

echo

Revue trimestrielle | Décembre 2015

AFGIFTEKANTOOR
ANTWERPEN X
N° P 309 169

N° 718

nouvelle
adresse

Romboutsstraat 1/011
1932 ZAVENTEM



ELECTION NATIONALE
ASSEMBLEE GENERALE
18 décembre 2015
Page 13



De plus en plus de défis

Avec horreur, au cours du weekend du 15 novembre, nous avons été témoins des massacres perpétrés dans Paris par une série de terroristes. Très vite, est apparu un lien avec la Belgique où, à partir de la commune bruxelloise de Molenbeek, de l'appui logistique et organisationnel aurait été apporté auxdits terroristes. Et, si Paris se méfiait déjà depuis un moment de notre pays, maintenant, Bruxelles est décrite ouvertement comme la capitale du djihadisme européen. Les conséquences pourraient s'étendre au-delà de ce qu'il y paraît à première vue.

Ce qui s'annonçait pour des milliers de personnes à Paris comme une agréable sortie en soirée, a tourné au cauchemar. Au lieu de profiter tranquillement de la rencontre internationale au Stade de France, de se détendre à une terrasse d'un café ou d'assister à un concert, c'est la terreur qui a frappé de façon totalement inattendue. Apparemment, les terroristes avaient réussi à rester sous le radar jusqu'à ce qu'ils lancent leur attaque. Pour diverses raisons, notre système de renseignement semble être encore toujours défaillant à pouvoir nous avertir à temps d'un risque accru pour de tels attentats. Le débat sur une meilleure collecte et un meilleur partage de l'information au niveau supranational en est ainsi réactivé. Car, les engagements que les ministres européens avaient convenus après les attentats sur Charlie Hebdo, se sont avérés difficiles à transposer dans la pratique. Dans notre pays aussi, il y a clairement encore des possibilités d'amélioration. Ce que le Comité P avait déjà souligné dans un rapport datant de juillet 2013 et qui avait alors fait beaucoup de bruit. Entre-temps, on y travaillait déjà, mais des pierres d'achoppement se font parfois jour comme le manque de capacité afin d'effectuer un suivi des réseaux sociaux en ligne qui peuvent être liés au radicalisme.

Tâches principales

La solution à tous ces problèmes de capacité est déjà recherchée depuis plusieurs années au travers d'une redéfinition des tâches de nos forces de police. Le débat des tâches principales remonte aussi à 2006, mais il semble maintenant être pris sérieux pour ce gouvernement. Alors que l'optimisation de la police fédérale prend forme laborieusement, le projet d'une redéfinition des tâches de la police serait prêt. Le remède serait composé de trois éléments. L'externalisation de nombreuses tâches au secteur privé en constitue le premier volet. Ainsi, la visualisation des images des caméras placées dans les lieux publics, la garde des lieux de sortie, des zones récréatives et des aires de stationnement ou même le travail de patrouille dans les rues commerçantes peuvent être confiées à des sociétés de gardiennage.

Il est également envisagé de mettre tout simplement fin à de nombreuses autres tâches de police. Sur cette liste se retrouvent des activités telles que l'accompagnement des illégaux dans leur pays d'origine, la signalisation d'incidents sur les autoroutes, le déploiement de policiers à cheval ou encore l'organisation de l'éducation à la sécurité routière.

Enfin, on veut aborder de manière beaucoup plus efficiente les tâches de police restantes. Des écoutes téléphoniques ou des auditions par la police ne devraient plus être complètement transcrites. La gestion des caméras des radars automatiques pourrait aussi être externalisée. Bien que le ministre Jambon ait déclaré qu'il ne s'agit encore que de pistes de réflexion devant encore être examinées, ce plan formerait certainement bel et bien la base pour la (prochaine) réforme des services de police.

Lancement de ballons d'essai

Au cours de ces derniers mois, encore bien plus de ballons d'essai en provenance du politique ont en effet été lancés. Parfois, c'est de façon agacée que la réaction a eu lieu bien que nous n'ayons rien entendu de neuf. Après tout, l'idée de restreindre la gratuité des soins médicaux pour le personnel œuvrant au sein des services de police avait déjà été évoquée par le ministre précédent, Mme Milquet. Après un examen plus approfondi, il est apparu qu'il n'était pas si certain que les économies attendues auraient pu être réellement réalisées. Par conséquent, ce plan est resté lettre morte.

Poursuivre le développement de synergies avec l'armée n'est également pas un nouvel élément. Dans le cadre du renforcement de la menace terroriste, le gouvernement avait déjà, dans les années 80, fait appel à l'armée. Après l'attaque à Verviers, l'armée a de nouveau occupé une place préminente pour effectuer des missions statiques de surveillance. Les récents incidents à Paris conduiront sans aucun doute, de nouveau, à ce que l'armée vienne en renfort pour la surveillance de certains lieux publics. Pourtant, on veut maintenant poursuivre cette réflexion. Donc, on réfléchit à haute voix à une coopération plus étroite, par exemple, quant à l'appui aérien de la police avec l'armée qui dispose également de cette expertise et d'appareils similaires.

