

echo

Trimestriel | juin 2014

N° 715

Nouveau look!



Xinhui & Haohao

Ces noms ne vous sont certainement pas inconnus : il s'agit de ceux des deux pandas accueillis avec tous les honneurs dans notre pays. Les ambassadeurs et les ministres se sont pressés pour former un comité d'accueil. La police faisait même partie du cortège, non sans soulever çà et là quelques objections. Quoi qu'il en soit, les pandas ont atteint sains et saufs leur destination finale à Brugelette. Cette campagne de promotion est venue couronner une opération de rénovation menée avec succès par pairi daiza, et c'est plein de confiance que le parc envisage à présent son avenir. Pouvons-nous en dire autant ?

En recevant ce numéro, vous remarquerez d'emblée que le SNPS traverse lui aussi actuellement une phase de rénovation. Après un an de préparatifs, nous avons inauguré notre nouvelle identité visuelle lors de l'assemblée générale extraordinaire du 29 novembre dernier. Nombreuses ont été les réactions enthousiastes. Mais plus tôt lors de cette même réunion, une très nette majorité de membres s'est prononcée en faveur de nos nouveaux statuts. Cette rénovation comprend deux volets : tant sur le plan

du contenu que sur celui du rayonnement, nous avons à nouveau fait le choix résolu d'un syndicalisme frais, constructif et moderne pour les décennies à venir. En tant qu'organisation syndicale neutre et indépendante, nous effectuons un mouvement « back to the basics », à l'instar de ce qu'ont fait avant nous avec succès les fondateurs de notre organisation durant des années. Le syndicalisme participatif, où nous décidons tous ensemble des accents que nous souhaitons donner à notre action, doit aujourd'hui encore demeurer fermement notre ligne de conduite.

Des services efficaces

Pour être en mesure de défendre vos intérêts de façon indépendante et optimale, il va de soi que nous devons disposer d'une base financière saine, ce qui requiert une gestion optimale de notre entreprise. Ces deux conditions ont constitué les facteurs critiques de succès que la nouvelle équipe de dirigeants a dû réaliser tambour battant depuis son entrée en fonction il y a un peu plus de trois ans. C'est forts de cet acquis que nous avons ensuite pu nous concentrer pleinement sur notre vrai défi : la professionnalisation de tous les aspects de nos services syndicaux. Bien que le processus soit de longue haleine, nos efforts portent déjà clairement leurs fruits, comme en témoigne l'effectif de nos membres, qui augmente numériquement de façon stable et a connu un rajeunissement. Autre élément tout aussi important : nous parvenons de plus en plus à obliger l'autorité à tenir compte de nos attentes et de nos doléances. Cette évolution se ressent tant au niveau local que national et découle d'une politique volontaire, dans le cadre de laquelle nous demandons un véritable engagement à chaque délégué, quelle que soit sa position au sein de notre organisation, ce qui

nous permet d'assurer un appui aussi efficace que possible. Comme dans chaque organisation, notre capital humain est la matière première la plus précieuse dont nous disposons. Il nous faut dès lors le traiter avec précaution et délicatesse. Le nouveau règlement d'ordre intérieur, qui sera finalisé et entrera en vigueur cette année encore, y prête par conséquent une attention particulière. Le règlement a évolué pour traduire la philosophie avec laquelle nous entendons pratiquer notre syn-



Pour faire découvrir notre nouvelle identité visuelle à tous nos délégués, collaborateurs et partenaires, nous les avons conviés à une réception de nouvel an dans le hall d'honneur du Stade Roi Baudouin.

dicalisme. Nous avons parfois joué les équilibristes pour trouver un cadre de travail commun sans imposer trop de contraintes, en laissant par exemple de l'espace pour une dynamique locale. De même, de nouveaux organes ont été créés dans le but de veiller au respect des valeurs éthiques qui sont les nôtres et à l'application uniforme de l'ensemble des règles du jeu.

Confiance en l'avenir

Notre nouveau slogan relevait pratiquement de l'évidence. Quiconque s'entoure d'un tel partenaire peut envisager l'avenir avec confiance. Dans ce numéro, vous aurez l'occasion d'en apprendre davantage sur la symbolique qui sous-tend notre nouvelle identité visuelle. Pour faire découvrir de près cette identité à tous nos délégués, collaborateurs et partenaires, nous les avons conviés à une réception de nouvel an dans le hall d'honneur du Stade Roi Baudouin. Vous avez été nombreux à réagir, non seulement pour exprimer votre satisfaction envers cette initiative, mais également pour demander explicitement qu'une nouvelle édition ait lieu l'année prochaine. Un bref reportage dans ces pages ravivera quelque peu l'atmosphère de l'événement.

Pour vous présenter à tous notre nouvelle identité visuelle, nous avons joint à ce premier numéro un petit présent sous la

forme d'un bic arborant notre nouveau logo. Ce produit fait partie d'une gamme entièrement refondue que nous vous proposerons prochainement sur un webshop spécifique, à des prix très attractifs. Des actions spéciales seront organisées à l'intention de nos collègues pensionnés. Les provinces et sections auront également la possibilité d'effectuer des commandes pour des produits qu'elles sélectionneront, et ce à des prix plus qu'avantageux.

En ce qui concerne les informations que nous vous diffusons, nous souhaitons également réaliser une amélioration sans faire augmenter les prix. C'est pourquoi nous avons lancé cette année une newsletter électronique qui paraîtra au minimum une fois par mois. Nous pourrions ainsi réagir rapidement à l'actualité. Cette nouveauté nous permet de transformer notre revue Écho en un magazine qui remplace l'actualité dans un contexte plus large et fait la part belle à la vie associative de notre organisation sous toutes ses formes. En conséquence, notre Écho cesse de paraître tous les deux mois et devient trimestriel.

Si vous souhaitez rester au courant de l'actualité, nous vous invitons à visiter régulièrement notre site web. Celui-ci sera d'ailleurs entièrement relooké et deviendra non seulement plus attrayant et plus lisible, mais intégrera en outre un système d'archivage assorti d'un moteur de recherche. Nous renforcerons ainsi la performance de notre informatique grâce aux applications les plus modernes. Dans un avenir proche, notre site web deviendra donc une plate-forme électronique contenant une mine d'informations qui constitueront un soutien indispensable pour préparer et évaluer notre politique syndicale, tant au niveau local que fédéral. En effet, de plus en plus, nous observons que l'approche intégrée est mise à mal au sein de la police et que chaque autorité introduit ses propres règles. Il peut donc s'avérer particulièrement utile de se doter d'un instrument nous permettant de mettre en évidence les incohérences politiques dépassant les frontières des zones de police.

Un finish dans la douleur

Sur ce dernier aspect, je dois avouer que nous avons bien de la peine à comprendre la politique menée par le gouvernement. D'un côté, les autorités policières et le gouvernement affirment qu'une réforme de la formation de base des inspecteurs est nécessaire pour mieux les préparer au métier. En attendant l'allongement de six mois de la formation et l'introduction de stages supplémentaires avec évaluations, il est proposé de remanier d'ores et déjà le programme de cours. Après deux mois de formation, qui comprennent essentiellement de la théorie, les candidats les plus faibles sont éliminés par le biais d'une batterie d'examens. Cette approche est censée garantir une qualité plus élevée chez les aspirants qui subsistent.

Mais par ailleurs, ce gouvernement propose de recourir à une astuce pour faire suivre la formation d'agent à des gardiens de la paix. En dispensant ces candidats de la majorité des épreuves d'admission, de la formation et des examens pour agents, le gouvernement souhaite manifestement faire augmenter à tout prix le taux de réussite, peu importe le niveau atteint par les candidats. À quoi cela rime-t-il ?

Nous avons l'impression d'être remontés trente ans en arrière, à l'époque où une recommandation du bourgmestre suffisait pour obtenir un emploi à la police quand on n'en trouvait aucun autre. Face au constat que la créativité du gouvernement atteint un tel niveau, comment ne pas songer à l'image d'un coureur de marathon exténué, qui franchit la ligne d'arrivée en titubant ? Fier d'avoir achevé la course, mais ayant depuis longtemps fait son deuil d'une médaille ou d'une mention honorable.



Gert Cockx
Président national

ECHO SYNDICAL

Générique

"ECHO" est le trimestriel 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 BE06 3101 1451 1822 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)
- › Lay-out :
www.dhondt-ravijts.be

Contacts provinciaux

- › Prov Brabant Wallon
Olivier Laurent - 0476 28 22 16
- › Prov Hainaut
Jean-Claude Barbier - 0497 05 86 70
- › Prov Liège
Fabrice Discry - 0495 24 00 98
- › Prov Luxembourg
Grégory Cavet - 0496 98 48 08
- › Prov Namur
Thierry Belin - 0496 64 13 36
- › Région Bruxelles-Capitale
Mario Thys - 0485 55 58 80
- › Secteur Pensionnés
Daniel Liegeois - 0479 88 00 83



Avenue Général Bernheim 18/20
1040 BRUXELLES
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.snps.be

Les temps sont durs à la Police ... tant à la Locale qu'à la Fédérale ! Pourtant peu enclins à la critique ouverte et aux sorties médiatiques, il y a quelques semaines, la Commissaire Générale et ses Directeurs Généraux adressaient conjointement, à la Ministre de l'intérieur, une missive visant tirer la sonnette d'alarme concernant la situation budgétaire précaire de la police Fédérale.

Pour le SNPS, il est exclu de faire des économies au détriment de la santé et de la sécurité du personnel !

