

Echo

NSPV - SNPS - NGPS



UN DEUXIEME MANDAT
POUR CARLO MÈDO

AVENTURES ET HISTOIRES
D'UN ANCIEN GENDARME



<https://www.facebook.com/nspvsnpssngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpssngps/>



REVUE
TRIMESTRIELLE
JUILLET
2020

NR.735

LE MOT DU PRÉSIDENT

L'été est à notre porte et presque tout le monde aspire aux vacances. Ces derniers mois ont été bizarres et sont sans précédent dans l'histoire de notre pays.

Nous n'oublierons jamais le Covid-19 qui fait entre-temps partie de notre mémoire collective. Mais, malgré tout, la société a continué à vivre du mieux qu'elle le pouvait.

La police s'est cependant retrouvée face à un énorme défi, à savoir le respect des différentes directives édictées par la task force. Des directives qui se succédaient très rapidement et qui, parfois, se contredisaient ou étaient même assorties d'une interprétation personnelle. Un travail difficile donc pour la police.

Certains collègues ont été contraints de rester chez eux et la voie de la concertation numérique a fait son entrée dans la police.

Le SNPS s'est-il alors croisé les bras ? Non, bien au contraire, d'innombrables concertations ont été organisées et les diverses notes qui devaient être diffusées, tout comme les analyses des risques en évolution constante, ont fait l'objet de la concertation sociale.

Lorsque la crise semblait tirer à sa fin et que la mainmise sur la population a pu tout doucement être relâchée, nous avons été confrontés à une toute autre forme d'emprise. Aux États-Unis, un homme noir a été victime de violence policière. Il s'en est immédiatement suivi un mouvement mondial de protestation et les frustrations qui semblent animer la population américaine se sont reflétées sans pardon sur notre société ; sans aucune nuance. « La police belge est un ramassis de personnages racistes et violents, qui ne cherchent qu'à rabaisser et dominer les personnes d'une certaine origine. »

Ces propos ont encore été amplifiés par quelques exemples dont le cirque médiatique s'est empa-

ré pour faire exploser de façon exponentielle certains tirages. Qui ne voudrait pas lire cela ? Le modèle du community policing largement accueilli est une farce, une façade qui ne sert qu'à dissimuler la vérité. « Les jeunes policiers sont endoctrinés », ni plus ni moins.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons bien entendu fait savoir aux différentes autorités politiques et administratives que la généralisation et l'institutionnalisation de tels propos blessants envers la police ne visent qu'à nuire au fragile équilibre entre l'usage légitime de la violence par la police et la vision de certains utopistes bien pensants selon laquelle la police est superflue dans une société autorégulatrice.

Fort heureusement, il y a encore des gens dotés de bon sens et on a pu rapidement démontrer grâce à un certain nombre d'éléments objectifs que la police n'est absolument pas une organisation violente et raciste et que la majorité des policiers sont des personnes honnêtes et intègres qui essaient de faire leur travail correctement. Ce qui n'est pas facile dans notre société instable de désinformation, de médias sociaux et de critique sans bornes de tout ce qui irradie d'autorité.

En tant qu'organisation syndicale connaissant par cœur le monde policier, nous osons affirmer que les policiers à tous les niveaux de l'organisation sont des personnes intègres, avec le cœur à la bonne place, avec une âme de policier. Une âme qui est prête à tout donner pour aider les citoyens et protéger la société.

Personne ne nie qu'il y a, çà et là, aussi des cas individuels qui posent question sur le plan déontologique, mais il existe pour cela d'innombrables organismes de contrôle au sein de la police.

Les policiers ressentent-ils de la frustration ? On ne peut le nier.

Et cette frustration est grande. Elle résulte de la perte d'identité et de la recherche désespérée d'une nouvelle vie. Nous ne pouvons y échapper. Dans ce grand groupe, il y a les nostalgiques du passé, d'une police d'avant la fusion. Une nouvelle police qui a fortement rayé l'âme de bon nombre d'anciens. Les choses n'étaient peut-être pas si géniales avant, mais dans l'esprit de beaucoup, la nouvelle police ne donne absolument aucun sentiment d'« appartenance ». Et c'est justement l'ingrédient indispensable pour former une bonne équipe.

L'arrêt de 2014 relatif au régime de pension au sein de la police a causé du tort. Il continue de résonner aujourd'hui encore dans l'esprit de nombreuses personnes. La NAPAP a tenté de formuler une réponse, mais cela va bien plus loin que l'élaboration d'un régime. Cela concerne le



sentiment d'uniformité, la comparaison avec d'autres fonctions externes à la police. La particularité, la magie du métier commence à perdre de son éclat et cela laisse des traces.

Et nos jeunes, qui se sentent abandonnés, et ils ont raison. La police est exposée à la critique bon marché et non fondée et c'est une honte. Pour le dire brièvement et vulgairement : « on se fait casser la figure pour un salaire de misère... ».

Cela fait 20 ans que les salaires n'ont pas été pleinement revalorisés. Il y a certes eu une correction salariale pour certains sur la base d'une série de critères objectifs et incontestables, et ce, au cours d'une période difficile d'assainissement, et nous en sommes reconnaissants. Mais ici aussi, nous entendons les mêmes signaux, identité et reconnaissance. Et oui, nous aimons dire qu'il serait préférable de convertir la reconnaissance en monnaie forte.

« Ce n'est pas en marchandant qu'on gagne de quoi manger » a dit un prestataire de soins sur la chaîne publique et il a raison. Le travail policier est une vocation et la manne ne tombe pas du ciel.

Sommes-nous satisfaits que le ministre de l'Intérieur fasse de son mieux pour sa police ? Oui, plus que satisfaits. Et nous sommes également satisfaits des efforts consentis par les hauts dirigeants de la police parce qu'ils font plus que de leur mieux pour libérer les moyens et les fonds indispensables pour moderniser et actualiser la police.

Et nous soutenons ces efforts car nous comprenons le dossier dans sa globalité.

Mais ne serait-il pas grand temps que la société et nos responsables politiques comprennent ce qu'est vraiment le travail policier ? Des policiers heureux veillent à la sécurité du quartier, à la sécurité de la société.

Le SNPS fait de son mieux pour « simplifier la vie » de ses membres et les assister. Nous n'attendons rien de moins du monde politique.

Le SNPS a publié son cahier de revendications en 2018 et nous en soutenons toujours le contenu, qui peut se résumer en trois devises :

- Pas de violence envers la police ;
- Donnez-nous les moyens ;
- Laissez-nous faire notre travail.

Nous invitons en tout cas les politiciens à lire attentivement nos revendications et à en reprendre l'essentiel lors des négociations pour la formation d'un gouvernement. Cela ne peut être que bénéfique pour notre société et la police.

Carlo Médo
Président National

Vu l'Art. 29 de la loi du 24 Mars 1999, le montant de la cotisation syndicale pour les membres actifs a été adaptée au 1/1/2020 comme suit :

- € 162,00 (paiement annuel)
- € 13,50 (paiement mensuel)

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).

Editeur responsable:
Carlo Médo
Mise en page:
Joeri Franck

Romboutsstraat 1/011
1932 Zaventem
T 02 644 65 00
www.snps.be



LE BILAN

Le mois de juin touche à sa fin et les vacances scolaires débutent.

Après trois longs mois de confinement, enfants, petits et grands, jeunes et moins jeunes, vont reprendre une vie plus ou moins normale.

Le Conseil National de Sécurité n'a néanmoins pas complètement lâché les rennes et des limites subsistent. Si nous voulons continuer à avancer dans la bonne direction, des règles doivent encore s'imposer à rappelé la Première Ministre.

Depuis mars et cette Assemblée Générale qui est une étape importante dans la vie de notre association, bien des événements ont occupé notre vie.

Entre les réunions quotidiennes avec les délégués permanents, les réunions hebdomadaires du C.A. et les différents comités, locaux ou nationaux, le tout organisé le plus souvent en vidéo-conférences, le temps a finalement passé assez vite. Notre DAFAD ne sera peut-être pas de cet avis ? Il faut dire que l'organisation de l'assemblée générale « à la sauce COVID » lui a causé bien des tracas. Une expérience inédite dans l'histoire du SNPGd/SNPS et qui restera sans aucun doute dans nos mémoires.

Pas question de rassembler plus de 120 membres votants dans une salle en respectant les normes 'Covid19' ? OK. Nous procéderons donc par écrit !

Et à l'heure où vous lirez ces lignes, l'Assemblée Générale aura eu lieu et les différents mandats auront été attribués. The Show must Go On ! L'heure de faire un petit bilan.

Pour remercier nos collaborateurs du siège national qui ont fait preuve d'une fidélité sans faille et ont fait front devant les difficultés. En télé-travail ou dans les bureaux, l'administration n'a souffert d'aucun retard. C'était essentiel, en cette période de 'primes syndicales'.

DAFAD a dit : « Yes you can ! ». Alors ils l'ont fait !

Merci à eux pour cette collaboration 'super Pro' !

Pour féliciter nos délégués permanents. Vous représentez, au sein de tous les comités, la marque de fabrique du SNPS, l'excellence que tous nous envient !

Pour souligner combien nos délégués, à tous les niveaux, ont continué à mener le combat syndical pour et avec nos affiliés.

Quoiqu'en disent nos détracteurs, vous êtes exceptionnels ! MERCI !

Dans les différents comités de concertation et de négociations le 'Captain' a mené son équipage avec le professionnalisme que nous lui connaissons. Et avec de belles réussites à la clef.