Toujours en vogue

Mais les syndicats eux-mêmes sont aussi regardés de manière critique par ce gouvernement. La raison à cela se situe dans les actions de grève du syndicat socialiste francophone durant lesquelles la circulation sur les autoroutes a été interrompue pendant un certain temps. A cause de cela, il est apparu qu'un chirurgien qui avait été appelé pour une opération urgente, est arrivé trop tard à l'hôpital, ce qui aurait plus tard favorisé le dé-

çès du patient. Cela a débouché sur un débat parlementaire et un appel aux syndicats à évaluer et moderniser eux-mêmes leur droit de grève. Et aussi dans le contexte de ce débat, quelques ballons d'essai ont été lancés. Par conséquent, on a calculé de combien serait l'économie si aucune prime syndicale ne serait plus payée. La déductibilité fiscale des cotisations syndicales en tant que frais professionnels a également été abordée. En bref, ce gouvernement a plutôt régulièrement maille à partir avec les syndicats.

En outre, il y a un certain nombre de débats statutaires que chaque gouvernement désire mener. Nous pourrions les décrire comme des sujets toujours en vogue. La rémunération fonctionnelle en est ainsi l'un d'entre eux. Toutefois, ce gouvernement semble vouloir aussi s'y atteler avec efficacité. Alors que le gouvernement précédent s'en était tenu à l'établissement d'un inventaire de toutes les allocations et indemnités, une première proposition a atteint le stade des négociations. Elle concerne l'introduction d'une rémunération fonctionnelle pour le job de commissaire général. Ceci concrétisera une suggestion que nous avons déjà émise, il y a plus de trois ans. Pourtant, il nous semble que l'instauration d'une rémunération fonctionnelle pour toutes les fonctions et dans tous les grades constitue une tâche plutôt impossible.

Le débat sur les pensions nous poursuit aussi déjà depuis plusieurs années. Depuis l'introduction des modifications à la législation des pensions sous le gouvernement Di Rupo en 2011, nous sommes de nouveau, au cours de cette législature, confrontés à des changements plus radicaux. Le débat sur les métiers lourds est en cours, mais on ne sait pas clairement sur quoi nous allons aboutir. A cet égard, les syndicats de police ont été invités à envoyer leur contribution avant la fin de cette année.

Avec la publication des textes sur le régime de fin de carrière, le calme concernant ce sujet ne sera d'ailleurs pas rétabli. Plusieurs parties ont en effet déjà annoncé vouloir aller en appel de ces dispositions qu'elles ressentent encore et toujours comme discriminatoires. Les membres du personnel qui peuvent et veulent faire usage de ce régime de fin de carrière, feraient dès lors mieux d'introduire leur demande à temps.

Juridiction de plus en plus sévère

Et, comme si tout cela ne suffisait pas, les membres de la police sont également confrontés à une juridiction de plus en plus sévère. Ainsi, le 28 septembre 2015, la Belgique a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme pour violences policières. La cause en était la plainte de deux frères qui ont affirmé avoir reçu une gifle lors d'un contrôle d'identité dans un commissariat. Ils avaient étayé leurs dires par un certificat médical rapportant des blessures légères.

La Cour européenne a allégué que des blessures survenues dans une situation où on est sous le contrôle de la police, en raison de la vulnérabilité des intéressés, donnent lieu à une présomption de fait et au renversement de la charge de la preuve. Il incombe alors à la police (aux autorités) de démontrer que le récit des frères n'était pas crédible. Nul doute que cet arrêt sera encore abordé lors d'autres débats, comme l'utilisation de caméras sur le lieu de travail.

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
Dominique Remy - 0498 93 43 02
- Prov Namur
Thierry Belin - 0496 64 13 36
- Région Bruxelles-Capitale
Mario Thys - 0485 55 58 80
- Secteur Pensionnés
Dany Cavet - 0495 21 49 45



Romboutsstraat 1/011
1932 ZAVENTEM
T 02 644 65 00
F 02 644 67 93
snps@nspv.be - www.snps.be

Vers un meilleur statut



Début de cette année se présentait dans l'actualité l'augmentation de la menace terroriste qui ainsi a stimulé – temporairement – le débat sur l'armement des agents de police. La question d'opportunité sur l'armement a été reprise par certains, mais ils ne sont jamais allés au-delà de déclarations fortes axées uniquement sur cet aspect. Une occasion manquée.

Bien avant, en automne 2014, le SNPS a pris une initiative visant à établir un groupe de travail pour les agents de police, sous les auspices du syndicat. Ce groupe de travail a été chargé d'examiner le statut actuel des agents dans tous ses aspects, d'identifier les goulots d'étranglement et de proposer des pistes de solution constructives et réalistes. L'aspect de l'armement n'était qu'un seul élément parmi de nombreux autres éléments au moins aussi importants.

Entretemps? Le groupe de travail a rempli sa mission. Son travail a abouti à une analyse équilibrée que, quand nécessaire, met le doigt sur le problème et qui avance des idées et des options possibles pour améliorer. Ce travail a été résumé dans une note concise bilingue contenant les questions fondamentales.