Nos hauts responsables policiers évoquaient, entre autres, la problématique des véhicules ne pouvant être réparés faute de moyens. A titre d'exemple, prenons le cas des véhicules blindés chargés des escortes. Le service du GIS dispose normalement de 18 véhicules 4x4 blindés pour réaliser les missions quotidiennes qui leurs sont dévolues. Il y a encore quelques semaines, sur ces véhicules, seuls 5 étaient encore en état de circuler alors qu'il en faut en routine minimum 7 par jour.

La vétusté du parc automobile

Outre l'absence de réparations et d'entretiens faute de paiement des prestataires externes à la Police, ou bien par impossibilité d'acheter les pièces nécessaires à leur réparation en interne, il y a également lieu de s'inquiéter de la vétusté du parc automobile de la Police Fédérale. Il n'est en effet pas rare de voir des véhicules affichant plus de 300.000 km au compteur !

Ce qui se constate pour les véhicules est transposable dans d'autres domaines, où l'on prolonge anormalement l'utilisation d'équipements en fin de vie qui devaient pourtant faire l'objet d'un remplacement, parfois même depuis des années. Un collègue me signalait dernièrement qu'au WPR, dans la Province de Liège, 3 motards sur 5 travaillaient encore avec un casque de protection datant de plus de 5 ans, et même pour l'un d'entre eux, avec un équipement vieux de 13 ans.

L'absence de renouvellement périodique et planifié des véhicules, du matériel informatique et les investissements postposés en matière d'infrastructure font courir un risque sérieux en matière opérationnelle ... ce matériel en bout de course risquant, à tout moment, de faire défaut simultanément !

La sécurité du personnel

Il est en tout cas inacceptable que les mesures de restrictions budgétaires mettent à mal la sécurité du personnel. Les polices locales ne sont d'ailleurs pas en reste dans le domaine. De manière ostensible, on voit ça et là, des décisions relatives à la diminution du nombre d'équipes sur le terrain. En effet, après le matériel et l'équipement, le coût des prestations est la cible favorite des économies ...

Outre l'impact en matière de qualité de service et de délai d'intervention pour le citoyen, ici encore c'est la sécurité des collègues qui est directement compromise.

Et le discours habituel: «la zone voisine viendra en renfort» semble bien illusoire lorsque dans chaque zone voisine (également par économie) il n'y a qu'une équipe de 2 hommes comme renfort potentiel; si toutefois ces derniers sont disponibles, et surtout, si les distances permettent qu'ils vous portent assistance suffisamment tôt ! On constate également la même tendance en matière d'effectif engagé en maintien d'ordre lors d'événements particuliers. En effet, là où par le passé, la disponibilité d'une réserve pour renforcer au besoin le personnel en ligne était une règle incontournable ... maintenant, elle est soit éludée au profit d'un renfort potentiel d'unités voisines, soit réduite à sa plus simple expression.

Equipement de protection nécessaire

Il est inadmissible que le policier doive s'équiper à ses frais pour pouvoir travailler en sécurité. Ce n'est pas au policier à y aller de sa poche pour remplacer les piles de sa lampe torche pourtant indispensable pour intervenir la nuit !

Ce n'est pas non plus au policier d'acquiescer sur ses points de masse, un gilet pare-balle afin d'être protégé de manière correcte et efficace. Pourtant, nous avons encore du déposer dernièrement un préavis de grève, pour une zone de police qui, malgré les directives claires en la matière (dont la circulaire Mi-



nistérielle GPI 65) , faisait signer au membre du personnel un document pour qu'il autorise que le coût du gilet soit prélevé sur son enveloppe individuelle de points d'équipement ... Outre la pression morale exercée par l'employeur, le choix laissé dans ce cas au personnel était, soit de travailler avec équipement de protection (gilet pare-balle dit «collectif») non adapté à sa morphologie et donc présentant un risque pour sa sécurité, ou alors, d'être bien protégé, mais ici aussi en y allant de sa poche. Cette zone poussait même la plaisanterie (du moins si l'on peut en rire) ... à faire payer la valeur du gilet pare-balle par le membre du personnel lorsque celui-ci faisait mobilité hors de la zone. Dans ce dossier, l'intervention du SNPS a finalement permis d'aboutir au remboursement des points de masse d'équipement et à la régularisation de la situation pour les collègues concernés ... mais le plus inquiétant reste cependant l'initiative de départ, qui, afin de ne pas prendre en charge le coût d'un équipement de protection dont la nécessité est pourtant indiscutable, visait à en faire financer de manière détournée, l'acquisition par les policiers eux-mêmes.

Les grandes promesses électorales

Comme vous le voyez, les exemples et les dérives potentielles ne manquent pas ... Vous pouvez cependant compter sur la vigilance du SNPS !

Il nous faudra toutefois rester réalistes, car à ce jour, bien que l'on soit pourtant dans la période des grandes promesses électorales, aucune embellie budgétaire n'est officiellement annoncée pour le financement de la police intégrée ...



Jérôme Aoust
Secrétaire National

Le port de la ceinture plus souvent obligatoire dans les véhicules prioritaires



À partir du 1er mars 2014, les conducteurs et passagers de véhicules prioritaires devront plus souvent porter leur ceinture. Le gouvernement a en effet limité la dispense du port obligatoire de la ceinture afin d'accroître la sécurité routière.

Désormais, le conducteur d'un véhicule prioritaire ne doit plus porter la ceinture lorsqu'il transporte des personnes qui constituent une menace potentielle ou dans l'environnement immédiat du lieu de l'intervention. Pour les passagers d'un véhicule prioritaire, il y a une dispense lorsqu'une personne qui constitue une menace potentielle est transportée ou dans l'environnement immédiat du lieu de l'intervention ou lorsqu'ils donnent des soins à la personne transportée.

Les dispositions actuelles du Code de la route sont beaucoup plus larges. Actuellement, les conducteurs et les passagers de véhicules prioritaires ne sont pas tenus de porter la ceinture 'lorsque la nature de leur mission le justifie'. Encore une précision. Le Code de la route définit les véhicules prioritaires comme des 'véhicules qui sont munis d'un ou de plusieurs feux bleus clignotants et d'un avertisseur sonore spécial'. Il s'agit notamment des ambulances, des véhicules de pompiers et des véhicules de police.

Source: Arrêté royal du 29 janvier 2014 modifiant l'arrêté royal du 15 mars 1968 portant règlement général sur les conditions techniques auxquelles doivent répondre les véhicules automobiles, leurs remorques, leurs éléments ainsi que les accessoires de sécurité, l'arrêté royal du 1er décembre 1975 portant règlement général sur la police de la circulation routière et de l'usage de la voie publique et l'arrêté royal du 23 mars 1998 relatif au permis de conduire, M.B., 13 février 2014.

Modifications importantes aux statuts en matière de congé

En complément de notre lettre d'information n° 2 du 6 mars 2014, nous reprenons ici plus en détail certaines modifications statutaires en matière de congés. N'oubliez pas que bon nombre de ces adaptations s'appliquent avec effet rétroactif. Certaines produisent même leurs effets au 1er janvier 2009. Plusieurs dispositions étaient, par ailleurs, déjà appliquées dans la pratique même si elles étaient dénuées de tout fondement juridique au regard de nos statuts. Par conséquent, les services qui refusaient de les appliquer pour ce motif devront désormais s'y conformer rétroactivement. Si certaines autorités contestent les rectifications demandées, vous pouvez toujours nous contacter.

6 Jours ouvrables de congé pour soins d'accueil par an

À partir du 21 février 2014, les membres du personnel qui ont été désignés comme parents d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par une Communauté, par les services de 'l'Aide à la Jeunesse' ou par le 'Jugendhilfedienst' ont droit à 6 jours de congé pour soins d'accueil par an. Ce congé est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris au cours de la même année.

Le congé est prévu afin de permettre au membre du personnel de remplir ses obligations en matière de soins d'accueil pour autant que son intervention soit impossible en dehors des heures normales. Pensons par exemple à des audiences auprès des autorités judiciaires et administratives, aux contacts du parent d'accueil ou de la famille d'accueil avec les parents ou des tiers ou avec le service de placement. Le service de placement compétent doit délivrer une attestation précisant les raisons pour lesquelles un tel congé est indispensable.

Le membre du personnel qui souhaite faire usage du congé de soins d'accueil doit en informer l'autorité au moins 2 semaines à l'avance. S'il n'en a pas la possibilité, il est néanmoins tenu de l'avertir 'le plus tôt possible'.

Le congé pour soins d'accueil n'est pas uniquement accordé en cas d'accueil de mineurs d'âge. Toutes les formes de placement dans la famille décidées dans le cadre de mesures de placement sont concernées. Il peut dès lors s'agir d'un placement de mineurs d'âge ou de personnes présentant un handicap.

Remarque: le congé pour soins d'accueil est réduit du nombre de jours ouvrables de congé d'accueil qui ont déjà été pris, pour le même enfant, au cours de la même année.

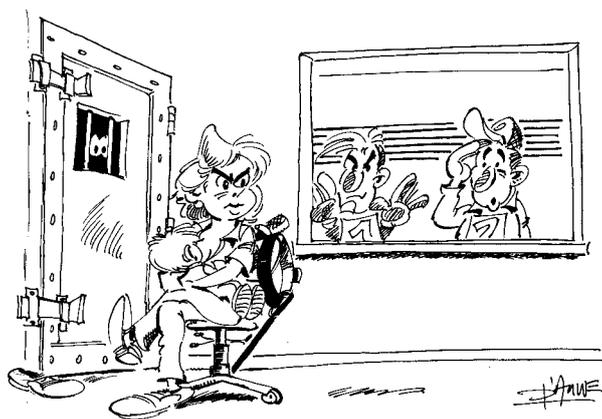


Congé exceptionnel pour cas de force majeure

Un membre du personnel a désormais droit à un congé exceptionnel en cas de force majeure résultant de la maladie ou d'un accident survenu à un enfant lorsque celui-ci séjourne chez lui mais est domicilié chez l'autre parent. Cette modification apportée au PJPol entre en vigueur le 21 février 2014.