Nous avons aussi occupé le terrain médiatique au maximum. Car il était important que l'étendard SNPS flotte au vent et à la vue de tous !

Ce n'était pas la première tempête que le SNPS devait traverser. Ce n'était sans doute pas la plus facile non plus. Nos différents ministres en savent quelque chose.

Juillet arrive donc à point nommé. Pour recharger les batteries et être fins prêts pour une rentrée de septembre qui s'annonce doré et déjà animée. Avec le déconfinement et la fin des pouvoirs spéciaux, les négociations ont repris pour la formation d'un gouvernement fédéral. Qui peut prédire ce que nous réservera l'automne ? Verrons-nous enfin notre cahier de revendications abordé à la table du comité avec l'autorité ? Aboutirons-nous à un accord dans le dossier de la pérennisation de la NAPAP ?

Même si certains continueront sans doute de prétendre que les syndicats ne font rien, vous pouvez être certains que nous ne céderons rien. Dans aucun dossier. Même dans le dossier COPENIC qui, n'en déplaise aux esprits chagrins, n'a jamais été abandonné et est toujours pendant en justice.

En attendant, profitez toutes et tous de ce bel été. Mais raisonnablement. Et surtout, prenez soin de vous et de ceux que vous aimez, et je vous donne rendez-vous en septembre, en pleine forme !

Thierry BELIN
Secrétaire National

Un deuxième mandat pour **CARLO MÉDO**

Lors de l'Assemblée générale de l'asbl SNPS du 26 juin 2020, bon nombre de mandats ont été renouvelés. Après une candidature et une présentation internes ainsi qu'un vote interne à bulletin secret par les membres effectifs de l'association, Carlo Médo a été élu pour une période de 5 ans au mandat de Président national. Pour notre Président national (qui préfère tout simplement se faire appeler « Carlo »), c'est le moment de faire un bref bilan de son premier mandat et d'exposer les grandes lignes de son prochain mandat.

Carlo est âgé de 51 ans et est un syndicaliste dans l'âme. Il a débuté sa carrière syndicale comme délégué en 1999 au sein de la Région de Bruxelles-Capitale où il a très vite eu la possibilité de suivre la formation de conseiller en prévention. Depuis lors, la problématique du bien-être ne le lâche plus et il suit chaque jour de près l'évolution de la réglementation.

Il a fait partie de l'équipe de négociateurs au sein du CCB 197 et son expertise a très vite été récupérée par le niveau national.

En 2009, il a participé à la sélection des délégués permanents pour les provinces du Limbourg et du Brabant flamand et a également pris part, à partir de ce moment-là, au Comité supérieur de concertation des services de police et au Comité de négociation pour les services de police en tant que négociateur permanent.

En 2016, il est élu par les membres effectifs de l'Assemblée générale à la fonction de Président national pour un premier mandat. À ce poste, il est notamment responsable de la gestion courante du syndicat. Il forme une équipe soudée avec le secrétaire national Thierry Belin.

Le fondement de sa politique se concentre sur trois principes simples, qu'il appelle lui-même le modèle CPP, c'est-à-dire diriger par et à l'aide d'une communication ouverte, moyennant la publicité de l'administration et avec la participation de chaque membre.

Nous lui laissons la parole :

Le SNPS a subi un bouleversement ces dernières années et le modèle CPP n'y est pas étranger.

Il a fallu prendre plusieurs décisions stratégiques pour l'avenir au sein d'une si grande association avec autant de personnages différents issus des quatre coins du pays. Le SNPS se concentre sur un groupe cible très important, les membres de la police. Mais le paysage policier se caractérise par une très grande diversité.

Le défi consistait donc à mettre sur pied une bonne communication pour chaque membre. Il s'en est suivi le renouvellement complet de notre site web, la création d'une page Facebook nationale et l'utilisation de moyens de communication modernes (Twitter, WhatsApp, Sharepoint, Teams, etc.). Une app a même été développée.

Afin de permettre une gestion publique, les liens avec le Conseil d'administration ont été resserrés et une fonction de directeur administratif et financier a été créée. Un nouvel expert-comptable externe a été engagé et les comptes annuels sont soumis à un audit par un réviseur d'entreprises. Différentes décisions financières et stratégiques ont été prises. Moyennant



totale transparence, traçabilité et processus décisionnel. Bon nombre de dossiers sont préparés par le comité de direction avant d'être présentés au Conseil d'administration. Ceci n'est possible qu'avec une administration solide et une équipe bien dirigée sous la supervision de notre DAFAD (directeur administratif et financier). Et il faut bien le dire : le SNPS est une association financièrement saine.

La participation a été obtenue par l'implication active des délégués dans toutes sortes de groupes de travail. Ainsi, nous avons notamment misé sur notre groupe de travail écoles, notre groupe de travail CALog, notre groupe de travail agents, notre groupe de travail DAB, etc.

Le secteur pensionnés a été mis à jour et ce groupe cible a trouvé la place qui lui revient au sein de notre association.

Un « bureau politique » a été créé dans le but de discuter des thèmes syndicaux, de formuler des avis et de définir notre stratégie.

Ainsi, notre cahier de revendications et le dossier relatif à la correction salariale ont été préparés et examinés au sein de cet organe. Ces dossiers ont ensuite été soumis au vote du Conseil national, l'organe syndical stratégique suprême de notre association. Le SNPS n'a pas agi sur un coup de tête dans le cadre des grands dossiers complexes ayant un impact important sur le personnel.

On entend souvent dire que la direction du syndicat vit dans une tour d'ivoire. Il faut absolument le contester. Les structures internes permettent de transmettre des informations au bureau exécutif de façon très rapide et précise.

Sur le plan administratif, le SNPS est en plein processus de modernisation. Le développement d'une marque propre et d'une identité visuelle.

Des moments de concertation sont organisés quasi quotidiennement avec nos délégués permanents qui, outre leur soutien aux provinces, ont aussi pas mal de tâches au niveau national.

Ainsi, le Comité supérieur de concertation et le Comité de négociation sont, dans bien des cas, préparés par l'équipe des permanents.

Y a-t-il encore des défis ?

Comme dans toute grande association. Le défi de ces prochaines années sera de pérenniser

ce qui a déjà été développé et d'en poursuivre l'élaboration. Car stagner, c'est revenir en arrière.

Ainsi, nous avons encore pas mal de projets en chantier concernant l'optimisation du fonctionnement interne, le développement de nouvelles technologies et la simplification de notre administration.

Nous continuerons également d'investir dans le déploiement ultérieur de nos trajets de formation.

La connaissance, c'est le pouvoir. Un délégué du SNPS doit donc être beaucoup plus polyvalent qu'avant. Nous misons en outre sur une formation de base très solide, la formation de défenseur disciplinaire, la formation bien-être, voire même de conseiller en prévention de niveau III ainsi que sur toute une série de formations dans les deux langues nationales. Des spécialistes enthousiastes sont prêts à prendre de jeunes délégués sous leur aile et à les préparer à une magnifique carrière syndicale.

De si grands projets requièrent pas mal d'énergie de la part de très nombreux acteurs. Et il faut souligner que bon nombre d'acteurs se consacrent tout simplement de façon désintéressée à notre syndicat dans le seul but de défendre les intérêts de nos membres.

Chaque jour, toute une équipe se tient prête à aider nos membres.

Le fer de lance de notre organisation est son service d'assistance juridique. Nous sommes fiers de l'efficacité de ce service et de sa plus-value réelle pour nos membres. La pensée juridique mais avec un cœur.

Nous continuerons d'investir dans le modèle CPP, mais chercherons aussi de nouvelles opportunités pour notre syndicat. Nous continuerons de resserrer les liens avec la SA Cover Risk Management, le courtier en assurances, afin de simplifier la vie de nos membres dans une optique de solidarité.

Nous sommes prêts pour l'avenir. Suivez-nous, car l'adage quasi séculaire est toujours d'une actualité brûlante : Ensemble, nous sommes forts !



MEMBRES HONORAIRES

L'ASBL SNPS est non seulement un syndicat, mais aussi une association chaleureuse où les gens peuvent se sentir chez eux. Nous sommes tournés vers l'avenir, mais toujours avec un immense respect pour le passé.

Notre secteur pensionnés connaît toujours un grand intérêt.

Notre association ne comptait jusqu'à présent qu'un membre honoraire, **monsieur Phil Van Mossevelde**, qui fut pendant des années la force motrice du SNPS.

En tant qu'association, nous sommes fiers de nos anciens.

Lors de l'assemblée générale du 26 juin 2020, il a été décidé, à l'instigation de l'ensemble du conseil d'administration du SNPS, d'accorder le statut de membre honoraire aux personnes suivantes :

Monsieur Marcel De Loof

Marcel était, depuis des décennies, le représentant national des pensionnés néerlandophones. Les efforts qu'il a consentis pour aider les membres pensionnés et leurs veufs ou veuves étaient tout bonnement phénoménaux. Ses connaissances générales sont reconnues tant au sein qu'en dehors de notre association.

Monsieur Dany Cavet

En tant que vice-président du SNPS, Dany était toujours un rocher dans la tempête. Il est prêt à soutenir tout projet.

Messieurs Pierre Vrijens et Gilbert Verkyndere

Leur rôle exemplaire nous inspire à poursuivre sur la voie empruntée.

La voie de la confiance et de la compréhension mutuelles, la voie de la solidarité et de l'engagement inlassable pour nos membres.

