Neufchâteau, Au Bois La Dame, relais St-Christophe.

Un responsable d'Assurnat sera présent jusque 15h00 pour répondre à vos questions sur les assurances.

Faites le plein d'avantages.

Strictement réservées à vous, membres du SNPS et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTEL*affinity* compriment 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'ACTEL*affinity* 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**

ACTEL SA - rue de Ligne 13 - 1000 Bruxelles - RPM 0440 903 008 Bruxelles - IBAN BE93 8791 5001 0467 - BIC BNAGBEBB - Entreprise d'assurance agréée code FSMA 2279 (Décision du 22.12.2003; M.B. du 04.02.2004) pour les br. 1,3 et 10a. - Intermédiaire d'assurance agréé code FSMA 62239 A - Membre du groupe P&V - Tél. 02/282.36.04 - Fax 02/282.36.0 - www.actelaffinity.be/snps
Toutes nos conditions sont disponibles sur notre siteweb.

actel AFFINITY

1956
PRRRTTT
1967
TUUT TUUT TUUT
PRRRTT

NOUS Y VOILÀ!

URGENT ! J'AI BESOIN DE DEUX VOLONTAIRES POUR UNE MISSION SPÉCIALE URGENTE. MISSION D'ETAT! POL, BOB, VOUS ÊTES VOLONTAIRES !

C'EST BON. QU'EST-CE QU'ON DOIT FAIRE ?
UN INSTANT...

POUR LA MISSION, TENUE SPECIALE. CASQUE ET NŒUD PAPILLON.
TU OUBLIES !!!
JE SONNE AU SNPS !

LE PREMIER QUI OSE RIRE...
WOEHAA

PREMIER ? L'ESCORTE DEMANDEE.
NOTEZ SUR LA LISTE 'TO DO' : REVENIR À UN UNIFORME EN CUIR PLUS SERRANT POUR LES MOTARDS !

Dawe