L'état civil n'est plus un critère pour certains congés

L'état civil n'est plus retenu comme critère pour l'octroi de congés de circonstances, de congés exceptionnels et de dispenses de service.



Pour l'application de la 'Partie VIII – Les positions administratives, les congés, les dispenses de service et les non-activités' du PJPol, l'on assimile, à partir du 21 février 2014:

- 1 au mariage: l'enregistrement d'une déclaration de cohabitation légale par deux personnes de sexe différent ou de même sexe qui cohabitent en tant que couple;
- 2 au conjoint du membre du personnel: la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile;
- 3 à l'épouse du membre du personnel: la personne, de sexe différent ou de même sexe, avec qui le membre du personnel vit en couple au même domicile;
- 4 au père: la personne de sexe féminin ou masculin mariée à la mère ou vivant en couple avec cette dernière au même domicile.

Congé de circonstances et congé pour motifs impérieux d'ordre familial

L'octroi du congé de circonstances et du congé pour motifs impérieux a été assoupli. Le régime tient désormais notamment compte des familles recomposées. Désormais, un fonctionnaire de police a, par exemple, droit à 2 jours de congé de circonstances pour le mariage d'un enfant de son conjoint. Ces modifications entrent également en vigueur le 21 février 2014.

Congé pour don de sang

Le statut prévoit à présent le droit au congé pour don de sang, de plasma sanguin et de plaquettes. Les membres du personnel de police peuvent désormais s'absenter pour la durée nécessaire au traitement incluant un temps de déplacement maximum de 2 heures. L'autorisation de l'autorité compétente est toutefois requise et ce congé n'est accordé que si 'les nécessités du service' le permettent. Entrée en vigueur: le 21 février 2014.

Congé d'allaitement porté à 9 mois

À partir du 21 février 2014, les fonctionnaires de police féminins ont droit à une dispense de service afin d'allaiter leur enfant ou de tirer leur lait jusqu'à 9 mois après la naissance de l'enfant. La durée de ce congé ne peut actuellement excéder 7 mois après la naissance.

Congé d'adoption réduit de 2 semaines

La durée du congé d'adoption ne peut excéder 6 semaines. A partir du 21 février 2014, cette durée maximale est réduite de deux semaines, lorsque le membre du personnel a déjà obtenu pour le même enfant un congé de circonstances ou un congé à l'occasion d'une naissance.

Semaine volontaire de quatre jours

La période de prestations réduites pour cause de maladie interrompt temporairement la semaine volontaire de quatre jours. Cette adaptation entre en vigueur le 21 février 2014.

Congés supplémentaires pour les travailleurs âgés

En principe, à l'exception des aspirants, les membres du personnel ont droit à 32 jours ouvrables de congé annuel de vacances. Le PJPol octroie désormais un certain nombre de jours de congés annuels supplémentaires. Ce nombre augmente en fonction de l'âge du membre du personnel concerné :

Pour les membres du personnel du cadre d'officiers et les membres du personnel Calog: à partir de l'année calendrier où ils atteignent l'âge de :

61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	8 jours ouvrables	10 jours ouvrables

Pour les membres du personnel du cadre opérationnel (à l'exception des officiers): à partir de l'année calendrier où ils atteignent l'âge de :

59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans
3 jours ouvrables	6 jours ouvrables	7 jours ouvrables	8 jours ouvrables	9 jours ouvrables	10 jours ouvrables

Ces adaptations s'appliquent avec effet rétroactif au 1er janvier 2011.

Prise du congé annuel de vacances

Le statut prévoit désormais que le congé annuel de vacances peut être pris jusqu'au 31 mars inclus de l'année calendrier suivant l'année calendrier pour laquelle le congé annuel de vacances est accordé. Dans des cas exceptionnels, le ministre peut également fixer une date ultérieure. Cette règle produit ses effets depuis le 1er janvier 2009.

Dans la foulée, l'AEPol a également été modifié en ce sens que si le membre du personnel n'a pas pu prendre le congé annuel de vacances avant le 1er avril en raison d'un refus, d'un congé de maternité ou d'une absence entre le 1er janvier et le 31 mars de l'année suivant l'année pour laquelle le congé annuel de vacances est accordé, ce congé peut désormais être pris jusqu'au 31 mars inclus de la deuxième année calendrier suivant l'année calendrier pour laquelle le congé annuel de vacances est accordé.



Et si l'on parlait un peu du bien être au travail (BET) ?

Service interne pour la prévention et la protection au travail - le conseiller en prévention

Ce collaborateur ou cette collaboratrice a une place extrêmement importante dans toutes les entreprises, y compris à la police. Ici aussi, depuis la réforme, il a été plus que nécessaire de faire appliquer la loi (un paradoxe quand on travaille à la police, non ?) Rappelons tout de même que la réforme a maintenant plus de 12 ans et qu'en certains endroits, c'est encore notre combat quotidien !

Le conseiller en prévention est donc un élément majeur dans la politique de BET développée par l'employeur. Son rôle et ses missions sont reprises dans l'AR du 27/03/1998. L'article 4 dit notamment :

« Le service interne assiste l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs pour l'application des dispositions légales et réglementaires relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de toutes les autres mesures et activités de prévention. »

Nous pourrions donc dire que le conseiller en prévention est en quelque sorte « l'expert » à la disposition de l'employeur en matière de BET. Qui dit expert, dit niveau d'expertise. Il existe trois niveaux de conseiller en prévention. Le niveau de base, le niveau 2 et le niveau 1. Chacun de ces niveaux correspond à des compétences particulières. C'est un peu comme les APJ, OPJ, OPA, ...

A chacun ses compétences

En fonction de ses compétences, le conseiller en prévention est donc habilité à remplir certaines missions et d'autres pas. Celles qui ne le sont pas, et qui doivent bien évidemment être rencontrées (une analyse de risque par exemple) seront donc externalisées.

Parmi les missions communes du SIPP, on retrouve entre autre :

- ▶ participation à l'identification des dangers
- ▶ donner un avis sur les résultats de l'analyse des risques
- ▶ donner un avis et formuler des propositions sur les plans d'action (annuel et global)
- ▶ participer à l'analyse des causes de maladies professionnelles
- ▶ contribuer à l'étude de la charge de travail, à l'adaptation des techniques et conditions de travail à la physiologie de l'homme, à la prévention de la fatigue professionnelle (physique et mentale), ...
- ▶ donner un avis sur l'organisation des lieux de travail, des postes de travail, des facteurs d'ambiance, les équipements de travail et de protection, ...
- ▶ rendre un avis sur l'hygiène des lieux de travail
- ▶ rendre un avis sur la rédaction des instructions concernant les équipements de travail, l'utilisation des équipements de protections individuelles et collectives, la prévention incendie, les procédures d'urgence, ...
- ▶ rendre un avis sur la formation des travailleurs lors de leur engagement, lors d'une mobilité ou d'un changement de fonction, lors de l'introduction d'un nouvel équipement de travail ou d'une nouvelle technologie, ...
- ▶ fournir à l'employeur et au comité un avis sur tout projet, mesure ou moyen dont l'employeur envisage l'application
- ▶ participer à la coordination, la collaboration et l'information en matière BET
- ▶ être à la disposition de l'employeur, de la ligne hiérarchique et des travailleurs pour toutes questions soulevées en matière de BET
- ▶ participer à l'élaboration des procédures d'urgence interne
- ▶ participer à l'organisation des premiers secours
- ▶ exécuter toutes les autres missions qui lui sont dévolues légalement
- ▶ ...



Comme on peut s'en rendre compte, l'ampleur de la tâche est certaine. Raison pour laquelle nous insistons tant pour que le conseiller en prévention puisse disposer du temps nécessaire à la réalisation de ses nombreuses missions.

C'est ainsi que nous sommes parvenus à ce que des conseillers en prévention soient affectés à cette tâche à temps plein ! En effet, compte tenu de la prépondérance des matières relatives au BET dans les ordres du jour des CCB, il est évident que ce domaine mérite à tout le moins cet investissement. Rappelons quand même qu'il s'agit là d'une obligation légale.

... Eh oui, même à la police il faut rappeler les obligations légales.

Petites particularités

- Le SIPP peut comprendre un département médical. C'est le cas à la police fédérale. Ailleurs, cette fonctionnalité est externalisée (SEPP)
- Le SIPP peut être commun avec d'autres services. C'est parfois le cas dans des zones de police « monocommunes ».

Afin de remplir au mieux leurs missions, les conseillers en prévention doivent être informés par l'employeur des techniques de travail, des moyens utilisés et de l'usage qui en est fait. L'employeur doit également informer et consulter le conseiller en prévention sur toutes les modifications envisagées aux techniques de travail, au matériel ou aux procédures en vigueur.

L'employeur et la ligne hiérarchique doivent donner toutes les informations utiles au CP pour qu'il puisse remplir ses missions.

Le conseiller en prévention est officiellement désigné en CCB. Il en est de même pour son éventuel écartement.

Le conseiller en prévention a le droit et le devoir de se perfectionner. Son recyclage est d'ailleurs légalement prévu.