Nous souhaitons à nos membres honoraires la bienvenue ainsi qu'une excellente santé.

Nous les remercions non seulement eux, mais aussi leurs épouses.

La pandémie de Covid-19 nous empêche de les fêter manière appropriée, mais ce n'est que partie remise...





L'utilisation de Bodycams dans le cadre du travail de la police a de nouveau fait l'objet de l'actualité ces dernières semaines. Suite à un certain nombre d'incidents et surtout de critiques sur le fonctionnement de la police, l'appel de la base pour l'introduction des bodycams devient de plus en plus fort.

En tant que syndicat, le SNPS est certainement favorable à l'innovation et à l'introduction de nouvelles technologies dans le travail quotidien de la police. La fable selon laquelle les syndicats seraient contre les caméras de surveillance est tout à fait infondée.

Dans les différents forums de concertation et à la suite de réflexions internes dans notre bureau politique, le SNPS a une position claire sur l'introduction des bodycams.

Le SNPS exige une législation fondée et concluante. Nous voulons une uniformité et une facilité d'utilisation de l'équipement. Nous voulons des règles claires et incontestables concernant le stockage et l'utilisation des données. Les bodycams doivent pouvoir être employées par l'utilisateur de manière simple et personnelle. L'initiative doit également revenir à l'utilisateur.

Nous avons déjà exprimé notre point de vue au sein des différents organes consultatifs où le test des bodycams est à l'ordre du jour. Dans certains cas, le SNPS a pu constater que les règlements sont traités de

manière très créative.

Pour le SNPS, il serait plus logique et plus significatif de créer une réglementation nationale avec des directives claires sur l'achat, l'utilisation, l'entretien et l'élimination des bodycams.

L'organe de contrôle des informations policières (COC) a mené des recherches sur l'utilisation actuelle des caméras de surveillance mais aussi sur les lacunes de la réglementation actuelle.

Étonnamment, les conclusions du COC sont largement conformes aux vues du SNPS.

Le rapport complet peut être consulté sur le site web du COC <https://www.controleorgaan.be/#>.

Dans le cadre d'une enquête sur l'utilisation des bodycams menée par le COC (organe de contrôle de l'information policière), nous avons reçu les textes.

Ci-joint les conclusions et recommandations : (source Organe de contrôle des informations policières)

L'enquête montre que l'utilisation des bodycams par les forces de police augmente à un rythme effréné. Les objectifs spécifiques pour lesquels les bodycams sont utilisées sont différents. Ceci est principalement dû au large champ d'application de l'article 25/3 § 1 de la LFP. Le concept de "lieux non décidés" permet d'utiliser la bodycam dans une grande variété de situations. En même temps, il est

nécessaire de clarifier le concept d'"intervention".

Les districts de police impliqués dans l'étude font une distinction fictive entre le port et l'activation effective de la caméra corporelle. Ce n'est qu'en "activant", et donc en utilisant efficacement, la caméra corporelle que les districts de police supposent que des images et du son sont enregistrés. Cependant, les images et, selon le choix de la zone de police, également le son sont déjà enregistrés en mode veille ou en mode tampon. Toutefois, ce "pré-enregistrement" des données n'est pas prévu par la loi sur la protection des données, de sorte que l'enregistrement de données sans en informer la personne concernée est non seulement contraire à la loi sur la protection des données, mais doit également être considéré comme un traitement illicite de données à caractère personnel.

Bien que les situations dans lesquelles les caméras corporelles doivent être portées et peuvent être utilisées soient consignées dans des directives locales ou un ordre de service, le policier opérationnel dispose d'une certaine et même large autonomie pour décider du moment où la caméra est effectivement activée, et donc des images (et du son) sont enregistrées. L'étendue de l'autonomie du policier opérationnel est également déterminée par la hiérarchie interne (sur le terrain) et les principes de proportionnalité

et de subsidiarité. À cet égard, le COC plaide pour un certain degré d'uniformité au sein de l'ensemble de l'ICP autour de l'utilisation du bodycam. Il est possible qu'une directive des ministres compétents puisse être un moyen d'y parvenir. L'organe de contrôle est d'avis que le chef de la police est responsable en dernier ressort de l'utilisation du bodycam, sans préjudice de l'application des articles 70, 152 ou 260 du code pénal.

La date de début de la période de conservation est la date à laquelle les données sont enregistrées sur le bodycam, même si les données ne sont pas stockées dans la base de données de la police du district de police le même jour.

Certaines zones de police prévoient une réglementation des droits d'accès du policier qui a utilisé le bodycam. Toutefois, ce règlement est indépendant de l'accès aux images tel que prévu à l'article 25/7 de la LPD, qui prévoit des périodes d'accès distinctes selon que l'accès relève d'une mission de police administrative ou judiciaire. Il s'agit donc d'une élaboration du principe du droit d'accès de la personne concernée. Il est donc impossible de voir pourquoi les mêmes droits ne devraient pas s'appliquer à la personne concernée (citoyen) dont les images ont été enregistrées, sauf lorsque les enregistrements ont un besoin opérationnel.

L'utilisation de bodycams soulève des questions sur la compatibilité de l'enregistrement audio avec l'article 259bis du code pénal et l'arrêt de cassation du 17 novembre 2015.

Dans l'hypothèse (actuellement courante) où les données sont déjà traitées en mode "stand-by" ou "buffer", cela est contraire aux dispositions correspondantes de la LFP ? et, le cas échéant, également à l'article 259bis du Code pénal et à l'arrêt de cassation du 17 novembre 2015. Même après l'activation effective, il subsiste une certaine incertitude quant à la compatibilité des enregistrements audio avec l'article 259bis de la CP. en ce qui concerne tous les policiers qui ne sont pas directement impliqués dans la conversation/communication.

En ce qui concerne l'utilisation non visible des caméras de surveillance, la compatibilité avec l'article 259bis du code pénal n'est pas claire.

L'organe de contrôle recommande donc qu'une disposition légale clairement divergente soit inscrite dans la LFP concernant la légalité des enregistrements audio.

L'Organe de contrôle recommande de supprimer l'avertissement prévu à l'article 25/2 § 2, 2°, b) du PAYMN et au moins de le rendre non plus obligatoire.

Pour ces raisons, l'Organe de contrôle des informations de police, prend les décisions suivantes et fait les recommandations suivantes,

1. Recommande que le concept d' « intervention » soit mieux défini et précisé
2. Estime que, si des données à caractère personnel de tiers sont déjà traitées lors du simple portage de la bodycam, ce traitement constitue une violation de l'article 25/2, § 2, 2°, b) de la LFP et des articles 28 et 33, § 1 du LPD en ce sens que les données à caractère personnel sont traitées sans que la personne concernée en soit avertie, et constitue donc une utilisation cachée des caméras, tant en fait qu'en droit.
3. considère également que l'enregistrement en mode veille, tel que décrit ci-dessus, de conversations de personnes qui participent ou non à l'interaction est contraire à l'article 259bis CP. en liaison avec l'article 25/2 § 2, 2°, b) de la LPD ;
4. Recommande aux ministres compétents d'imposer une uniformité maximale ou du moins de s'efforcer de parvenir à une uniformité maximale dans l'utilisation de la bodycam par le biais d'une directive ministérielle ;
5. Constate que le chef de la police locale ou le commissaire général de la police fédérale est responsable en dernier ressort de l'utilisation de la bodycam et doit être considéré comme le contrôleur ;
6. Décide que la date de début de la période de conservation des images/données personnelles est la date à laquelle les données sont enregistrées sur la bodycam, même si les données ne sont pas stockées dans la base de données de l'unité de police le même jour ;
7. Invite les unités de police à organiser elles-mêmes le droit d'accès de la personne concernée par le biais d'un accès direct et à ne pas renvoyer la personne concernée à l'organe de contrôle, qui ne peut qu'utilement faire office d'instance de recours à l'égard des décisions de l'unité de police responsable du traitement ;
8. Recommande qu'une dérogation juridique claire soit incluse dans la LFP concernant la légalité des enregistrements audio associés à l'utilisation du bodycam et concernant une période de conservation minimale pour les images et les enregistrements audio ;
9. Recommande que l'avertissement prévu à l'article 25/2 § 2, 2°, b) de la LPD ne soit au moins plus obligatoire.

Comme toujours, le SNPS continuera à suivre ce dossier et se rendra disponible pour toute discussion dans les forums appropriés.

LA CORRECTION SALARIALE

Ces derniers jours, nous avons reçu pas mal de questions à propos de la communication des pouvoirs publics en ce qui concerne « l'augmentation de salaire » pour certains cadres moyens et membres du personnel CALog B.

D'où ce petit rappel.

Le SNPS a participé au dossier « correction salariale » en 2017/2018. La première phase consistait en la correction salariale des échelles B4 et B5 du cadre de base.

Il a été négocié qu'il s'en suivrait une adaptation salariale à compter du 1er juillet 2020 pour le cadre moyen M4.1 et la fonction générique CALog B.

Dans notre écho syndical de mai 2018 (lien), nous avons traité des différentes phases. Nous avons aussi expliqué pourquoi et comment certaines choses avaient été mises en place.

Ainsi qu'il a déjà été dit à plusieurs reprises, un accord négocié a été trouvé. Ce que vous voyez maintenant, c'est l'élaboration pratique de la deuxième phase.

En 2018, nous avons aussi posé comme condition que cette correction salariale n'implique en aucun cas une paix sociale. Dans notre cahier de revendications pour 2020, nous exigeons une révision complète et approfondie de tous les salaires au sein de la police.