Le SNPS ne se laisse pas guider par de la politique incidentelle, mais se porte garant d'une approche intégrée et globale, dans l'intérêt du personnel concerné.

Cadre général

La réalité de notre société aujourd'hui montre une nette évolution dans la profession de policier. Depuis de nombreuses années, l'usage de la violence contre des policiers et l'aspect de danger dans la fonction augmentent. Il suffit de penser à l'utilisation croissante d'armes lourdes et le niveau actuel de la menace. Nous constatons que dans le cadre des agents de police l'équipement et les compétences ne sont pas adaptés à cette réalité.

D'autre part le citoyen a des attentes en constante augmentation envers l'uniforme de police, dont il ne connaît pas et ne voit pas la différence de compétences. Cela vaut également pour les criminels ... Des services de sécurité privée, qui ne remplissent pas les attentes générales de sécurité des citoyens au sein de leur contexte commercial, sont mieux équipés que les agents. En plus, les agents de police sont équipés différemment selon des décisions locales. La réalité du terrain est que les agents participent de plus en plus à des tâches opérationnelles de police, qui dépassent leurs missions initiales et aussi leurs compétences existantes. Simultanément leurs capacités souvent présentes ne sont pas pleinement utilisées dans le cadre juridique actuel. L'évolution dans la société mentionnée précédemment doit être traduite dans une mise à jour réaliste des concepts dépassés en termes de statut et d'organisation. Le débat sur les tâches-clés offre un levier approprié.

Recrutement et sélection

Le recrutement et la sélection des agents diffèrent considérablement de celles des fonctionnaires de police. Il n'y a aucune fréquence définie dans le recrutement, ni gestion prévisionnelle, ni normes d'encadrement. En tant qu'agent, la formation ne peut commencer qu'après avoir trouvé un employeur. Pour la promotion sociale au cadre





pour nos agents de police ?

de base la pratique indique que les chances de succès par la voie externe sont beaucoup plus élevées que pour les agents qui choisissent la voie interne. Il n'y a pas de contrôle externe de qualité sur le fonctionnement des commissions de sélection. De plus, lors du passage à la commission on ne tient pas compte de l'expérience réelle acquise durant le trajet de carrière comme agent de police. .

Formation

L'organisation des académies de police provinciales comme des entités juridiques indépendantes conduit à des différences significatives dans la qualité et l'orientation en cours de formation. Il en résulte des différences problématiques de niveau et de connaissance entre les diplômés. Les formations barémiques et fonctionnelles ne sont pas toujours accessibles aux agents. Souvent, ils ont les compétences, mais ils ne sont pas autorisés de suivre la formation en raison de leur grade. De surcroît, ils sont parfois autorisés à suivre une formation, mais ils n'obtiennent pas le brevet - ou la prime que le brevet implique - encore une fois en raison de leur grade.

Après 12 ans, un agent atteint l'échelle de traitement la plus élevée (HAU3) ce qui élimine l'encouragement à suivre une formation barémique afin de continuer à garantir une expertise. Les autorités sont donc enclines à rejeter les demandes de formation.

Statut et position juridique

Les agents sont membres du cadre opérationnel, mais pas fonctionnaire de police. Cette distinction crée des différences significatives en termes d'équipement, de moyens de défense et de compétences. Compte tenu de l'augmentation des tâches et risques opérationnels, ceci pose non seulement des problèmes moraux et/ou déontologiques, mais est également démotivant.

Situation pécuniaire

Le cadre des agents, comparé avec les autres cadres opéra-

tionnels, a seulement 3 échelles barémiques desquelles la plus élevée est déjà atteinte après 12 ans. Ceci ne correspond pas à la durée réelle de carrière, contrairement à d'autres cadres. De plus ce n'est pas conforme à la tendance à travailler plus longtemps. Cette inégalité se poursuit dans les indemnités qui en résultent. En outre, les agents contractuels sont encore plus limités.

D'ailleurs, il existe d'autres divergences qui se manifestent dans des montants inférieurs ou le non-octroi en dépit des circonstances semblables, liées à la formation fonctionnelle, à l'endroit ou au service d'affectation

Compétences

Historiquement, le rôle de l'agent a été créé en vue d'effectuer un ensemble de tâches spécifiques. L'évolution sociale et la réalité actuelle nous apprennent que les agents effectuent plus de tâches, des tâches différentes et même celles qui appartiennent au cadre de base. Parallèlement, nous notons que des agents disposent souvent des capacités requises, mais n'obtiennent pas l'occasion de les utiliser pleinement. La protection juridique, le statut et l'organisation n'ont pas évolué dans la même mesure.

Uniforme, équipement et armement

A côté de la dénomination du grade et l'élargissement des compétences, nous notons que l'harmonisation actuelle en termes d'uniforme (à part quelques différences subtiles) est venue suite à la réforme de la police. Pour le cadre des agents cela signifiait une reconnaissance longtemps attendue, logique et implicite. Un retour en arrière n'est pas une option. Au contraire une poursuite de l'harmonisation s'impose, en particulier en ce qui concerne l'équipement, l'armement et les moyens de protection.