Un exemple pratique intéressant. L'achat de matériel. Il est sujet à analyse et au respect de la procédure des trois feux verts. Le rôle du conseiller en prévention dans cette procédure est prépondérant et trop souvent ignoré, voire bafoué. Le conseiller en prévention participe aux travaux préparatoires et à l'établissement du bon de commande. Le cas échéant, il fera ajouter des exigences complémentaires afin que le BET soit pris en considération. Au besoin, si son niveau le lui permet, il procédera à une analyse de risque. A défaut des compétences requises, ce devoir est externalisé. Le bon de commande doit comporter le visa du conseiller en prévention. Ce bon de commande doit être soumis au CCB pour avis. A la réception du matériel, le four-



nisseur remet une attestation stipulant qu'il a scrupuleusement respecté les prescriptions du bon de commande. Avant la mise en service, l'employeur doit disposer du rapport de conformité du matériel et de la procédure d'achat. L'employeur doit également édicter des règles d'utilisation et de sécurité de ce matériel si cela s'avère nécessaire. Toute cette procédure est à inclure dans le système de gestion dynamique des risques (SDGR) évoqué dans le précédent ECHO.

Petit test à faire autour de vous

Connaissez-vous le conseiller en prévention qui officie là où vous travaillez ? Non ?

Et bien, renseignez-vous. Rencontrez-le, parlez avec lui. Il vous en apprendra et, surtout, vous pourrez échanger avec lui sur vos conditions de travail.

Ce n'est qu'ensemble que l'on peut avancer ...

Petite anecdote

Un employeur désire faire l'acquisition de gilets pare-balles. La personne du service des achats recherche un fournisseur, il établit un bon de commande sans trop se soucier de la procédure....il fait comme avant ... il attend patiemment sa livraison ... A la réception, on constate que les gilets reçus ne peuvent être portés ... La commande a été faite à l'étranger et les dimensions sur le formulaire sont indiquées en pouces et non en cm ... Moralité, quelques dizaines de gilets pare-balles « mûrissent » dans une grande salle depuis lors !

Pascal Himpe
Délégué Permanent

Modifications de la loi



Article 51 bis de la loi disciplinaire – délai de 10 jours pour introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline

Via son arrêt n° 216.966 du 20 décembre 2011 le conseil d'Etat a posé la question suivante à la cour constitutionnelle : « L'article 51bis de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution, dans la mesure où il ne prévoit pas, concernant le délai pour introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline, que le jour de l'échéance est reporté au plus prochain jour ouvrable si ce jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal, de sorte que certains agents qui introduisent une telle requête disposent d'un délai plus court que les autres ? ».

Les faits qui étaient à la base de cette question préjudicielle étaient les suivants. Dans le cadre d'une procédure disciplinaire, un membre CALOG désire aller au conseil de discipline. Elle disposait en principe d'un délai de dix jours pour introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline des services de police. Compte tenu de ce que le dernier jour du délai tombait un dimanche, la requérante décide d'introduire sa requête le lendemain, soit le "11ième" jour qui était un lundi. Après être entendu par le conseil de discipline, un avis est remis dans lequel le conseil estime ne pas pouvoir se prononcer sur le fond du dossier compte tenu de ce que la requête en reconsidération a été introduite tardivement.

La cour constitutionnelle répond par son arrêt n° 1/2013 du 17 janvier 2013. Elle juge que la loi disciplinaire est discriminatoire dans ce cas concret. La cour constate que la volonté du législateur d'instaurer une procédure disciplinaire unique pour tous les membres des services de police, rapide et efficace, n'est pas de nature à justifier de manière raisonnable que le membre du personnel qui ne dispose que d'un délai de dix jours pour introduire une requête en reconsidération, puisse voir ce délai raccourci de manière considérable au seul motif que le jour de son échéance ne peut être reporté au plus prochain jour ouvrable

lorsque le jour de l'échéance est un samedi, un dimanche ou un jour férié légal. Compte tenu du caractère bref du délai applicable en l'espèce, du fait qu'en cas de tardiveté aucun recours ne peut plus être introduit devant le Conseil d'Etat et de ce qu'il s'agit d'un contentieux disciplinaire qui requiert d'être particulièrement attentif au respect des droits de la défense de l'intéressé, l'absence de report du délai dans ce cas n'est pas justifiée.

Par conséquent L'article 51bis de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police, inséré par la loi du 31 mai 2001, a été complété par un alinéa rédigé comme suit : "Lorsque le dernier jour du délai visé à l'alinéa 1er est un samedi, un dimanche ou un jour férié, ce délai est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable qui suit. (Voir également notre lettre d'information digitale n° 1/2014).

Historique de la loi

Inscrit par l'art. 28 de la loi du 31 mai 2001 (M.B., 19 juin 2001), à partir du 1 avril 2001 (art. 50) et modifié par l'art. 54 de la loi du 21 décembre 2013 (MB 31 décembre 2013 (éd. 1ère).

Références

Voir l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 1/2013 du 17 janvier 2013 (question préjudicielle) (MB 20 mars 2013 (éd. 2)).

Discipline disciplinaire

Article 54 de la loi disciplinaire – Mémoire supplémentaire suite à une aggravation de la sanction disciplinaire sur avis du conseil de discipline

Via son arrêt du 29 mars 2012 le conseil d'Etat a posé la question suivante à la cour constitutionnelle : L'article 54 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'il traite différemment les membres du personnel à l'encontre desquels le conseil de discipline propose une peine plus lourde que la peine proposée initialement par l'autorité disciplinaire, à laquelle cette dernière se rallie ensuite, et les membres du personnel qui font l'objet d'une décision de l'autorité disciplinaire de s'écarter de la peine proposée par le conseil de discipline ?

La question préjudicielle s'est basée sur les faits suivants. Suite à la proposition du collège de police, en sa qualité d'autorité disciplinaire supérieure, d'infliger au commissaire de police W.V. la sanction lourde de la suspension pour une durée d'un mois, une requête en reconsidération est introduite auprès du conseil de discipline. Dans son avis, le conseil estime que la sanction disciplinaire lourde de la suspension pour une durée de trois mois est plus adéquate au vu de la gravité des faits. Le collège de police décide de suivre l'avis du conseil de discipline et inflige la sanction disciplinaire lourde de la suspension pour une durée de trois mois.

Le commissaire introduit contre cette dernière décision un recours en annulation devant le Conseil d'Etat. Il invoque notamment la violation des droits de la défense, en ce qu'il a été confronté de façon tout à fait inattendue à une sanction beaucoup plus lourde, sans qu'il ait eu la possibilité de se défendre. Le Conseil d'Etat constate que lorsque l'autorité disciplinaire supérieure envisage de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, elle doit en indiquer les motifs, en vertu de l'article 54 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police (ci-après : la loi du 13 mai 1999), et doit les porter, avec la sanction envisagée, à la connaissance de l'intéressé, lequel peut, dans les dix jours de la notification, introduire un mémoire. Lorsque l'autorité disciplinaire se rallie à l'avis du conseil de discipline aggravant la sanction disciplinaire proposée, il n'est cependant pas possible d'introduire un mémoire. Le Conseil d'Etat estime qu'il convient dès lors de poser à la Cour la question préjudicielle reproduite plus haut.

Tout d'abord, la cour constitutionnelle reprend le principe qu'en droit de défense aucun élément pouvant déterminer la

décision de l'autorité compétente ne peut être soustrait à la contradiction des débats. La cour constate que lorsque l'autorité disciplinaire supérieure envisage de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, elle doit en indiquer les raisons et les porter à la connaissance du membre du personnel concerné, avec la sanction envisagée. Dans ce cas, le membre du personnel peut remettre un mémoire. Bien que l'avis du conseil de discipline puisse en général être considéré comme une garantie supplémentaire pour le membre du personnel concerné, cet avis peut également exercer une influence défavorable pour lui, plus précisément lorsque l'avis propose une sanction disciplinaire plus lourde que celle initialement proposée par l'autorité disciplinaire supérieure et que l'autorité disciplinaire supérieure suit cet avis. Mais dans ce cas, la possibilité n'est pas prévue pour le membre du personnel de remettre un mémoire lorsque l'autorité disciplinaire supérieure suit l'avis du conseil de discipline.

La conclusion de la Cour est claire : étant donné qu'il est indifférent, en ce qui concerne la position juridique du membre du personnel visé, que l'aggravation de la sanction disciplinaire initialement proposée résulte de l'avis du conseil de discipline que l'autorité disciplinaire supérieure envisage de suivre ou de l'intention de l'autorité disciplinaire supérieure de s'écarter de l'avis du conseil de discipline, il n'est pas raisonnablement justifié que l'intéressé ait, dans un cas, la possibilité de mener une défense écrite contre la proposition d'aggravation et n'ait pas cette possibilité dans l'autre cas.

L'article 54 de la même loi, modifié par la loi du 31 mai 2001, est complété par un alinéa rédigé comme suit : "Le membre du personnel peut remettre un mémoire, dans le même délai, lorsque l'autorité disciplinaire supérieure se rallie à l'aggravation de la sanction proposée par le conseil de discipline."

Historique de la loi

Modifié par l'art. 32 de la loi du 1 mai 2001 (M.B., 19 juin 2001), entrée en vigueur le 1 avril 2001 (art. 50) et par l'art. 55 loi 21 décembre 2013 (MB 31 décembre 2013 (éd. 1ère)).

Références

(Cour constitutionnelle n°. 25/2013, 28 février 2013 (question préjudicielle) (MB 29 mars 2013 (éd. 1ère)).

TRAVAIL DE NUIT

Un article du journal flamand "de Standaard" publié en date du 22 janvier, indique que le travail de nuit serait une vraie atteinte au corps humain. Cet article fait immédiatement surgir la question des effets sur la santé de nos policiers qui prestent la nuit. Est-ce que le travail de nuit influence la santé ? Quelles sont les conséquences sociales du travail de nuit ?