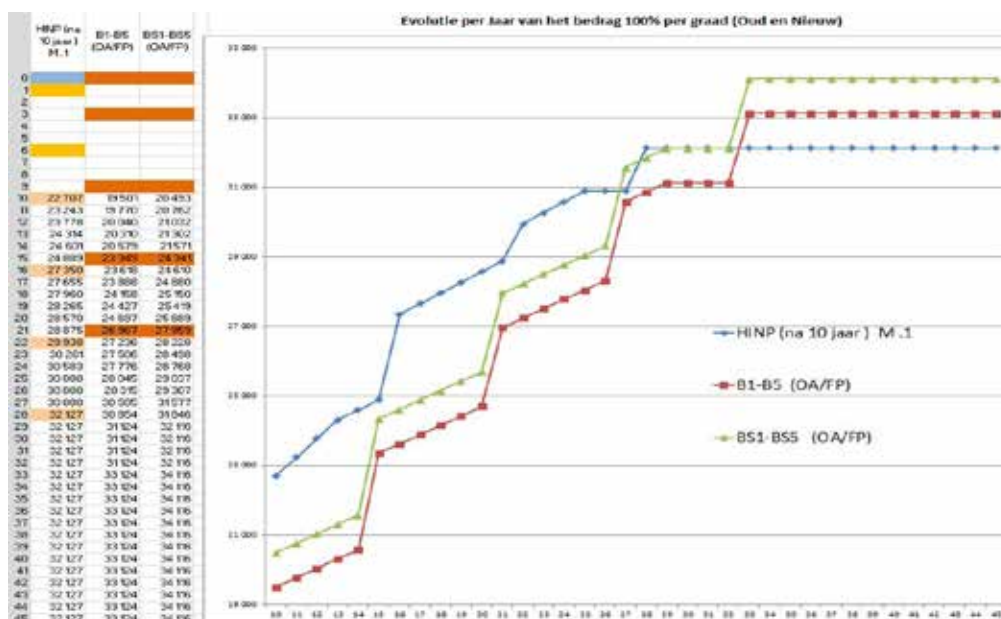
Inutile de rappeler que de nouvelles négociations salariales supposent la formation d'un nouveau gouvernement. Il est parfois reproché au SNPS d'être trop lent, mais en tant qu'organisation de la société civile, nous n'avons pas encore le pouvoir de mettre sur pied un gouvernement.

Les négociations supposent un partenaire mandaté. Vous aurez compris que le gouvernement actuel ne dispose pas de cette compétence.

Cela veut-il dire que nous avons perdu de vue le dossier global ? Non, mais nous devons faire avec une réalité politique.

4. Le barème M4.1 et M5.1

À partir du 01.07.2020 : pour le barème M4.1+, 2 biennales identiques seront ajoutées (aux seuils 27 et 29 vers Max = 33.124 = B5 Fonction publique). Y compris pour le barème M5.1 restant.



Vous pouvez déduire du graphique ci-dessus qu'il existe un réel écart salarial entre un cadre moyen de la police et un fonctionnaire ayant le barème B1-B5 ou BS1-BS5. Attention, il ne faut pas confondre les barèmes B cités de la fonction publique avec les barèmes B de notre inspecteurs.

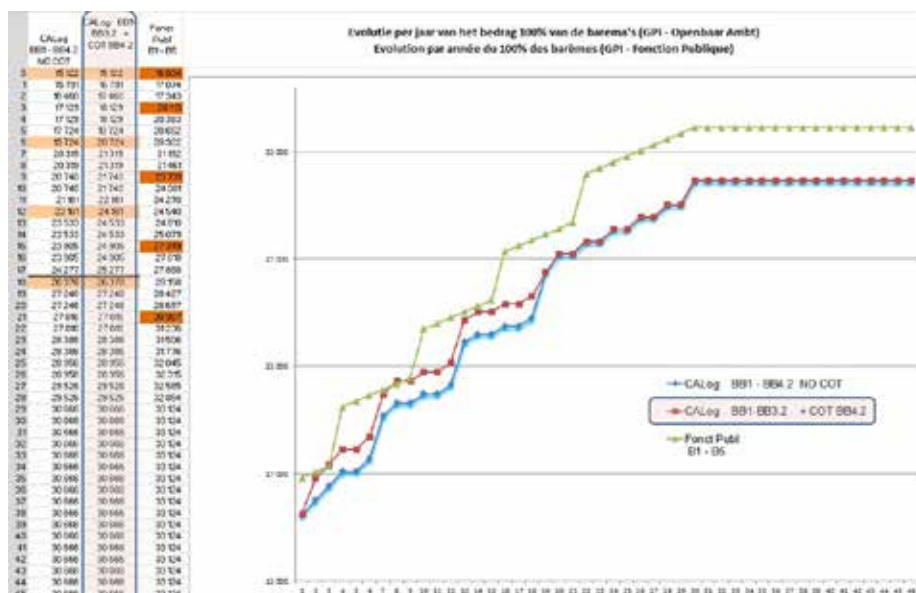


5. Une correction salariale génériques Pour les CaLog B

À partir du 01.07.2020 : les CaLog B recevront une correction salariale génériques de + 3,1 %. Il s'agit des barèmes : BB1 e.s, B1A e.s. et B1C e.s. ;

La raison en est que le CaLog B semble le plus désavantagé parmi les comparaisons. Vous pouvez déduire du graphique ci-dessous que le CaLog B au sein de la police gagne manifestement moins qu'une fonction similaire dans la fonction publique.

Et ce, sur toute une carrière.



HALTE AUX VIOLENCES CONTRE LES POLICIERS

Quelles sont ces violences ?

Chacun a immédiatement à l'esprit les incidents lors de manifestations, des jets de pavés ou de matériaux trouvés sur la voie publique, des insultes et des coups portés directement aux représentants de l'ordre. Et c'est effectivement très violent et très spectaculaire.

Les choses commencent cependant de manière bien plus anodine ou prétendument telle.

Imaginons un policier faisant une remarque verbale à un conducteur stationnant son véhicule sur un passage pour piétons ou à cheval sur le trottoir près de l'école

où il conduit ses enfants. Cela devient de plus en plus difficile. Il s'en suit presque immédiatement des éclats de voix de la part du conducteur fautif. Est-il donc insupportable qu'un policier adresse une remarque justifiée et dont le but est uniquement de sécuriser les abords de l'école ?

Il ne reste alors que deux solutions au policier : il quitte les lieux pour ne pas envenimer la situation mais il perd alors tout crédit publiquement. Il tente de prendre le 'dessus' au risque que la situation ne prenne une tournure encore plus délicate.



Voilà la première des violences envers les policiers : la violence verbale. Et elle blesse bien plus qu'on pourrait le penser.

Les médias sociaux ont révolutionné nos vies. Positivement, en permettant les contacts et l'information, même si elle n'est pas toujours 'vérifiée', mais aussi très négativement parfois en permettant, sous le couvert de l'anonymat d'un 'pseudo', de déverser son fiel et de salir, voire de détruire une personne. Les suicides d'adolescents témoignent à suffisance des méfaits du harcèlement sur les médias sociaux.

« Un bon flic est un flic mort ». Voilà le très violent post d'une dame de la région de Liège et qui a fait l'objet d'un article de la presse écrite récemment. Quelle pourrait en être la motivation ?

Que dire de ces posts d'une élue de la région bruxelloise qui attaquait nominativement un policier sur les réseaux sociaux parce qu'il avait eu l'outrecuidance de contrôler son fils. Précision piquante, cette même dame était membre du Conseil de Police !

Comment accepter le tweet d'une élue, membre d'un parti démocratique : « George Floyd in België heet Adil. Of Mawda. ». De tels propos rejoignent hélas ceux d'un site anarchiste qui affirme clairement que les policiers ont « assassiné » Adil, ce jeune homme de 19 ans récemment décédé à Anderlecht. Un assassinat signifie la préméditation. Les policiers auraient donc prémédité de tuer Adil ? Comment pouvons-nous accepter cela ?

Ce ne sont là que quelques exemples d'écrits qui ont profondément choqué l'ensemble des policiers. Et cela aussi, c'est une forme de violence.

La crise sanitaire 'Covid19' a profondément marqué ces derniers mois et a durablement influencé nos vies. Par les risques pour la santé bien entendu, mais également par toute une série de règles édictées par le Conseil National de Sécurité.

Que penser de ces jeunes pris en flagrant délit de crachats sur les poignées de portes des véhicules de police en espérant leur transmettre le Coronavirus (sic) ?

Que penser des affirmations de certaines associations prétendant que la police dans son ensemble pratique le profilage ethnique systémique pour effectuer ses contrôles, et profite de cette période de confinement

pour se livrer à des comportements violents ?

Que des personnes ayant 'pignon sur rue' affirment ce genre de choses impacte immédiatement et profondément le moral des policiers. Comment penser qu'il existe au sein de la police une culture raciste et pire encore, que cette culture est enseignée ?

Il me paraît plutôt que si ce sont souvent les mêmes qui ont été contrôlés ou verbalisés, c'est tout simplement parce que ce sont toujours les mêmes qui éprouvent du mal à respecter les règles et se mettent en évidence de la mauvaise manière.

Nous n'oublions pas nos collègues auxquels nous avons rendu hommage en novembre 2019 à Liège et dont certains souffrent encore dans leur rééducation et d'autres ont malheureusement donné leurs vies pour protéger celles des autres. Il s'agit là des violences extrêmes, de l'usage d'armes de guerre par des criminels contre les policiers pour tenter de garantir leur fuite.