Carrière

Les possibilités actuelles de carrière pour les agents sont limitées, à la fois horizontalement et en termes de promotion ou de mobilité. Les compétences limitées en sont la cause principale, malgré les talents présents.





Propositions

1. Le SNPS fait valoir que les risques et menaces que l'évolution sociale actuelle apporte pour la profession policière, ne peuvent plus justifier que des collègues en uniforme vont dans les rues non-armés. Dans le cadre de la législation du bien-être le problème se pose que porter le même uniforme et effectuer des missions avec les mêmes risques implique le besoin de fournir des moyens de protection et de défense identiques.
2. Avant tout, et comme élément crucial dans toute la problématique, une solution s'impose pour la situation actuelle avec pouvoirs limités parce que les agents appartiennent au cadre opérationnel mais ne sont pas fonctionnaire de police. Cette distinction importante bloque de facto beaucoup d'options d'amélioration. Le SNPS propose de résoudre ceci par un système qui permettrait une transition vers le cadre de base, comme un trajet de carrière facilité.
3. Ce système devrait offrir une solution acceptable pour tous les agents en fonction de leurs aspirations de carrière et des besoins de la police. D'une part on pourrait stimuler une transition progressive vers le cadre de base lié à la formation nécessaire et des conditions supplémentaires, d'autre part, la possibilité d'un 'opt-out' doit exister dans un statut d'agents actualisé, en sauvegardant la possibilité de recrutement sans diplôme précis.
4. En outre il existe un besoin d'alignement de la fréquence de recrutement et des normes d'encadrement.
5. La constatation que le taux de réussite varie en fonction de la voie choisie dans le recrutement, tout comme le taux de réussite et le niveau de connaissance varient selon l'établissement de formation, exige des actions qui visent l'uniformité et l'objectivité, tels que:
 - contrôle de la qualité des procédures et des comités de sélection;
 - un examen final identique et central.
6. Le SNPS propose l'alignement des perspectives barémiques entre agents contractuels et statutaires en stimulant la statutarisation parallèle à l'extinction du cadre contractuel.
7. Nous proposons de revoir et d'élargir la carrière barémique du cadre des agents. En premier lieu cela remédierait à l'anomalie engendrée par le blocage à mi-carrière de l'allocation des inconvénients, liés à l'évolution barémique. En second lieu cette mesure contribue à réactiver l'incitation à la formation permanente.
8. Nous estimons que l'accès à la formation barémique et fonctionnelle doit être ouvert à tous. Par conséquent l'octroi de brevets et le droit aux allocations ou les indemnités correspondantes devraient logiquement y être inclus.
9. Pour les membres du personnel qui restent dans le cadre des agents, l'actualisation de leur statut doit notamment apporter une solution à la limitation de leurs compétences qui n'est pas en ligne avec la réalité.
10. Par ailleurs il y a un besoin de redéfinir les tâches et les compétences des agents de police dans le cadre de la réalité sociale actuelle.
11. Ces mesures doivent, en outre, se traduire à la fois dans la mobilité de carrière horizontale, verticale et fonctionnelle. Cela apporte une plus-value pour les agents et pour la police, mais aussi pour une meilleure qualité de service rendu à la communauté.



Conclusion

Le débat des tâches-clés est non seulement axé sur l'externalisation de tâches qui ne sont pas (plus) du ressort de la police, mais se concentre principalement sur l'optimisation du déploiement du personnel et des ressources en fonction des tâches-clés évidentes. Dans cette optique on ne peut pas ignorer le fait objectif que la police Belge compte plus de 1.700 agents de police, ce qui signifie environ 5% de la capacité opérationnelle totale.

Ce serait une occasion manquée de ne pas engager le potentiel de ce grand groupe de collaborateurs opérationnels dans ce débat crucial.

Entretemps le dossier a été discuté au comité de négociation. Un groupe de travail technique a été composé, qui s'occupe actuellement d'une amélioration du statut des agents, en particulier sur le plan de l'armement et de la promotion sociale.

Le SNPS est représenté par notre gestionnaire du dossier et deux autres membres du groupe de travail interne (SNPS).

Bien sûr, les propositions élaborées doivent ensuite être discutées et approuvées au comité de négociation.

Nous vous tiendrons informés.

Carl Geets
Gestionnaire de dossier

Des postes de quartier à HEKLA disparaissent de leur commune

La zone de police Hekla, comprenant les communes de Hove, d'Edegem, de Kontich, de Lint et d'Aartselaar, mettra, au cours des prochaines années, progressivement un terme à son service à la population.



La zone de police Hekla, comprenant les communes de Hove, d'Edegem, de Kontich, de Lint et d'Aartselaar, mettra, au cours des prochaines années, progressivement un terme à son service à la population. Depuis la réforme des polices, dans la zone Hekla – encore pour l’instant – et au sein de chaque commune, est établi un poste de quartier qui met en œuvre certains aspects de la fonction de police de base (par exemple : l'accueil, le travail de quartier, l'assistance non urgente, la circulation locale, les tâches administratives, les services d'ordre à petite échelle, ...) Ainsi l'a aussi voulu le législateur¹.