Une question importante qui s'impose, consiste à savoir si l'impact du travail de nuit pour les policiers est mesuré au sein de la police. Cet article se veut comme premier pas. Avez-vous, en tant que lecteur, déjà fait certaines expériences? Communiquez-les. Est-ce que certaines unités ou certains services veulent partager leurs expériences? Nous sommes toujours prêts à vous écouter ... L'interdiction du travail de nuit est une des réglementations en matière de travail les plus anciennes en Belgique, elle date du 13 décembre 1889. Entre-temps, des directives européennes sont également entrées en vigueur (76/207/CEE). Depuis 1998, une nouvelle réglementation en matière de travail de nuit est applicable. Il est tout de moins important de signaler que les services de polices constituent une des exceptions dans cette réglementation. Le principe de la réglementation consiste à dire que le travail nocturne, entre 22 h et 6 h, est interdit, exception faite pour une série de dérogations.

Dans le cadre d'une philosophie générale de sécurité, le législateur a considéré que les fonctionnaires de police devaient aussi se mettre à disposition de la société pendant les heures nocturnes. De ce fait, certaines règles du jeu ont été fixées statutairement: le nombre maximal de nuits ou d'heures à prester par an. Le statut ne permet pas non plus de prester plus de nuits, même volontairement. Une dérogation collective est possible par contre suite à une concertation dans le CCB local. En outre, une prime a été prévue afin de compenser les inconvénients à l'aide d'un incitant financier.

Mais quels sont ces inconvénients?

Un être humain vit dans un certain rythme biologique. Son corps (cœur, poumons, foie, urine, ...) est soumis à ce rythme. Il a scientifiquement été constaté que la composition et le rythme biologique de l'homme font en sorte qu'il est fait pour être actif en journée et pour se reposer la nuit. Dans la littérature, ce phénomène est décrit comme les "rythmes génétiques". D'autre part, il existe aussi des "synchroniseurs". Ces facteurs influencent le rythme génétique. Il se peut que le rythme lié au travail et le rythme lié à la vie sociale ne soient pas alignés, ce qui est source de stress. D'autres facteurs tels que la lumière, le bruit, les horaires pour les repas, ... peuvent également avoir une influence néfaste.

Un travailleur qui preste pendant la nuit, est confronté à un double effort. Son corps, qui se trouve dans un état de repos,

doit soudainement être vigilant. Il suffit de penser aux policiers actifs pendant une intervention. D'autre part, cette personne dort au moment que son corps voudrait, tout naturellement, être actif. Il y a donc un risque que son sommeil sera moins profond et que les différentes phases du sommeil ne peuvent pas se suivre, par exemple à cause du bruit ambiant. Avec toutes les conséquences que cela entraînera à moyen terme et à long terme.

Mais il n'y a pas que les aspects physiques. Des tests cognitifs ont démontré qu'au niveau de la motricité, le temps de réaction peut parfois augmenter, que la vigilance diminue et que certaines personnes souffrent de problèmes de concentration. Ces phénomènes se manifestent surtout autour de 3 heures du matin. La tentation de "vite fermer les yeux pendant un instant" peut alors occasionner un sommeil profond. D'autres encore essayeront de compenser par la prise de repas abondants consommés durant la nuit. Les troubles principaux mentionnés dans la littérature sont des troubles de la digestion (constipation ou diarrhée anormale) et une tendance à l'obésité. Suite aux horaires variables, l'homme peut perdre son rythme naturel, être fatigué, stressé, irrité, angoissé, voire dépressif.

Les troubles varient évidemment d'un individu à l'autre. Parfois, aucun de ceux-ci ne se manifeste au départ, mais il se peut qu'ils se présentent tous soudainement après vingt ans. Il s'avère également que c'est les salariés plus âgés qui souffrent le plus de ces troubles. De ce fait, une disposition du statut de la police prévoit que les membres du personnel plus âgés ont la possibilité de demander à ne plus travailler la nuit. Il est d'une importance cruciale que l'employeur soit sensibilisé à cette problématique. Notamment par la réalisation d'une analyse de risque spécifique pour la fonction en question. En élaborant un profil pour la fonction d'agent en intervention, on peut par exemple prendre en considération les aspects spécifiques du travail de nuit et leur impact sur cette fonction. En plus, l'employeur peut faire en sorte que les différents aspects du travail de nuit puissent être discutés.

Pourtant, ce n'est pas la première fois que des membres nous informent que des dirigeants sont réticents face au principe de la dérogation pour le travail de nuit à attribuer aux salariés plus âgés. Une attention particulière devrait aussi être systématiquement accordée à cette problématique dans le cadre de l'examen médical annuel.



Notre image révèle ce que nous sommes. Telle est l'idée qui sous-tend une identité visuelle, généralement composée d'éléments tels que la marque verbale (le nom de l'entreprise dans une police de caractère particulière), la marque figurative, la typographie, la/les couleur(s) propre(s), les illustrations, le style photographique et le style général de mise en page. En bref, l'identité visuelle couvre l'ensemble de la présentation visuelle d'une entreprise.

L'identité visuelle, plus qu'un simple logo

De nombreuses raisons peuvent pousser une organisation à se doter d'une nouvelle identité visuelle. Une organisation qui se crée ou qui fusionne avec une ou plusieurs autre(s) a le souhait de se faire mieux connaître du public, d'améliorer ou de moderniser son image, de renforcer l'implication de ses collaborateurs, etc.

Si nous avons déjà un logo, il nous manquait encore une véritable identité visuelle. Au conseil d'administration, le débat sur la question de savoir quelle était « notre » couleur a donné lieu à une discussion animée, dans laquelle aucun consensus ne s'est dégagé. Jaune, bleu, blanc ? En combinaison avec d'autres couleurs ? Il nous fallait une solution professionnelle, d'où l'idée de nous faire accompagner.

Les aspects de solidarité, d'indépendance ou de neutralité, ainsi que l'expertise constituent des idées maîtresses que nous souhaitons symboliser d'une manière ou d'une autre dans une identité visuelle moderne, pour indiquer que nous sommes une organisation syndicale jeune et dynamique, mais à la fois riche d'une longue tradition et forte d'une large expertise, une association permettant d'envisager l'avenir avec confiance.

Tels sont les éléments que nous avons rassemblés dans un logo compact, où se recoupent les différentes variantes notre sigle dans les trois langues, afin de symboliser la solidarité au-delà de la frontière linguistique et d'insister sur notre caractère national. Le double S, dont la forme rappelle la flamme qui sert souvent de symbole aux organisations de secours et était présente dans tous les logos précédents, exprime à présent plus explicitement la solidarité et le syndicat, en arborant désormais les couleurs de la police intégrée. Le double S symbolise également le trajet de carrière emprunté par chacun. Que votre carrière se déroule à la police locale ou fédérale, ou dans un autre service de sécurité, vous entourer d'un partenaire fiable vous permet d'envisager l'avenir avec confiance.

Pour l'arrière-plan, nous avons opté pour un blanc cassé, qui accentue à nouveau notre indépendance et traduit l'espoir dans un avenir prometteur que peut avoir chacun de nos membres. Pour notre correspondance, un nouveau concept graphique et moderne a été développé pour obtenir un aspect uniforme. Cela passe nos seulement par la mise en page de nos courriers, mais également par nos cartes de visite et toutes les autres formes de correspondance. Les mêmes lignes de force se retrouvent également dans les nouveaux articles promotionnels que nous vous proposons et qui sont développés en étroite collaboration avec l'agence de graphisme. Nous nous rendons ainsi plus visibles et plus reconnaissables, pour mieux mettre en valeur notre organisation.



A propos de nous ...



Réception de nouvel an



Le 23 janvier, le bureau national a fait d'une pierre deux coups pour inaugurer deux nouveautés. Pour la première fois dans l'histoire de l'organisation, une réception de nouvel an a été organisée pour l'ensemble des délégués et leurs conjoints. Plusieurs représentants de l'autorité nous avaient également fait l'honneur d'accepter notre invitation.

Cet événement était le décor idéal pour présenter à chacun notre nouvelle identité visuelle. Nos délégués avaient convergés nombreux depuis les quatre coins du pays et ont eu l'occasion de se rencontrer et de fraterniser autour d'un verre de l'amitié partagé dans une ambiance musicale. Nous avons bien pris note du souhait, largement exprimé, que l'événement soit réédité à l'avenir.



au stade roi baudouin





Région de Bruxelles-capitale

L'assemblée générale annuelle de la Région de Bruxelles-Capitale a eu lieu le 28 février 2014. À cette occasion, la section «pensionnés» de Bruxelles a également pris congé officiellement de son administrateur chargé des festivités, **Julien Vermeulen**.

Pour les amateurs de chiffres, Julien est né le 24 novembre 1928 mais est resté jeune dans son esprit. Depuis 1950 (nombreux sont ceux parmi nous qui n'étaient pas encore nés), Julien a été membre de la Fraternelle de la Gendarmerie qui, comme nous le savons tous, devint ensuite le SNPd, puis le SNPS.

Même après avoir accédé à une retraite bien méritée en 1984, Julien est resté actif dans de nombreux domaines. En tant qu'administrateur chargé des festivités, il a organisé l'excursion annuelle à Edemolen, le club de cartes et d'autres activités pour «ses» pensionnés.

Julien a donc reçu un présent à la hauteur de ses années d'engagement pour notre organisation. Son épouse Yvonne n'a bien sûr pas été oubliée et a été dignement fleurie, en guise de remerciement pour le soutien inlassable qu'elle a apporté à Julien au cours de ces années.