Les policiers réclament-ils un traitement de faveur ? Non, pas du tout. Ils réclament juste un peu de respect pour leur profession. Et ils attendent des autorités d'être traités comme n'importe quel autre justiciable, et donc de bénéficier de la présomption d'innocence jusqu'à ce qu'une enquête détermine les éventuelles responsabilités des uns et des autres.

Ils attendent que ces comportements, ces écrits injurieux à leur encontre sur les réseaux sociaux, soient sanctionnés et que celles et ceux qui les condamnent sans autre forme de procès soient rappelés à la raison.

Les citoyens sont en droit d'attendre des policiers qu'ils aient un comportement exemplaire. Et les policiers sont en droit d'attendre des citoyens un minimum de respect.

Thierry Belin - Secrétaire National

BENNY STAELENS EN PENSION

Benny Staelens m'a récemment transmis le flambeau en tant que délégué permanent pour la province de Flandre occidentale afin de lui succéder. Le moment idéal pour un entretien passionnant.

Après une carrière richement remplie, vous avez décidé il y a 5 ans de vous reconverter et de vous consacrer à temps plein à la fonction de délégué permanent pour le SNPS. D'où vient ce brusque changement d'orientation ?

En tant que conseiller en prévention de niveau 1 disposant d'une expérience d'officier d'état-major au sein de la zone de police VLAS, je souhaitais diffuser mes connaissances le plus largement possible. Sans avoir cet objectif en tête, l'opportunité s'est présentée lorsque la fonction de délégué permanent pour la province de Flandre occidentale s'est libérée.

D'où cet objectif vous vient-il ?

Le SNPS est l'un des plus importants syndicats (sinon, le plus important) dans le paysage policier et il m'a offert la plateforme dont j'avais besoin pour pouvoir le réaliser. En raison, notamment, de mon affiliation depuis plusieurs années et de mon lien avec le SNPS, c'était la plateforme idéale.

Comment avez-vous vécu cette reconversion au début ?

À ce moment-là, j'avais déjà 57 ans. J'ai débuté ma carrière en rue et j'étais officier d'état-major au moment de la parution de l'offre d'emploi. Sur le terrain, je m'occupais surtout de tout ce qui avait trait à l'ordre public. J'avais dès lors énormément de contacts sociaux. Au début, ma reconversion était plutôt choquante, surtout parce que le réseau de contacts sociaux que j'avais constitué depuis plusieurs années me manquait. Cela revenait en fait en partie à sauter dans l'étang et espérer savoir nager. En quelque sorte, un saut raisonné dans le vide.

Mais je ne me suis absolument pas plaint. J'ai très vite pu développer un réseau de nouveaux contacts sociaux qui m'ont enrichi en tant qu'être humain. Et ce, tant sur le plan intellectuel et mental que social.

L'aspect opérationnel de notre travail vous a-t-il manqué ?

Absolument pas.

Tout au long de la vie, les connaissances sont alimentées par l'expérience et la résilience mentale continue de se développer. Mais à cause de mon âge, c'était aussi plus dur physiquement. C'est une donnée à laquelle on ne peut échapper. Une sorte de loi naturelle non écrite.

C'est d'ailleurs tout un défi de créer un « travail faisable » à partir d'un certain âge. Au sein de la police aussi, il importe d'en tenir davantage compte pour l'avenir. On n'est en fait quasiment nulle part en la matière.

Y a-t-il des thèmes nationaux sur lesquels vous avez pu exercer une influence ou des choses que vous avez pu traduire de la base vers l'autorité ?

Absolument ! L'aspect du bien-être au travail était presque à zéro lors de la réforme des polices. Lorsque je suis devenu conseiller en prévention en 2006, la situation était toujours quasi inchangée.

Puis, je suis devenu délégué permanent, et tout le monde n'avait soudain que l'analyse des risques à la bouche, alors qu'il ne s'agissait que d'un petit aspect de l'ensemble. C'était un gros défi de convaincre les responsables politiques d'investir dans le bien-être des collaborateurs. Une personne qui se sent bien va automatiquement être plus performante. Le SNPS a réellement inscrit ce thème à l'ordre du jour.

-En 2014, bon nombre de collègues se sont sentis trompés par l'arrêt inattendu sur l'annulation du régime de pensions. C'était un important point à l'ordre du jour qui devait aider à adoucir quelque peu cette pilule amère. J'ai accompagné de très nombreux collègues à qui j'ai offert mon aide pendant cette période incertaine. Jusqu'à présent, ce facteur joue aussi et le futur régime de pensions est incertain. Il y a encore pas mal de pain sur la planche à ce niveau.

Depuis les réformes de 2001, il n'y a toujours pas eu d'augmentation salariale générale. Seulement quelques corrections nécessaires, ça et là. Il s'agit tout simplement de rustines de réparation. Je sais que le SNPS a déjà investi beaucoup dans ce dossier et qu'il continuera à taper sur ce clou afin d'y apporter un changement fondamental.



Quelle est la réalisation dont vous êtes le plus fier ?

Je suis en fait fier de presque tout, mais surtout de la réalisation du projet visant à organiser la formation de conseiller en prévention au sein du SNPS. Bref, le SNPS peut organiser lui-même cette formation agréée. Entre-temps, il y a déjà 16 délégués qui sont dès lors en possession du brevet.

À l'avenir, je veux constamment m'investir là-dedans, tant que c'est possible.

Le bien-être est mon cheval de bataille et il le restera toujours.

Il n'y a probablement pas eu que de bons moments. Y a-t-il des choses qui vous sont restées en mémoire ?

Pour le formuler d'une manière générale et sans entrer dans les détails, j'ai constaté que certains dirigeants tiennent encore trop peu compte de l'homme derrière le collaborateur. Notre capital humain est d'une importance fondamentale au sein de la police.

Une personne qui ne le comprend pas ne mérite en fait pas de revêtir une telle position.

Une pension bien méritée vous attend à présent. Avez-vous déjà établi une liste de choses que vous souhaiteriez encore réaliser en priorité ?

Il n'aura échappé à personne qu'un incident impliquant la police américaine et ayant coûté la vie à un suspect afro-américain a provoqué un tsunami de protestations. Il s'en est suivi une propagation rapide de cette vague de protestations à l'ensemble des États-Unis où les actes de violence et de destruction ne se sont pas fait attendre. Ce mouvement, qui a ensuite assez vite gagné l'Europe, n'a bien entendu pas épargné la Belgique. Malheureusement, ces protestations s'accompagnaient à nouveau d'actes de destruction et de violence, blessant plusieurs collègues en intervention.

Nous avons toutes et tous le droit d'être traités avec égalité, indépendamment de notre appartenance ethnique, notre nationalité, notre classe sociale, notre religion, nos convictions, notre sexe, notre langue, notre orientation sexuelle, notre identité de genre, notre âge, notre état de santé ou tout autre statut. C'est pourquoi, au sein de la police, nous sommes également contre le racisme et la discrimination et nous ne pouvons tolérer aucune forme de racisme ou de xénophobie dans notre société moderne. La diversité est aussi une priorité au sein d'une grande organisation syndicale telle que la nôtre. Toute forme de discrimination fondée sur le sexe, les origines ou l'orientation sexuelle mérite d'être examinée avec une attention particulière et toute plainte doit être prise au sérieux par les différents services de police.

Le racisme est l'idée que les races humaines peuvent être classées comme supérieures ou inférieures les unes vis-à-vis des autres. Il peut en découler de la discrimination du fait de l'utilisation de critères différents pour une race par rapport à une autre.

Le racisme est-il synonyme de discrimination ? Non, ce n'est pas la même chose !! Le racisme est une forme fréquente de discrimination dans le cadre de laquelle

Oui. Bien sûr. (rire)

À commencer par une petite liste de choses que je dois encore faire dans ma maison et que j'ai quelque peu négligées dans le passé.

À plus long terme, j'ai toujours pour objectif de réaliser quelque chose d'artisanal ou dans le secteur de la construction.

Tout devra dès lors se dérouler à un rythme adapté. Heureusement, j'ai la chance de pouvoir rester en bonne santé pendant longtemps encore.

Je vais devenir grand-père pour la première fois et je m'en réjouis vraiment !

Quel bon conseil pourriez-vous me donner en tant que délégué permanent fraîchement nommé ?

Très brièvement. Restez fidèle à vous-même et ne quittez jamais le SNPS ! ;-) (clin d'œil)

Nous vous remercions au nom du SNPS et vous souhaitons une pension bien méritée.

Huysentruyt Wesley

Délégué permanent Flandre occidentale

RACISME ET DISCRIMINATION AU SEIN DE LA POLICE?

une autre personne est jugée ou traitée purement et simplement sur la base de ses origines, de sa culture, de sa couleur de peau ou de sa nationalité, et non sur la base de qui elle est vraiment.

La signification de raciste = partisan du racisme. Donc, qualifier une personne de raciste revient à porter une grave accusation.