Dans l'exposé des motifs relatif à la proposition de loi d'un service de police intégré, nous pouvons lire comment le législateur interprète les dispositions relatives aux postes de quartier :

"Par ailleurs, dès lors que l'option est prise de favoriser, dans le chef de la police locale, le développement d'un service de police de base orienté vers la population, l'extension éventuelle du champ d'action territorial de cette police locale ne peut avoir pour conséquence d'en diminuer son accessibilité pour le citoyen. Chaque commune d'une zone de police pluricommunale doit dès lors disposer d'au moins un poste de police, lequel doit être doté d'une capacité minimale pour exercer certains aspects de la fonction de police de base (exemple : îlotage, assistance non urgente, circulation locale, tâches administratives, ...). Il va de soi, en outre, que cet article ne fait nullement obstacle à ce que les zones de police monocommunes disposent de plusieurs postes de police sur leur territoire."

Dans sa circulaire ministérielle², le Ministre écrit ceci concernant la fonction accueil :

"Dans chaque zone de police, la fonction d'accueil est organisée dans un point d'accueil central. En outre, dans une zone pluricommunale, un poste de police est mis en place dans chaque commune. Dans chaque poste de police, la zone organise un point d'accueil, et ceci pendant un nombre significatif d'heures par semaine. Les tâches prioritairement assurées au niveau des points d'accueil concernent habituellement : l'accueil téléphonique ou l'accueil physique de visiteurs, l'information et l'orientation de la population

vers les instances adéquates, la délivrance d'attestations ou de documents administratifs de nature policière, le recueil des dénonciations et des plaintes, la radiocommunication avec les policiers sur le terrain («dispatching» local), etc."

Et dans la ZP de Hekla, c'est là que le bât blesse. Le chef de corps, soutenu en cela par le collège de police, a choisi de retirer les bureaux de quartier de Kontich, de Hove et de Lint de leur commune respective. En commençant par le bureau de quartier de Kontich qui fermera ses portes fin 2015 ! Ce dernier déménagement ensuite – comprenne qui pourra – vers la commune d'Edegem !

La conséquence sera qu'il sera mis fin au service local du travail de quartier et de l'accueil policier. Il reste bel et bien un point de contact (une personne présente durant un nombre limité d'heures par jour) existant à la maison communale. Mais, comme l'a dit le conseiller communal de Kontich : *"Le bureau de police n'est pas seulement un endroit où l'on désire déposer une déclaration ; les gens s'adressent également à la police parce qu'ils ont, par exemple, besoin d'un médiateur. La fonction de la police de base va régresser s'il n'y a qu'un fonctionnaire de police présent au sein de la maison communale."*

Le fait que la décision du chef de corps et du collège de police soit manifestement contraire à l'esprit du législateur, a été tout simplement ignoré.

Le SNPS a, par écrit, attiré l'attention de tous les membres du conseil de police sur ces dispositions légales.

Nous espérons qu'ils assument bel et bien leur responsabilité afin de faire respecter aussi au sein de Hekla la volonté du législateur.

Luc Goos
Président de section - Anvers

1. Art 10 – Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux M.B., 5 janvier 1999
2. Circulaire ministérielle PLP 10 du 9 octobre 2001 concernant les normes d'organisation et de fonctionnement de la police locale visant à assurer un service minimum équivalent à la population.

LE JAUNE

le nouvel orange ?

Vous l'avez peut-être déjà remarqué dans les médias : de plus en plus de zones de police intègrent le jaune fluorescent dans leur tenue. D'où cela provient-il ?



Vous l'avez peut-être déjà remarqué dans les médias : de plus en plus de zones de police intègrent le jaune fluorescent dans leur tenue. D'où cela provient-il ? En fait, à ce sujet, nous devons porter notre regard sur la ZP d'Anvers. En 20xx, une lettre en provenance du SPF ETCS est soudainement arrivée à la ZP d'Anvers. Il y était stipulé qu'il avait été constaté que les motards portent des vêtements qui ne répondent pas à la norme obligatoire concernant la signalisation à haute visibilité pour le travail le long de la voie publique, la norme européenne dite EN 471.

Cette dernière stipule que toute personne travaillant le long de la voie publique doit porter des vêtements qui satisfont à la classe 1, 2 ou 3. Lorsque vous êtes à pied d'œuvre dans le trafic où des vitesses sont supérieures à 50 Km/h, vous tombez sous la classe 3. Il y est déterminé quelles doivent être la grandeur de surface de matière réfléchissante et celle de la surface rétro réfléchissante dont est composé le vêtement. Comme couleur, vous avez le choix entre l'orange, le jaune et une sorte de rouge.

OK, ces vêtements de motard qui proviennent du contrat-cadre fédéral, ne satisferaient donc pas. Comment cela ? Et le reste du pays alors ? Eh bien, chaque année, le SPF ETCS prend apparemment au hasard un service et en fait un point d'examen. Cette fois, c'était au tour d'Anvers. Concrètement, cela voudrait dire que tous les vêtements de motard du contrat-cadre

fédéral, les vestes bleues et les pantalons noirs, ne sont pas conformes.