Nous exprimons à Julien et Yvonne nos meilleurs vœux de santé et de bonheur, en espérant les revoir à nos côtés durant de nombreuses années encore.

Flashes sur notre vie associative



Assemblée statutaire à Gand

Fidèle à la tradition annuelle, la section de Gand a tenu son assemblée à la Caserne Léopold le 21 février dernier. Le public était venu nombreux pour assister à plusieurs interventions très intéressantes. Le chef de corps de Gand avait répondu présent à l'invitation et a exposé sa vision sur le fonctionnement de sa zone. Personne n'est reparti le ventre vide : des carbonades accompagnées de frites étaient au menu à l'issue des présentations, et chacun a pu bavarder autour d'un verre à la cantine. À l'année prochaine !



Protocole d'accord



Un accord de partenariat a été conclu entre l'Amicale des PAS du SNPS représentée par son Président Daniel LIEGEOIS et les agences de voyages Gigatour Tour du Monde & Geo et Optimum Travel représentées par son Directeur Eric DUBOIS.

Cet accord comprend les avantages suivants : une réduction oscillant de 2,5% et 8% sera octroyée aux membres de l'amicale des PAS du SNPS, aux membres du SNPS, ainsi qu'aux membres de leurs familles (conjoint, enfants, frère et soeur).

L'intervention est accordée directement au moment de la facturation à l'exception de la billetterie (train et avion).

Démarches - comment réserver :

Sur notre site web vous pouvez retrouver les modalités pour la réservation, les conditions et les agences concernés
<http://www.nspv.be/fr/content/protocole-daccord-voyages>

Vos avantages :

- › des tarifs négociés;
- › des réductions réservations rapides, promotions ... cumulables avec votre réduction membre du SNPS ou de l'ASBL PAS du SNPS;
- › conseil de la part de professionnels du monde des voyages privés;
- › avant votre départ nous sommes présents pour répondre à toutes vos questions concernant votre voyage. A votre retour, nous sommes à l'écoute de vos remarques.

Nos partenaires : montant des réductions

- › Sunny Cars : réduction de 8%;
- › Jetair : suivant le type d'hôtel (hôtel exclusif Jetair, hôtel only, type A, B ou C) réduction entre 4 et 7%;
- › Thomas Cook : suivant le type d'hôtel (hôtel exclusif Thomas Cook, hôtel only ...) réduction entre 4 et 7%;
- › Croisière MSC ou COSTA : réduction sur la croisière de 7% (attention, donc rien sur le transport);
- › BT Tours : suivant qu'il s'agit d'un circuit ou de vacances en autocar, réduction entre 3 et 6%;
- › Luxair Tours : réduction de 6%;
- › Transeurope, Généraltour, Léonard, Jovial Car : réduction suivant le produit entre 3 et 5%;
- › ClubMed : sur produit hors promo 4%;
- › Uniclam : réduction de 5%;
- › Corsica Travel : réduction de 4%;
- › Croisière de France et Croisieurope : réduction de 3%;
- › Usa Travel, 7 Plus, Maxitours, Sudamericatours, Arthema, Expairtours : réduction de 3%;
- › Pour les vols et les trains (thalys, TGV) : réduction de 2,5%.

Points de contact

- › Daniel LIEGEOIS: 084 36 67 26 - 0479 88 00 83 - dliegeois@skynet.be
- › Roger COCKHUYT: 050 71 34 76 – 0498 93 95 84 - roger.cockhuyt@skynet.be

Enceinte à la police

QUESTION :

Lors de sa grossesse, un membre du personnel féminin (cadre opérationnel) s'est vu octroyer un régime de prestations réduites à 50 % par son gynécologue. Cela n'est pas du goût de l'un de ses responsables, qui crie au profitariat et envoie le membre du personnel pour contrôle chez le médecin du travail du Service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le médecin du travail, briefé ou non au préalable, abonde dans le sens du responsable et estime que la grossesse n'est pas une maladie. Il accepte le régime à temps partiel pour raisons médicales à concurrence de 50 % pour une durée d'un mois, mais affirme que le membre du personnel devra repasser un contrôle et qu'il pourra la mettre en incapacité totale de travail si elle refuse d'augmenter ses prestations à 70 %.

Est-ce autorisé ?

RÉPONSE :

Le PJPol (arrêté Mammouth) fixe certaines dispositions en matière de protection de la maternité (articles VIII.V.1 à VIII.V.11).

L'art. VIII.V.8 prévoit : « Sur présentation d'une attestation médicale qui en justifie la nécessité, le régime de travail visé aux articles VIII.X.13 à VIII.X.16 est accordé au membre du personnel (...) enceinte. Par dérogation à l'article VIII.X.12, ce régime est, sur présentation d'une attestation médicale qui en justifie la nécessité, accordé par journée entière. »

Les VIII.X.13 à VIII.X.16 traitent du régime de prestations réduites pour maladie. Ces dispositions se retrouvent dans la note de service permanente, toujours en vigueur actuellement, relative à l'organisation du temps de travail (OTT). Cette note porte la référence DGS/DSP-19084 F et est datée du 26-04-2007.

Il est donc difficile d'accuser de profitariat un membre du personnel enceinte qui recourt à ce régime (sur prescription médicale), dans la mesure où il s'agit d'une disposition prévue par le statut et fondée sur une (première) évaluation effectuée par un médecin.

De plus, le régime prévu pour les membres du personnel enceintes est encore plus souple que pour les autres; la réduction du temps de travail peut, par exemple, faire l'objet d'un étalement.

La philosophie de ce dispositif vise donc clairement à trouver un équilibre entre un encadrement maximal (du bon déroulement) de la grossesse pour le membre du personnel (intérêt du membre du personnel), tout en faisant en sorte que celui-ci continue à travailler autant que possible (intérêt de l'employeur). Les contrôles en la matière reposent sur les règles normales du régime de prestations réduites pour maladie : le médecin ou gynécologue prescrit le régime par certificat médical, mais la décision appartient au médecin-conseil provincial du service médical de la police fédérale. Aucun arbitrage n'est réellement prévu mais, en pratique, les médecins se concertent en cas de contestation.

Le rôle du médecin du travail du Service externe pour la prévention et la protection au travail est radicalement différent. Le terme « contrôle » (tel que présent dans la question) porte sur tout autre chose : il s'agit d'une compétence



LE PRINCIPE DE LA TIRETTE



des médecins-contrôle du service médical de la police fédérale. Cette compétence de contrôle ne joue toutefois aucun rôle dans un tel cas.

Le médecin du travail ne dispose, tout simplement, d'aucune compétence en l'occurrence.

La seule chose que peut faire le médecin du travail, c'est statuer sur les éventuelles conditions limitant le travail (par exemple, dispense de port de la ceinture d'arme ou de travail d'intervention, ...) et sur l'aptitude au travail (être en état de travailler ou pas), en fonction du poste de travail occupé par le membre du personnel.

Le médecin du travail peut éventuellement proposer un poste de travail adapté. Cette procédure prévoit un arbitrage entre le médecin traitant et le médecin du travail et, en cas de désaccord, une intervention de l'inspecteur du travail (au niveau de l'inspection du travail).

Dans cette question, nous observons donc qu'il y a confusion entre plusieurs règles et rôles.

Certes, la grossesse n'est pas une maladie, mais c'est justement pour cela qu'elle fait l'objet de dispositions particulières explicites dans le statut.

Une grossesse peut en effet entraîner des complications, limitations ou difficultés médicales, de nature à compliquer, voire empêcher, le travail.

Il s'agit là d'une évidence, et nous pouvons supposer que n'importe quel médecin en est pertinemment au courant ...

Ce que peut faire le médecin du travail, c'est décider, à un moment donné, que le membre du personnel, vu son poste de travail et son état de santé, se trouve en incapacité totale de travail.

Si ce jugement se trouve confirmé après un éventuel arbitrage, le membre du personnel reste en congé de maladie à temps plein.

Toutefois, le statut prévoit qu'une maladie résultant de la grossesse ne peut donner lieu à une déduction du contingent de maladie. L'employeur se tire alors une balle dans le pied, car le membre du personnel reste absent à temps plein et ne travaille plus, mais doit être payé à temps plein, sans que l'absence ne soit comptabilisée comme maladie.

Depuis le 1er mars, les usagers de la route sont tenus d'appliquer le principe de la tirette. Celui-ci veut que les conducteurs laissent passer en alternance ceux qui se trouvent sur une bande où la circulation est interrompue. Le non-respect de cette disposition peut donner lieu à une amende de 55 euros. Cette nouvelle règle vise à optimiser la fluidité du trafic, promouvoir la courtoisie au volant, et lutter contre l'agressivité sur les routes.

Un article de la presse écrite s'est penché de plus près sur ce phénomène de l'agressivité sur les routes et un passage a particulièrement retenu mon attention. Il y était question de l'âge et du sexe des auteurs (potentiels) : les trentenaires masculins. Avais-je des soucis à me faire et étais-je moi aussi un agresseur potentiel ? La question ne manquait pas de pertinence car le même jour, j'avais personnellement été impliqué dans une situation de trafic qui avait failli dégénérer. Ce trajet vers la gare était bien différent de mes rencontres fréquentes avec des personnes refusant de céder la priorité, face auxquelles je me limitais à m'interroger sur leurs capacités d'appréciation.

Quelle était cette différence ? Un mardi matin comme un autre, deuxième jour de travail de la semaine, j'écoute calmement de la musique en me rendant à la gare en voiture. Je m'engage sur le rond-point, et après un instant, un conducteur impatient décide de me brûler la priorité et déboule sur le rond-point devant mon nez. Je freine sec, pousse un soupir, sens une pointe d'énervement et reste pantois devant ce comportement, avant de continuer calmement mon chemin jusqu'à destination.