En tant qu'agents de police, force nous est malheureusement de constater qu'on nous traite de racistes à tort et à travers, par exemple, lorsque nous verbalisons quelqu'un pour une infraction routière ou effectuons simplement un contrôle. Dans un pays comme la Belgique, où un habitant sur dix est d'une autre nationalité, nous constatons que les cas de racisme au sein de la police sont peu fréquents par rapport aux États-Unis. C'est surtout dû à la bonne approche, formation et communication au sein de la police. Tant les différentes écoles de police que le service diversité y contribuent. Nous, au sein du SNPS, sommes également attentifs à toutes les formes de discrimination et/ou de racisme et ne tolérerons pas que nos membres y soient exposés. En cas de plaintes et/ou de dénonciations, vous pouvez toujours nous contacter à l'adresse e-mail suivante : discrimination@snps.be. Toute dénonciation sera traitée avec la discrétion nécessaire.

Aldo Houben

Président provincial Brabant flamand

AVENTURES ET HISTOIRES D'UN ANCIEN GENDARME

Lorsque Gaston Roggeman, commandant de brigade de Louvain à la retraite, s'est mis à rédiger en 1987 ses « aventures et histoires » après une riche carrière bien remplie et couronnée de succès à la Gendarmerie et la présidence locale du SNPG, il était probablement loin de se douter en tant que rédacteur en chef de ses récits qu'ils seraient bien conservés et publiés dans votre « ECHO » par le biais de plusieurs présidents syndicaux de l'actuel SNPS, section LOUVAIN.

Gaston Roggeman (°1923-+2016) ne pouvait à ce moment-là pas non plus se douter que son syndicat serait devenu, plus de 30 ans plus tard, le plus grand syndicat de qualité pour les policiers et le personnel de sécurité de Belgique. Le nombre de nos membres est bien plus élevé qu'en 1979, et connaît actuellement une forte hausse. Le travail syndical et le travail policier n'étaient pas toujours aussi évidents, ainsi qu'il ressort aujourd'hui des histoires qu'il nous a laissées. Il va sans dire que les conditions de travail actuelles qui ont été obtenues, mais qui ne sont pas toujours acquises, sont le résultat du travail de générations de syndicalistes.



Beaucoup de choses ont déjà été réalisées, mais il y a encore pas mal de choses à suivre et à rectifier. Et cette tâche incombe à l'actuelle génération de syndicalistes. Je tiens à vous emmener vers une époque révolue avec pour le fonctionnaire de police, en l'occurrence le gendarme, beaucoup d'obligations mais peu de droits. Le passé est une motivation pour le présent.

L'auteur de ces « événements et histoires » a suivi sa formation à la Gendarmerie en 1943 à Anvers dans la caserne de la Prekersstraat. Cette première histoire se déroule en 1945 lorsque l'auteur fait mutation en tant que « gendarme sans galon » à la brigade de Hoogstraten.

La Procession

Ma mère racontait toujours que son plus jeune rejeton - que je suis - était incontestablement le plus coquin de sa progéniture. Elle avait coutume de dire que faire des bêtises et des farces était mon seul hobby et que, lorsqu'elle devait me sermonner après l'un ou l'autre méfait, cela se terminait tout simplement par la réprimande suivante : « Si tu ne fais pas attention, tu finiras à Hoogstraten ».

À l'époque, Hoogstraten était notamment connue pour sa prison-école pour jeunes délinquants. Cette prison-école était logée depuis 1931 dans l'ancien château des Comtes de Lalaing, un bâtiment classé, entouré de larges douves à environ un kilomètre du centre du village.

C'était à cela que ma mère pensait et où j'allais effectivement rentrer, même souvent, même si ce n'était pas dans le sens entendu par ma mère.

Hoogstraten est une commune située tout au nord de la province d'Anvers. Ses habitants étaient qualifiés de fiers par les habitants des communes voisines. Hoogstraten possédait effectivement des règlements et privilèges d'antan qui lui avaient conféré le droit de s'appeler « Ville et liberté ».

La rue principale de la commune s'appelle d'ailleurs toujours « liberté » et c'est dans cette rue qu'était établie la caserne de Gendarmerie.

À la fin du mois de juillet 1945, un camion de déménagement contenant tous mes biens - ce qui, sauf femme et enfant, ne représentait pas grand-chose à ce moment-là - s'arrêta devant le bâtiment de la brigade de Gendarmerie de Hoogstraten.

C'était ma première brigade. Hoogstraten présentait à l'époque une image sombre. La puissante tour de la magnifique église décanale Sainte-Catherine, qui faisait auparavant 104 mètres de haut, était encore un chantier. En 1944, les Allemands en retraite l'avaient fait s'effondrer à l'aide d'explosifs et une bombe volante (V1 - V2) en avait achevé la destruction en 1945.

La caserne de Gendarmerie était également très endommagée. Seul le bâtiment côté rue était resté quelque peu intact, mais l'aile latérale et les écuries étaient en ruine suite aux bombardements. C'est là que nous avons emménagé : trois chambres, sans eau, sans égout. Au milieu de la cour de la caserne, il y avait trois cabanes WC. Dans un bâtiment latéral, dont un local possédait encore

des murs intacts, se trouvait une pompe à eau de puits.

La nuit, cette pompe était toujours coupée et le matin, surtout en hiver, les femmes épiaient derrière leurs tentures pour voir qui mettrait la pompe en marche en premier. Les eaux usées devaient être évacuées vers l'extérieur et jetées dans une bouche d'égout dans la cour.

Outre le commandant de brigade, trois familles de gendarme vivaient aussi dans la caserne. Et l'une d'entre elles était la mienne. Plus tard, deux célibataires nous ont rejoints. Et c'est l'un d'eux qui se fit une grosse frayeur à Hoogstraten.

J'étais à la brigade depuis presque un an et pour la première fois, j'allais participer à la procession du Saint-Sang. Cette cérémonie était connue de près et de loin et des gens arrivaient de tous côtés, même des Pays-Bas. Un mélange hétéroclite de charlatans profita de cet afflux pour vendre, avec moult gestes et paroles, leurs marchandises à la fête foraine attenante.

Des chanteurs vêtus de vieux habits s'étaient placés contre la clôture de l'église et une femme chantait un couplet au public qui avait acheté un carnet de chansons et s'était rassemblé tout autour. Un vieil homme accompagnait la femme à l'accordéon. Il n'y avait pas d'autre musique. Ni à la fête foraine, ni dans les auberges. Car il était interdit de jouer de la musique jusqu'à la fin de la procession. Il fallut le temps avant que tout le monde ne trouve sa place dans cette belle procession. Saint-Jean avec l'agneau, les sept péchés capitaux représentés sous forme humaine, les figures bibliques, des groupes de chant, de danse et de musique, qui devaient tous être placés dans l'ordre.

Et en dernier, il y avait le prêtre qui portait l'ostensoir, précédé de la châsse contenant le Saint-Sang portée par quatre hommes sur un brancard aux épaules.

Selon la croyance populaire, il y avait un prêtre qui vécut, il y a quelques siècles, dans le péché. Un jour, lorsqu'en état de péché mortel, il porta le Saint-Sacrifice, le calice se renversa avec le vin blanc du sacrement et laissa une tache rouge sang sur la nappe de l'autel. Après la messe, le prêtre essaya de nettoyer la « tache de sang » dans la rivière, mais pas moyen de l'effacer. Sur son lit de mort, le prêtre avoua sa vie dans le péché et raconta l'histoire de la « tache de sang », qui se répandit ensuite et c'est ainsi que naquit le mystère. Après être souvent passée de main en main, la nappe au Saint-Sang se retrouva à Hoogstraten où elle se trouve aujourd'hui encore. Chaque année, la nappe au Saint-Sang est portée en procession.

À l'époque, la participation à la procession

relevait des missions normales de la Gendarmerie. C'est ce qu'on appelait le « culte » et sa mise en œuvre se déroulait conformément aux règles du décret du 24 Messidor de



Photo: Stedelijk Museum Hoogstraten.
La gendarmerie

l'an XII*. La procession du Saint-Sang était traditionnellement accompagnée de quatre gendarmes et du commandant de brigade.

Le commandant de brigade de l'époque avait le grade militaire d'« adjudant de première classe à cheval » et en tant que cavalier, son équipement comprenait un sabre.

Ce jour-là, la procession avait démarré après la grand-messe et les gens étaient installés sur plusieurs rangées de part et d'autre du circuit. Notre adjudant précédait comme d'habitude le prêtre avec l'ostensoir, la lame argentée de son sabre appuyée contre l'épaule. Quatre enfants de chœur portaient un baldaquin au-dessus du prêtre et quatre gendarmes marchaient respectivement à gauche et à droite du baldaquin, l'arme à la ceinture suspendue aux épaules.

J'eus l'honneur de pouvoir participer à cet événement. Mon dieu, que j'étais fier. En uniforme de parade avec un col raide et droit, un haut képi, des gants blancs et des cordons de cérémonie blancs. Partout où nous passions, les fidèles s'agenouillaient. Aux endroits où il y avait des chapelles, la procession s'arrêtait quelques instants et alors que le prêtre tenait l'ostensoir en l'air et que les enfants de chœur faisaient sonner les clochettes, l'adjudant donnait à haute voix à ses quatre gendarmes l'ordre « Présentez armes ».

L'arme était mise au pied dans l'attente de cet ordre, après quoi elle était levée en guise de salut.



Photo : Stedelijk Museum Hoogstraten.
La procession du Saint-Sang de Hoogstraten en 1945

Lorsque le prêtre s'arrêta à la dernière chapelle à proximité de l'église qui était entourée de carrousels et de stands, un événement se produisit au milieu d'une foule compacte. Alors que le prêtre levait l'ostensoir et que les gendarmes allaient se mettre en position sur l'ordre « Présentez armes » ... une détonation assourdissante déchira le recueillement silencieux de l'assemblée et le prêtre fit presque tomber son ostensor. Quelques femmes poussèrent un petit cri, et puis, tout redevint silencieux. La cause de la détonation, le fusil d'un de mes collègues gendarmes qui s'était subitement déclenché, le canon orienté vers le haut, envoyant une balle dans les airs.