La ZP d'Anvers devait résoudre cela dans un délai raisonnable sinon il y aurait eu des amendes. Un souci donc, car cet uniforme de motard ressort d'une matière fédérale. La ZP d'Anvers s'est donc adressée à la commission vestimentaire afin d'y demander une solution. Elle n'a cependant pas pu la donner directement. La ZP d'Anvers se devait donc de résoudre cela d'elle-même.

Une des solutions était de porter un survêtement fluorescent satisfaisant à la norme. Un tel survêtement conforme a été maintenant prévu par la police fédérale aussi pour tout le monde (vous savez bien, cette chose bien appropriée avec de longues manches). Mais, aucun motard ne veut le porter. Une combinaison n'offre déjà pas le plus grand confort et y ajouter encore un survêtement à longues manches ; non, ce n'est pas ce que voulaient les motards.

Compte tenu que la ZP d'Anvers compte quelque 70 motards et dispose d'un service d'achat bien constitué, elle a suggéré une possibilité : Quid si la ZP d'Anvers venait elle-même maintenant à élaborer une combinaison de motard qui serait tout de suite et complètement conforme à la EN 471 ? La commission vestimentaire a trouvé cela comme étant une bonne idée et l'autorisation a été donnée. Problème suivant : la couleur orange traditionnelle n'était toujours pas disponible dans une fibre adaptée pour une utilisation dans une combinaison de motard. Le jaune bien ! Le jaune est également, d'un point de vue scientifique, le mieux remarqué. La commission vestimentaire a dès lors donné son accord à la couleur jaune.

Pour cette raison et pour aucune autre, la ZP d'Anvers a donc débuté le développement d'un uniforme de motard en jaune. En outre, ajoutons encore qu'à l'échelle européenne, les corps de police choi-

sissent invariablement le jaune pour leurs nouveaux uniformes. Le jaune devient donc ainsi la couleur de la police au sein de l'Union.

La ZP d'Anvers était toutefois alors confrontée à un autre problème : certains collègues se rendaient vêtus de jaune à un carrefour alors que se tenait un peu plus loin quelqu'un, par exemple en intervention, en orange. Cela provoquait de la confusion chez les usagers de la route. Comme la ZP d'Anvers dispose de divers habits incorporant de la matière fluorescente (gilets pare-balles, vêtements pour les équipes à vélo, survêtements normaux, ...), une solution devait également être apportée. Cette solution est donc maintenant que tous les vêtements fluorescents sont actuellement en jaune.

Plusieurs corps voient la valeur ajoutée du jaune et commencent aussi à investir dans de tels vêtements.

Est-ce une situation idéale ? Certainement pas. Nous commençons à avoir une police revêtant différentes couleurs. Actuellement, non seulement avec des pare-chocs de voitures colorés, mais aussi pour ce qu'il en est des vêtements de travail habituels.

Nous plaçons pour qu'une réflexion soit maintenant menée correctement au niveau national sur ce que l'on veut et d'aller écouter ce qu'il en est de l'expertise des zones qui ont déjà pris des initiatives en la matière.



Robby VAN SANDE
Délégué SNPS

RGPT prévention de l'incendie

L'article 52 du RGPT à propos de la prévention de l'incendie a été récemment modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2014 relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail (source: le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale).

Cette réglementation est entrée en vigueur le 3 mai 2014. Cet arrêté royal a abrogé partiellement l'article 52 du Règlement Général pour la Protection du Travail (RGPT). L'objectif est que l'employeur puissent mieux accomplir ses obligations légales quant à une politique de prévention des incendies à mener et ce, sur base du système dynamique de gestion des risques et de la hiérarchie des mesures de prévention.

Cette réglementation instaure **l'obligation d'effectuer une analyse des risques**.

Les facteurs de risques doivent être déterminés et, sur base des résultats de l'analyse des risques inhérents à l'entreprise, un ensemble de mesures de prévention doivent être prises en visant à :

1. prévenir l'incendie ;
2. assurer la sécurité et si nécessaire l'évacuation rapide des travailleurs et de toutes les personnes présentes sur le lieu de travail, sans les mettre en danger ;
3. combattre rapidement et efficacement tout début d'incendie pour éviter sa propagation ;
4. atténuer les effets nuisibles d'un incendie ;
5. faciliter l'intervention des services de secours publics.

Nous pouvons également retrouver cela dans l'article 52 du RGPT.

Mais ledit arrêté royal innove également :

- L'obligation de créer un service de lutte contre l'incendie dont la composition et les moyens sont déterminés en fonction de la nature des activités, du nombre de personnes susceptibles d'être présentes au sein de l'entreprise, du risque spécifique d'incendie, des mesures de prévention à mettre en œuvre et des moyens dont disposent les services de secours publics.
- Prévoir des dispositions concernant les voies d'évacuation, de sorties, de sorties de secours et des portes de secours.
- Des dispositions réglementaires dans le domaine de la formation et de l'information des travailleurs, des contrôles périodiques et d'achat ainsi que d'utilisation d'équipements de protection contre l'incendie.
- La généralisation de la pratique du permis de feu
- L'établissement de procédures (entre autres pour l'évacuation, l'utilisation des équipements de protection) et la tenue d'un dossier relatif à la prévention des risques d'incendie.