Vendredi matin, dernier jour d'une semaine agitée, au travail comme sur le plan privé, musique rock à fond dans les baffles. Je pars au travail légèrement en retard. J'arrive au rond-point et, cette fois, c'est un camionneur qui décide de me barrer la trajectoire. Freinage brusque, suivi cette fois d'un concert de klaxon et d'un flot d'injures peu catholiques. Le chauffeur du camion impassible freine à son tour. Nouveau coup de klaxon ! Le camion avance d'un demi-mètre, avant de freiner à nouveau démonstrativement. Mais quel ***** !

Soudain, je pense : tous les grands problèmes de la vie tournent autour de l'argent, du sexe et de la religion. À quelle catégorie cette situation appartient-elle ? Perdu dans ses pensées dans sa cabine, ce chauffeur croit sans doute être un dieu, mais ça le regarde... Faut-il fuir ou se battre ? Finalement, je respire profondément et quitte le rond-point pour rejoindre la gare.

Lors du trajet en train, je sentais encore l'adrénaline de la scène en tentant de me concentrer sur mon journal, quand mes yeux se sont posés sur cet article sur l'agressivité au volant. J'ai alors pris la décision suivante : dorénavant, je partirai à temps et n'écouterai plus que de la musique calme dans ma voiture à la fin de la semaine !

*Alain Peeters
Président provincial du Brabant flamand*

Questions & réponses

concernant



Question 1

Je suis pensionné et divorcé. Combien peut-on retenir sur ma pension pour une pension alimentaire ? La pension du public n'est-elle pas personnelle ? Qu'en sera-t-il si je refuse de payer ?

Quand on parle de pension alimentaire, on pense d'abord à la pension alimentaire due suite à un divorce. Pour plus de clarté, nous rappellerons que l'obligation alimentaire est également applicable aux :

- conjoints;
- parents et enfants;
- grands-parents et petits-enfants;
- beaux-enfants et beaux-parents;
- enfants adoptifs et parents adoptifs;
- enfants naturels reconnus légalement et leurs parents.

Dans tous les cas, le montant de cette obligation est déterminé en tenant principalement compte des revenus.

En cas de séparation, le montant est fixé de commun accord entre les deux parties, ou est déterminé par le tribunal.

Saisie

En cas de non-respect de l'obligation alimentaire, on peut naturellement procéder à une saisie sur la pension, mais pas seulement dans ce cas. En effet, les autres dettes peuvent aussi donner lieu à une saisie sur votre pension mensuelle.

En remplissant son obligation alimentaire, en réglant ses dettes, on évite les problèmes... alors qu'en cas de non-paiement, on peut saisir tout ou partie de votre pension.

Les montants qui peuvent être saisis sont liés à l'évolution de l'index et sont fixés chaque année.

Limites pour l'année 2014 (montants nets)

Quotité saisissable ou cessible

sur la partie des pensions inférieure ou égale à € 1.069	€ 0
sur la partie des pensions située entre € 1.069,01 et € 1.149	20 % (= max. € 16,00)
sur la partie des pensions située entre € 1.149,01 et € 1.386	40 % (= max. € 94,80)
sur la partie des pensions supérieure à € 1.386	le tout

- Lorsqu'il y a un ou plusieurs enfants à charge, les montants mentionnés sont majorés de € 66,00 par enfant à charge.
- En principe, le montant total des pensions, rentes, traitements... est pris en considération pour déterminer le montant qui peut être saisi ou cédé.

Et maintenant, pour en revenir à l'essence même de la question :

- Le tableau repris ci-dessus n'est pas d'application pour les pensions alimentaires. Dans ce cas (par exemple en cas de divorce), ces limites ne sont pas prises en compte.
- Pour le paiement des pensions alimentaires, la totalité du montant de votre pension peut être saisie.

Et dans ce cas, partir à l'étranger ne vous aidera pas car le paiement de la pension est exécuté en Belgique et on sait donc parfaitement où vous trouver ...

les pensions

Question 2

En raison des circonstances, j'ai dû quitter le service (après 22 années) et je suis allé travailler dans le privé. Ai-je encore droit à une pension pour les années prestées en tant que fonctionnaire ? Quand puis-je demander ma pension ?

encourue qui a pour conséquence la perte du droit à la pension de fonctionnaire, ou du fait d'un nombre insuffisant d'années de services en tant que fonctionnaire.

Ensuite, il faut faire la distinction entre une pension immédiate et une pension différée :

- **La pension immédiate** : quand le fonctionnaire est encore en service la veille de sa mise à la pension.
- **La pension différée** : quand le fonctionnaire a démissionné avant d'avoir atteint l'âge de la pension, 60 – (62) ans en général. Pour certaines catégories, la limite d'âge est plus élevée, ou, comme à la police, plus basse (54 – 56 – 58).

Pour l'âge de la retraite, on ne tient pas compte des limites d'âge prévues à la police mais bien des âges de pension en vigueur à la fonction publique.

Quand on remplit les conditions pour demander sa pension (65 ans ou, anticipativement à partir de 60-62 ans), on peut alors bénéficier des deux pensions, celle de la fonction publique et

celle du secteur privé. On parle alors d'une carrière mixte. Pour les prestations en tant que policier, on applique les mêmes règles de calcul que pour un demandeur qui était encore à la police la veille de sa pension. On utilisera donc le tantième 1/50e pour les années en tant que policier et, pour les années prestées dans le secteur privé, on appliquera les règles du privé.

Les pensions seront donc payées par deux régimes de pensions différents : le SdPSP pour les services du secteur public et l'ONP pour les prestations du privé.

Les retenues sociales et fiscales sont bien évidemment calculées sur le montant cumulé des pensions.

Dans une telle situation, il est conseillé de ne pas attendre la demande automatique de l'ONP mais d'introduire spontanément sa demande avec le formulaire prévu (Capelo) à l'adresse suivante : SdPSP – Contact Center – Place Victor Horta 40 – Bte 30 – 1060 Bruxelles.

Introduire une seule demande est d'ailleurs suffisant. L'information est automatiquement transmises aux autres régimes de pensions.

Question 3

Je suis ex-militaire et avant, je travaillais à la gendarmerie, avant de devenir membre du CALog lors de la réforme de la police. Dois-je prendre ma pension à 56 ans ou puis-je travailler plus longtemps ?

On parle ici d'un âge de pension sauvegardé qui permet de prendre sa retraite à 56 ans. Dans ce cas, le membre peut également choisir la date de sa pension.

Pour les membres du personnel qui, au 30 avril 1999, étaient soumis au statut du corps opérationnel de la gendarmerie ou qui, à cette date, étaient militaires désignés pour servir dans le corps administratif et logistique de la gendarmerie, peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une âge de pension préférentiel. (Loi du 30 mars 2001)

- Ils peuvent être admis à la pension le premier jour du trimestre qui suit celui au cours duquel ils atteignent l'âge de la pension anticipée.
- S'ils optent pour postposer leur départ à la pension, celle-ci pourra débuter le premier jour du mois qui suivra la cessation de leur fonction.
- Il faut comptabiliser 20 années de carrière.

Marcel De Loof
Représentant national des pensionnés (NI)

Sources : Code civil - Code judiciaire - MB - SdPSP et documentation personnelle.

Les gendarmes morts à Moorsele et à Moorslede.

H La commémoration des victimes de la guerre n'est pas un phénomène nouveau et toutes les unités militaires, dissoutes ou non, font tout leur possible pour honorer et commémorer leurs membres morts pendant la guerre ou fusillés par les Nazis.

Pourquoi voulons-nous honorer les morts?

Une des principales raisons pour une commémoration réside dans le fait que nous leur sommes reconnaissants de ce qu'ils ont fait. Une commémoration permet d'honorer une personne décédée pour avoir créé une université, pour avoir défendu le pays ou pour avoir apporté la paix et la justice.

Avec un article comme celui-ci, aussi petit qu'il soit, nous voulons commémorer et honorer les gendarmes morts dans deux communes qui sont presque homonymes, Moorsele et Moorslede.

Georges Golinvaux est né à Boussu le 1er mai 1915. Son père y travaillait comme gendarme dans la brigade de BOUSSU. Après son service militaire, il est rentré dans la cavalerie de la Gendarmerie à Ixelles.

Pendant la mobilisation qui précédait la deuxième guerre mondiale, des régiments de Gendarmerie légers étaient créés; ils étaient mis à disposition des troupes belges présentes sur le terrain. A cette époque, Georges habitait chez ses parents à Auderghem.

Georges faisait partie du Premier Régiment Léger composé (1er Groupe Mobile à Bruxelles et 3e Groupe Mobile à Charleroi)

Les 23 et 24 mai 1940, ces unités de Gendarmerie situées à Moorslede ont fortement souffert. Georges a été grièvement blessé pendant les bombardements. Il a été transféré à l'hôpital local, Kliniek Maria's Rustoord, où il est décédé le 24 mai à 18 heures.

Il a été enterré au cimetière communal et, plus tard, il a été inhumé dans le parterre d'honneur dédié aux victimes belges. En son honneur, un square situé à Auderghem a, 1950, été renommé en «square Georges Golinvaux».

Le 24 mai 1940, une unité de Gendarmes a été attaquée environ quinze kilomètres plus loin dans la commune presque-homonyme de Moorsele. Cinq Gendarmes sont morts sur le tas: le maréchal des logis **Louis Wauthier**, le brigadier **Albert Henry** et les gendarmes **Adrien Rasier**, **Eugène Thommes** et **Louis**. Ce n'est que le 9 mai 2009 que le ministre de la Défense, Pieter De Crem, a dévoilé un monument à cet endroit. Le SNPS était alors invité à être présent lors de cette cérémonie.