Mon collègue qui tira le coup de feu devint rouge comme une pivoine et regarda impuissant l'adjudant qui se tenait blanc de colère devant lui.

Contenant sa rage, celui-ci commanda d'une voix forte mais très calme : « Reposez armes » et reprit place devant le baldaquin, le sabre contre l'épaule comme si de rien n'était. La procession poursuivit sa route, et j'appris par la suite que les spectateurs pensaient que le coup de feu était finalement prévu.

Même si le commandant de brigade était le calme en personne, mon collègue passa tout de même un mauvais quart d'heure après la procession.

À cette époque, c'était principalement le commandant de brigade qui déterminait la sanction dans les affaires disciplinaires pas trop graves. Compte tenu de son manque d'expérience et de son grade (gendarme sans galon), ainsi que du fait qu'il n'y avait eu ni blessés ni dégâts, il fut privé en guise de sanction du droit de demander congé pendant deux mois.

Note : La cause du coup de feu. À cette époque, les gendarmes des brigades frontalières avaient, lorsqu'ils étaient en service, toujours leur fusil chargé et armé, donc avec une balle dans le canon. Seule la sécurité était mise. Après son service, mon collègue n'avait pas déchargé son arme et l'avait rangée comme ça. Par nervosité, pendant la procession, il avait tripoté la détente, déclenchant le coup de feu.

* Le 24 Messidor de l'an XII correspond au 12 juillet 1804.

Mes remerciements à Walter Roggeman qui nous a donné l'autorisation de publier les histoires de son père.

Jan Boon

Photo: Stedelijk Museum Hoogstraten.
La gendarmerie





UN APERÇU DES CONGÉS

PARTIE 1

Les congés semblent parfois un dédale inextricable aux yeux du personnel. Cet article traite du congé annuel de vacances et des divers jours fériés. Ce résumé est un fil conducteur.

Les autres congés seront abordés ultérieurement.

JOURS FÉRIÉS LÉGAUX :

Le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte,

Le 21 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre et le 25 décembre (10 jours)

JOURS FÉRIÉS RÉGLEMENTAIRES :

Les 2 et 15 novembre, le 26 décembre, deux jours au choix de l'autorité compétente pour fêter ou commémorer un événement du niveau fédéral ou d'une des communautés ou régions (5 jours)

RÉDUCTION DE LA DURÉE :

Les jours fériés qui coïncident avec un jour de week-end sont compensés par un jour de congé (év. les jours fixés par le MinInt). Le membre du personnel qui travaille l'un de ces jours bénéficie d'un congé de récupération. Si un membre du personnel est en congé un jour férié pour une autre raison (par ex. semaine de quatre jours, non-activité, etc.), il n'a pas droit à une compensation.

CONGÉ ANNUEL DE VACANCES

Chaque membre du personnel a droit à 32 jours ouvrables de congé annuel de vacances.

Ces jours peuvent être pris jusqu'au 31 mars inclus de l'année suivante (année+1).

Vous avez droit à 1 période continue d'au moins 16 jours calendrier au cours de la période de juin à septembre, et ces jours doivent, en principe, être demandés 4 mois à l'avance. En cas de refus, une procédure d'appel est prévue (voir plus loin).

Le congé annuel de vacances peut être exceptionnellement refusé. Le refus est communiqué au membre du

personnel dans les 14 jours suivant l'introduction de la demande et en tout cas avant la date de début prévue du congé (plus d'explications ci-dessous).

Si le membre du personnel n'a pas pu prendre le congé annuel de vacances avant le 31 mars à cause d'un refus du congé annuel de vacances, du congé de maternité ou d'une absence pour cause de maladie entre le 1er janvier et le 31 mars (année+1 du congé annuel), il pourra encore être pris jusqu'au 31 mars inclus de la 2e année calendrier suivant celle pour laquelle le congé annuel de vacances est octroyé.

Exceptionnellement, le MinInt peut déterminer que ce congé annuel de vacances peut être pris jusqu'à une date à fixer par lui. Comme ce fut le cas en raison du terrorisme, lorsque les jours de congé ont pu être pris jusqu'à la fin de l'année calendrier. C'est consigné dans une GPI.

Le nombre de jours de congé annuel de vacances est réduit à due concurrence dans certains cas :

- pendant l'année de l'entrée en service
- lors d'une formation de base
- en cas de démission, de départ à la retraite, etc.
- en cas de départ anticipé à mi-temps
- dans le cas de la semaine volontaire de quatre jours
- en cas d'interruption de la carrière professionnelle
- en cas de NAPAP (non-activité préalable à la pension)
- en cas de disponibilité (maladie)
- en cas de travail à mi-temps à partir de 50 ou 55 ans
- ...

LE CONGÉ ANNUEL DE VACANCES EST SUSPENDU LORSQUE LE MEMBRE DU PERSONNEL OBTIENT UN CONGÉ DE MALADIE OU DE CIRCONSTANCES OU EST PLACÉ EN DISPONIBILITÉ.

À partir de 58 ans, des jours d'ancienneté viennent s'ajouter.

Pour les officiers et les CALog :

- 3 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 61 ans ;
- 6 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 62 ans ;
- 8 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 63 ans ;
- 10 jours ouvrables à partir de l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 64 ans.

Pour les autres membres du cadre opérationnel :

- 3 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 59 ans ;
- 6 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 60 ans ;
- 7 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 61 ans ;
- 8 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 62 ans ;
- 9 jours ouvrables pendant l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 63 ans ;
- 10 jours ouvrables à partir de l'année calendrier où ils atteignent l'âge de 64 ans.

Un Inp ou un Inpp qui décide de travailler jusqu'à

l'âge de 65 ans cumule donc 32 jours de vacances + 10 jours d'ancienneté supplémentaires + 15 jours fériés = 57 jours.

Nous ne sommes donc pas encore si mal lotis à la Police.

REFUS DU CONGÉ DE VACANCES

Cet organe consultatif rend un avis dans les 7 jours à l'autorité et au membre du personnel. L'autorité communique, à son tour, sa décision dans les 7 jours suivants.

Coordonnées de l'organe consultatif pour avis concernant le refus de congé de vacances : Avenue de la Couronne 145B à 1050 Bruxelles.

Consultez votre délégué dans le cas d'un tel refus !

SUSPENSION DU CONGÉ DE VACANCES

En cas de maladie, de congé de circonstances ou de mise à disposition, le congé est suspendu.

La prochaine fois, nous vous en dirons plus sur les congés de circonstances, les congés exceptionnels, etc.

Jan VANDERSCHUEREN - Membre du conseil d'administration Section de Gand (merci à Rudi MOERMAN)

LA FIN DES « REVENUS D'APPOINT NON TAXÉS »

Les revenus d'appoint non taxés ! Ce thème a fait couler beaucoup d'encre dans l'ECHO et suscité de nombreuses questions.

Depuis le 15 juillet 2018, les pensionnés, fonctionnaires, indépendants et salariés pouvaient gagner jusqu'à 6 000 € (ou 6 340 €* après indexation) de revenus d'appoint non taxés. Il s'agissait de l'une des mesures de l'accord de l'été du gouvernement Michel. Le 23 avril 2020, la Cour constitutionnelle décide d'y mettre un terme.

Aujourd'hui, il reste trois façons de gagner des revenus d'appoint non taxés :

1. L'exécution de petits travaux occasionnels (tonte du gazon chez des concitoyens, garde d'enfants, etc.) ;
2. La prestation de services auprès d'une association (guide, accompagnateur, etc.) ;
3. La participation à l'économie collaborative (les activités doivent toutefois se dérouler via une plateforme agréée comme Uber, etc.).

Les pensionnés étaient autorisés, sans autres obligations, à recourir à ce régime de revenus

d'appoint non taxés tant qu'ils ne dépassaient pas le montant maximal autorisé. (528,33 € x 12)

Vu le grand nombre de personnes qui y ont fait appel, les indépendants, surtout, se sont révoltés. Ils étaient en effet confrontés à une nouvelle concurrence de la part de personnes qui n'étaient même pas tenues au paiement de charges sociales ou d'impôts.

Les plaignants ont saisi la Cour constitutionnelle et la plus haute juridiction du pays trouve à présent qu'il y a effectivement une disparité entre les personnes qui effectuent des petits travaux de temps en temps et celles dont c'est l'activité principale et qui sont soumises à la réglementation en la matière.

La Cour constitutionnelle a estimé qu'il n'était pas possible qu'un groupe ne doive supporter absolument aucune charge sociale et fiscale alors qu'un autre, qui doit gagner sa croûte en exerçant ces activités, soit tenu de supporter toutes les charges. Selon la Cour constitutionnelle, ce régime est dès lors contraire au principe d'égalité sur différents points et il doit y être mis fin.

Pour ne pas léser les pensionnés concernés et les

autres catégories autorisées qui ont fait appel de bonne foi au système des « revenus d'appoint non taxés », la Cour constitutionnelle leur permet de poursuivre leurs activités jusqu'au 31 décembre 2020.

À compter du 1er janvier 2021, nous reviendrons à l'ancien taux d'imposition progressif qui est calculé sur le revenu total. Si vous voulez continuer à faire des petits travaux après le 31 décembre 2020, faites bien attention car vous serez taxé.