Le dossier d'incendie sera constitué d'un ensemble de documents comme fixé par l'AR.

Carlo Medo
Délégué permanent SNPS
Conseiller en prévention



Réforme de la formation de base pour les inspecteurs

La formation de base des aspirants inspecteurs est réformée. Les nouvelles règles s'appliquent à partir du 1er octobre 2015. L'accent est surtout mis sur l'acquisition de compétences et le développement d'aptitudes, et ce à partir d'un cadre moderne qui est adapté à l'évolution des missions de police, à la complexité des nouveaux phénomènes d'insécurité et aux exigences opérationnelles modifiées des services de police.

Point de départ de la formation de base

Le point de départ de la formation a été réorienté. L'objectif consiste à doter les aspirants inspecteurs des compétences professionnelles de base afin qu'ils soient à même :

- d'accomplir l'ensemble des missions de police administrative et de police judiciaire qu'implique l'exercice de la fonction policière au sein du cadre de base ainsi que d'assumer l'ensemble des tâches qui résultent de leurs compétences au sein de la police ; et
- d'entamer une carrière dans tout emploi non-spécialisé du cadre de base.

A la fin de sa formation de base, l'aspirant inspecteur doit répondre au profil de compétences INP fixé par le ministre de l'Intérieur Jan Jambon.

Ces compétences doivent lui permettre d'identifier les situations auxquelles il est confronté, de trouver une réponse adaptée aux problèmes posés et de mettre en œuvre ces réponses.

Heures d'étude et apprentissage en alternance

La formation de base du cadre de base a une *durée d'un an*. Elle comprend *1.314 heures d'étude* et des *apprentissages en alternance d'une durée de 328 heures*.

Les cours de théorie et de pratique sont divisés en *15 clusters*.

Un *premier bloc de 5 clusters généraux* comporte des cours sur (i) les services de police vis-à-vis de l'organisation administrative et judiciaire (40 heures), (ii) la loi sur la fonction de police (40 heures), (iii) la déontologie policière (24 heures), (iv) l'introduction au droit (60 heures) et (v) le code de la route (30 heures). Un *deuxième bloc regroupe 6 clusters plus spécifiques* : (i) les domaines spécifiques du droit (120 heures), (ii) le management des informations (122 heures), (iii) l'accueil et l'assistance policiers (78 heures), (iv) les interventions policières (176 heures), (v) les enquêtes (100 heures) et (vi) la circulation (114 heures). Sont également prévus, 4 clusters transversaux : (i) le contexte sociétal (32 heures), (ii) la communication (100 heures), (iii) le sport (90 heures) et (iv) la gestion de la violence et du stress (188 heures).

Au cours de la formation de base, l'aspirant inspecteur participe à des *apprentissages en alternance*. Le directeur général de la Direction générale de la Gestion des ressources et de l'Information (DGR – présentement Paul Putteman) doit encore en élaborer les modalités, mais l'école de police est en tout cas responsable de leur organisation. Celle-ci développe, en concertation avec le lieu d'apprentissage en alternance, une tâche de l'apprentissage en alternance. Chaque aspirant inspecteur se voit attribuer pendant sa tâche un accompagnateur qui maîtrise le contenu de la tâche.





de police à partir du 1er octobre

Evaluation des clusters

L'aspirant inspecteur est évalué *par cluster et par rapport à chaque compétence et objectif qui y sont liés*, sauf pour ce qui concerne sa connaissance de la seconde langue nationale et de l'anglais.

Une *évaluation permanente* des tâches, travaux et épreuves doit avoir lieu pour chaque cluster, en dehors des périodes d'examen. Celle-ci intervient pour 20% dans la note finale de chaque cluster. Les autres 80% de la note du cluster et de la compétence consistent en la somme des points obtenus par l'aspirant aux différentes parties d'examen de ce cluster ou de cette compétence.

Quant au cluster 'gestion de la violence et du stress', un note est attribuée pour chaque compétence. Ce cluster est donc lié, exceptionnellement, à plusieurs notes.

Tant les clusters que le fonctionnement professionnel reçoivent une note. L'attribution des notes a lieu pendant un entretien d'évaluation qui fait l'objet d'un rapport. L'évaluation des attitudes et des capacités professionnelles de l'aspirant s'effectue sur base d'une fiche d'évaluation.

Examens

Chaque cluster se clôture par un examen organisé par l'école de police. Deux périodes d'examen sont prévues par cycle de formation : une période d'examen à la fin du bloc 1 et une autre à la fin du bloc 2. La participation à la première session est obligatoire pour éventuellement être admis à la seconde session.

L'examen comporte une ou plusieurs parties qui, au niveau du contenu et de la forme, correspondent à la formation que l'aspirant a suivie et aux compétences qu'il doit avoir acquises. Un *examen écrit* est organisé pour chaque cluster du bloc 1, un *examen écrit, oral et/ou pratique* pour chaque cluster du bloc 2 ainsi que pour chaque cluster transversal.