On pose parfois la question si de tels événements doivent encore être commémorés. Est-ce encore contemporain? La seule réponse possible est une réponse affirmative. Oui, on doit continuer à les honorer, le cas échéant parce qu'ils sont morts pour sauvegarder notre liberté.

Une citation très adéquate du Président Abraham Lincoln: **«Une nation qui ne commémore pas ses morts qui ont donné leur vie pour la liberté, n'est pas digne du nom de nation.»**

Source: informations reçues de la part de Ronny Vandamme, Roulers et documentation propre

Marcel

Appel à l'aide demande d'informations !

1. Dans la nuit du 24 au 25 juin ou du 25 au 26 juin 1944, mon oncle, le maréchal des logis de 1ère classe **René Deuvaert** – matricule 849, était chef de poste d'un bâtiment de la Gendarmerie situé à BRUXELLES, à proximité de l'avenue Louise (peut-être rue Gachard). Avec la connivence d'un collègue, le bâtiment a soi-disant été attaqué (par un mouvement résistant qui m'est inconnu et dont mon oncle aurait fait partie) et toutes les armes présentes ont été « volées ». Les autres gendarmes présents ont été abandonnés bâillonnés pour sauver les apparences. Mon oncle et son collègue se sont cachés jusqu'à la libération.
2. Dans la nuit du 3 au 4 février 1943, trois collègues gendarmes de la 1ère Cie MOB BRUXELLES, sans doute l'Escadron S (contrebande) ont été abattus à Moorslede (Flandre occidentale) alors qu'ils effectuaient une patrouille motorisée en side-car sur une route de campagne. Il s'agissait des collègues **Albert Daniels**, **Raymondus Vanderzande** et **Théophile Vanlierde**.

Avez-vous été témoin ou présent lors de ces faits ou pouvez-vous communiquer davantage de renseignements à leur propos ?

Merci de transmettre vos informations à
guy.erbo@skynet.be
GSM : 0476 96 95 91

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

ANTWERPEN

- Le 07 novembre 2013, **REYNTJES Alfons**, époux de Elisabeth LEFFELAER. – 81 ans
- Le 26 novembre 2013, **KESTENS Léonie**, veuve de Gaston MAERTENS. – 90 ans
- Le 06 décembre 2013, **NEELS Adrienne**, veuve de Marcel VANDOMMELE. – 85 ans
- Le 02 janvier 2014, **VERBOVEN Alfons**, veuf de ANNA DE VRIENDT. – 93 ans
- Le 21 février 2014, **VAN DER HEYDEN Frans**, époux de Jeanne COOLS. – 71 ans

ARLON

- Le 10 février 2013, **GRIMONSTER Raymond**, veuf de Yvette DEMOULIN. – 88 ans
- Le 11 décembre 2013, **DEHARD Jacques**, époux de Vivianne THIRY. – 59 ans

ASSE

- Le 04 janvier 2014, **VANDEBROUCKE Patrick**, époux de Greta CUYT. – 55 ans
- Le 13 janvier 2014, **ELEWAUT Albrecht**, époux de Marie BINEMA. – 91 ans

BRUGGE

- Le 04 janvier 2014, **GOEMAERE Johnny**, – 57 ans
- Le 23 janvier 2014, **VAN DER BORGH T Roger**, époux de Delphina DE SCHRYVER. – 91 ans
- Le 02 février 2014, **MISTIAEN Lievin**, époux de Agnes FAVOREEL. – 86 ans

BRUXELLES

- Le 21 décembre 2013, **GYLAER Elisabeth**, veuve de Peter VANGRINSVEN. – 86 ans

CHARLEROI

- Le 06 janvier 2014, **SERVENE Héléna**, veuve de Camille BEKE. – 83 ans

DENDERMONDE

- Le 28 décembre 2013, **CLAUS Marietta**, épouse de Theoduul STEVENS. – 80 ans

DINANT

- Le 28 octobre 2013, **WILVERS Marie**, veuve de René COMPERE. – 92 ans
- Le 30 novembre 2013, **MATHIEU Jules**, veuf de Eudalie LAFFINEUR. – 90 ans
- Le 08 décembre 2013, **SAUTELET Georges**, veuf de Julienne VASTIE. – 92 ans
- Le 29 janvier 2014, **HOUSIER Pol**, époux de Brigitte BARGON. – 86 ans

EUPEN

- Le 26 mai 2013, **NUSSBAUM Maria**, veuve de Joseph JOLIET. – 89 ans

GENT

- Le 04 octobre 2013, **DECLERCK André**, époux de Ivonne VAN HOUCKE. – 96 ans
- Le 19 novembre 2013, **MOYAERT Rachella**, veuve de Camillus VANDENBUSSCHE. – 92 ans
- Le 24 décembre 2013, **VANDENAMEELE Gabriël**, époux de Francine VAN DEN BROECKE. – 71 ans

HASSELT

- Le 19 novembre 2013, **OOMS Elza**, épouse de Jos DRIES. – 81 ans
- Le 28 novembre 2013, **KUYKEN Andre**, veuf de Frieda GEENEN. – 74 ans
- Le 14 décembre 2013, **LUYCKX Henri**, époux de Maria TOMBEUR. – 85 ans
- Le 08 janvier 2014, **AMERICA Philomène**, veuve de Jan NOOTENS. – 94 ans

IEPER

- Le 25 janvier 2014, **VANOVERSCHELDE Frans**, veuf de Denise VANBECELAERE. – 81 ans

KORTRIJK

- Le 11 janvier 2013, **DEMAN Albert**, époux de Jenny DECLERCQ. – 67 ans
- Le 12 décembre 2013, **LANGEDOCK Hervé**, époux de Linda VERHAEST. – 60 ans
- Le 12 décembre 2013, **LANGEDOCK Hervé**, époux de Linda VERHAEST. – 60 ans

LEUVEN

- Le 18 mai 2013, **VAN EYKEN Eugène**, veuf de Mathilda DEWIT. – 91 ans
- Le 07 août 2013, **SCHEPMANS Ivonne**, veuve de Richardus MELLAERTS. – 81 ans
- Le 16 septembre 2013, **SCHOETERS Louisa**, veuve de Marcel DE LAUW. – 91 ans

LIEGE

- Le 05 février 2014, **DONY Joseph**, époux de Anna THEISSEN. – 78 ans

MECHELEN

- Le 25 octobre 2013, **CORNELIS Lea**, veuve de André VANCRONENBURG. – 89 ans
- Le 01 février 2014, **LAUREYS Josepha**, veuve de Emiel UYTGEERTS. – 86 ans

MONS

- Le 07 novembre 2013, **URBAIN Serge**, époux de Valérie ONRE. – 49 ans

NAMUR

- Le 19 octobre 2013, **ROBIN Jean-Luc**, époux de Carine GRANDJEAN. – 49 ans
- Le 27 janvier 2014, **CRUCIFIX Robert**, époux de Hermine JACQUEMART. – 90 ans

NEUFCHATEAU

- Le 02 janvier 2014, **LEONARD Roger**, époux de Monique BARTHELEMY. – 66 ans

TONGEREN

- Le 25 décembre 2013, **VICCA Joseph**, veuf de Cornelia DIRIX. – 95 ans
- Le 28 février 2014, **BAERTS Frans**, époux de Yvonne BAETEN. – 89 ans

TOURNAI

- Le 03 septembre 2013, **VIVIER Louise**, veuve de Joseph BOLLE. – 87 ans

TURNHOUT

- Le 15 novembre 2013, **PEETERS Anna**, épouse de Alfons FRANSEN. – 81 ans
- Le 09 décembre 2013, **BERGS Michel**, époux de Martha VERBOVEN. – 86 ans
- Le 09 décembre 2013, **BERGS Michel**, époux de Martha VERBOVEN. – 86 ans
- Le 03 janvier 2014, **NAUWELAERS Julia**, veuve de Marcel POLFLIET. – 94 ans



COMMISSAIRE, IL EST TEMPS.

? QUOI ?! DÉJÀ SI TARD ?



JE PARLE DE NOS VÉHICULES : DES CER-CUEILS AMBULANTS. POUR AVOIR DES PIÈCES, Y'A QUE LES BOURSES D'ANCÊTRES. AVEC LE BUDGET ANNUEL, ON TIENDRA PAS UN MOIS !



LES MÉCANOS VEULENT BIEN BRICOLER, MAIS C'EST DES MIRACLES QU'IL FAUDRAIT.

JE VOIS CE QUE JE PEUX FAIRE.



DONC, ON S'OCCUPE DE L'ESCORTE, LE CLIENT PAIE TOUS LES FRAIS... MATÉRIEL COMPRIS.



BRILLANT ! ON NIE TOUT ET ON JOUE LES INDIGNÉS.



J'AI BESOIN DE 4 MOTARDS POUR UNE ESCORTE VIP.

4 MOTARDS ??? MAIS ON N'A QU'UNE MOTO. LES AUTRES SONT EN PANNE.



C'EST CE QUE VOUS PENSEZ... SUIVEZ-MOI !

!



JUSTE LIVRÉES POUR L'OPÉRATION PANDA. CELUI-CI S'APPELLE HAO HAO.

?



COMMENT VOUS AVEZ FAIT ÇA CHEF ?

HUMM... UN VENT FAVORABLE DE MONS.

ET EUH, LE SNPS NE DOIT RIEN SAVOIR !

ED. ANNE