Pour consulter l'Arrêt :

Cour constitutionnelle n° 53/2020, du 23 avril 2020.
https://nspv.be/go/53_2020fr

* Les revenus du travail associatif et des services au citoyen ne pourront pas dépasser 528,33 € par mois. Pour les revenus de l'économie collaborative, seul le plafond de 6 340 € par an s'applique.

Lu pour vous
Jan Boon



QUESTIONS & RÉPONSES

Le service offert au sein du SNPS peut pour ainsi dire être qualifié de « global ». Quelle bénédiction pour le syndicat de pouvoir mettre à profit ces connaissances et expériences particulières acquises, surtout à l'égard de ses membres pensionnés.

Nous pouvons répartir nos pensionnés en trois groupes :

- Les jeunes pensionnés qui ne demandent pas ou guère d'informations. Ils sont autonomes, n'ont aucune difficulté à s'y retrouver dans le labyrinthe administratif des pensions ou de questions connexes et sont soutenus dans ce cadre par les moyens de communication modernes.
- Le deuxième groupe comprend les pensionnés plus âgés ou les vieux pensionnés qui dépendent, en matière d'information ou d'aide, de tiers ou de leur association, en l'occurrence le SNPS.
- Une troisième catégorie, qui est la plus importante et la plus exigeante en matière de collecte d'informations et d'aide, réside dans les sphères de la police d'hier et d'aujourd'hui, depuis leur incorporation dans la police jusqu'à leur passage à l'au-delà.

La problématique des pensions est d'une complexité énorme si bien qu'une connaissance universelle par nos délégués s'avère nécessaire. En tout cas, vous pouvez sans aucun doute compter sur l'aide de nos délégués !

En ce qui concerne les pensions, les pensions de

survie, les rentes, les pensions allemandes, les rentes militaires et de guerre, il convient de tenir compte des problèmes de vieillesse y liés.

Les gendarmes, surtout, se sont vu attribuer le statut de reconnaissance nationale pour les années de service prestées en tant qu'ancien combattant et après la libération en 1944 jusqu'à août 1945.

D'accord, c'était il y a 75 ans, mais cette réglementation est toujours d'application aux ayants droit (+ de 90 ans) et à leurs veuves (+ de 85 ans). J'entends déjà votre réaction : Existents-ils encore ? Oui, nous calculons et publions sur une période d'extinction de 10 ans.

LA RÉFORME DES PENSIONS À PRÉVOIR

Nous savons depuis un petit moment que le gouvernement est en train de réfléchir à une modification radicale (lire : des économies considérables) au niveau des régimes de pension.

« Nous devons nous efforcer, par analogie aux pensions des travailleurs salariés, de tenir compte de la carrière complète des fonctionnaires pour déterminer le traitement de référence. »

C'est ce qu'on pouvait littéralement lire dans le projet d'accord de gouvernement en 2014. Et cela a continué à nous hanter. Aujourd'hui, ce sont les 5 ou 10 dernières années qui sont prises en considération pour ce faire. De nombreux fonctionnaires verront dès lors le montant de leur pension réduit de moitié. L'énième avertissement aux mandataires syndicaux : ne perdez pas cela de vue. Une telle intervention signifie la fin de la fonction publique !!!

QUESTIONS ET RÉPONSES

La rubrique « Questions et réponses » vise à éviter les questions trop récurrentes. Peut-être une suggestion : gardez l'E.S. comme ouvrage de référence.

Question 1 : Je pars en NAPAP. La NAPAP a-t-elle une influence sur ma pension anticipée ?

Bref résumé :

- À la fin de la NAPAP, la pension anticipée est obligatoire, sauf si on a mis un terme à la NAPAP et qu'on a repris le travail.
- La constitution de pension s'arrête au moment de la demande de la NAPAP.
- Si on compte trop peu d'années pour une pension complète au début de la NAPAP, cela peut être comblé en différant la date de début de la NAPAP.
- Les quatre années de NAPAP sont prises en compte pour la détermination de la durée de la carrière, mais pas pour le montant de la pension.
- En arrêtant trop tôt sa carrière effective (par la NAPAP), on perd dans certains cas un montant de pension maximum pour le reste de sa vie.

Conclusion : La NAPAP n'a aucune influence sur le montant de la pension à condition d'avoir atteint la pension maximum avant le début de la NAPAP.

Question 2 : Je pense savoir qu'aucun précompte professionnel n'est retenu sur la rente de guerre et la rente pour distinction honorifique de mon père (gendarme pensionné). Je constate que sur la fiche de pension, tous les montants des rentes et pensions sont mentionnés sous une seule rubrique. Je n'ai donc aucune idée sur quoi le précompte professionnel est retenu ou non. Pourriez-vous le vérifier ?

Lors de l'examen du document précité, il subsiste effectivement un doute. Tous les montants sont mentionnés ensemble, sans aucune indication quant à savoir si tel ou tel montant de rente ou de pension a été soumis à une retenue fiscale.

Après un contrôle approfondi, nous avons pu rassurer l'auteur de la question : j'ai fait tout le calcul et tout concorde !

Sans la rente de guerre et la rente pour distinction honorifique et compte tenu des retenues sociales, j'obtiens un montant imposable de 2 779,34 euros. À partir d'un montant imposable de 2 775,00 euros, un

précompte professionnel de 746,23 euros est retenu, ce qui correspond au montant de la fiche de pension.

Si nous faisons le test en ajoutant les rentes exonérées d'impôt, c'est un précompte de 828,96 euros qui devrait être retenu, soit 82,73 euros de plus. Ce n'est pas le cas.

Donc : je peux confirmer en toute certitude que la rente de guerre et la rente pour distinction honorifique sont entièrement exonérées de retenues fiscales.

Question 3 : Pouvez-vous vérifier quel est le traitement de référence dans mon cas : une moyenne de 5 ou de 10 ans ?

Je suis entré à la gendarmerie en avril 1981.

Le traitement de référence est un traitement de base sur lequel on calcule le montant de pension mensuel.

Ce n'est pas le début de la carrière qui joue un rôle pour la détermination du traitement de référence.

- Si vous êtes né à partir du 01/01/1962, le traitement de référence est la moyenne des 10 dernières années.
- Si vous êtes né avant le 01/01/1962, le traitement de référence est la moyenne du traitement de base des 5 dernières années.
- Dans le cas d'une carrière entièrement lisse, la différence est nulle et on ne sera pas lésé lors de la détermination du montant de pension.
- La moyenne des 5 dernières années, et compte tenu du traitement maximum de 25 années d'ancienneté, la pension maximum est réalisée après 31 années de service.
- La moyenne des 10 dernières années, et compte tenu du traitement de 25 années d'ancienneté, la pension maximum est réalisée après 36 années de service.

C'est évidemment possible dans le cas d'une « carrière lisse ». Mais une fois qu'il y a des nominations ou des augmentations de salaire au cours de ces 5 ou 10 dernières années, le montant de pension maximum lié au traitement de référence est reporté à une date ultérieure.

Marcel De Loof

*Source : Moniteur belge - presse écrite - SFP
Secteur public - documentation propre -
Panorama social*

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

Anvers

• 17 avril 2020

De Meyer Eliane 90 ans
Veuve de Roger Van Lancker

• 19 mai 2020

Nelissen Maria 94 ans

Brabant Flamand

• 15 avril 2020

Dewit - Vanhaelen Jozef 90 ans

• 28 avril 2020

Toetenel Fernand 85 ans
Marié à Peuters Marie

Brabant Wallon

Bruxelles

Flandre-Occidentale

• 18 avril 2020

Favoreel Agnes 93 ans

• 12 mai 2020

Lebbe Rosa 79 ans
Marié à Catteeuw Willy

• 8 juin 2020

Vanwijnsberghe Andy 42 ans

Flandre-Orientale

• 21 mars 2020

Van Ghend Hilda 92 ans
Veuve de Rodequin Robert

• 21 avril 2020

Jacobs Lucien 71 ans
Marié à Van Snick Gisela

• 25 avril 2020

Francois Luc 62 ans

• 20 mai 2020

Vermoere Henriette 88 ans
Veuve de De Coninck Marcel

Hainaut

• 11 mai 2020

Hautenne Robert 65 ans

• 14 mai 2020

Van Calster Jean-Pierre 71 ans
Marié à Dejonghe Roseline

Liège

• 8 avril 2020

Colla René 89 ans
Veuf de Lemmens Marie-Claire

• 8 avril 2020

Dumont Leon 97 ans

• 26 avril 2020

Schnitzler Bernard 63 ans

• 4 mai 2020

Moray Jeannine 96 ans

• 18 mai 2020

Catiaux Jean 92 ans
Marié à Léonard Gaby

• 29 mai 2020

Taton Robert 97 ans
Marié à Soyeur Marie-Louise

• 1 juin 2020

Baumans Louis 64 ans
Marié à Manuela Gillot

• 15 juin 2020

Gatelier Marie-Louise 98 ans
Veuve de Maziers Léon

• 20 juin 2020

Davister Patrice 64 ans
Marié à Trus Joséphine

Limbourg

Luxembourg

• 11 mai 2020

Cornet Remy 87 ans
Veuf de Jeanbaptiste Fernande

• 12 juin 2020

Denoncin Jean 84 ans
Veuf de Vasel Arlette

Namur

• 3 mai 2020

Maréchal Jean-Marie 74 ans
Marié à Libuluku Liliane

10.00 HR



M30NA