Après les examens du bloc 2 et les examens transversaux, l'aspirant doit encore participer à une épreuve intégrée. Celle-ci consiste d'une part en un exercice pratique pendant lequel ses connaissances des différents clusters sont évaluées et, d'autre part, en un examen oral devant la commission d'examen.

Une seule seconde chance pour bloc 1

Les aspirants ont réussi le bloc 1 lorsqu'ils obtiennent une note de minimum 12/20 pour chaque cluster de ce bloc et n'ont pas obtenu de mention 'insuffisant' pour leur fonctionnement professionnel. Si l'aspirant ne réussit pas le bloc 1, mais qu'il n'a obtenu aucune note de cluster inférieure à 10/20 à la fin de la

seconde session et n'a pas obtenu de mention 'insuffisant' pour son fonctionnement professionnel, il peut recommencer une fois le bloc 1. L'aspirant doit réussir les examens de la première session, sinon il est déclaré en échec.

L'aspirant qui obtient une ou plusieurs notes de cluster inférieures à 10/20 à la fin de la seconde session n'a pas réussi et est lui aussi déclaré en échec.

Participation aux examens du bloc 2

Seul l'aspirant qui a réussi les examens du bloc 1 peut participer aux examens du bloc 2. Lorsque l'aspirant ne réussit pas la seconde session du bloc 2, le jury est convoqué afin de formuler un avis. Ce jury peut proposer que le concerné a quand même réussi, qu'il peut recommencer une partie ou la totalité de la formation ou qu'il a échoué.

Le directeur général prend la décision finale dans le dossier. En attendant cette décision, l'aspirant ne peut être engagé que pour des missions qui ne requièrent pas de compétences policières.

1er octobre 2015

Les modifications sont introduites par un AR du 24 septembre 2015. Un AM completif de la même date précise comment le dossier de formation, les fiches de cluster, les dossiers d'évaluation, le règlement des examens et le rapport de suivi éducatif doivent être rédigés. Les deux arrêtés entrent en vigueur le 1er octobre 2015, même si l'ancienne réglementation reste d'application aux formations déjà en cours au 30 septembre 2015.

Sources :

- Arrêté royal du 24 septembre 2015 relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police, MB 29 septembre 2015.
- Arrêté ministériel du 25 septembre 2015 portant le règlement des études et des examens relatif à la formation de base des membres du personnel du cadre de base des services de police, MB 29 septembre 2015.
- PolInfo - Wolters Kluwer

Quand l'aspirant a-t-il réussi la formation de base ?

Afin de réussir la formation de base, l'aspirant inspecteur doit être déclaré apte par le jury et obtenir au minimum les résultats suivants :

- 12/20 pour chaque cluster du bloc 2 ;
- 12/20 pour chaque cluster transversal ;
- 12/20 pour toutes les compétences du cluster 'gestion de la violence et du stress' ;
- 12/20 pour tous les éléments de l'épreuve intégrée et ;
- ne pas avoir obtenu de mention finale 'insuffisant' pour le fonctionnement professionnel

ASSURNAT: le roi est mort,

**C'est avec joie que nous vous annonçons
la naissance de cover risk management!**

Il y un an, vous appreniez dans l'ECHO qu' AssurNat se trouvait à l'aube d'un nouveau départ. Nous y sommes arrivés : lorsque vous lirez ces lignes, AssurNat 2.0 aura pris son envol avec son nouveau logo et son nouveau nom dynamique.



Pourquoi ce nom?

COVER est un mot que chaque policier ou militaire connaît. Ce terme est utilisé lorsqu'en situation périlleuse avec arme à feu, votre arme s'enraye ou le chargeur est vide, le policier ou le militaire en question en avertit son coéquipier en criant "COVER". Les coéquipiers savent qu'ils doivent le ou la protéger jusqu'à ce qu'il/elle soit de nouveau prêt(e) à intervenir.

COVER risk management veut être votre back up lorsque vous vous trouvez dans une situation désagréable, qui, heureusement, est couverte par une assurance.

La société a choisi comme logo une empreinte digitale en forme de bouclier. Ce choix ne nécessite pas beaucoup d'explication : l'empreinte digitale est tout à fait personnelle et nous



voulons vous offrir un service entièrement personnalisé en vous gardant toujours au centre de nos préoccupations.

Au niveau de l'échange d'informations, nous avons lancé, depuis le 1er novembre, un tout nouveau site web interactif. Vous aurez, en outre, la possibilité de vous inscrire à un courrier électronique qui vous informera des nouveautés dans le monde des assurances.

Voici le nom de notre nouveau site : www.cover-risk-management.be.

Il n'y a pas que dans l'apparence que nous nous sommes modernisés.

Au niveau interne, nous ne sommes pas restés les bras croisés. Nous utilisons un nouveau software qui nous a permis, entre autre, de solutionner définitivement le problème des domiciliations.

Grâce à de nouvelles méthodes de travail, nous pourrions agir de manière plus efficace, afin de vous fournir un meilleur service et ce, dans le respect absolu du bien-être au travail pour nos collaborateurs.

Nous avons clairement défini une vision et une mission pour notre société, en déterminant une stratégie à court, moyen et long termes, approuvée à 200% par le Conseil d'Administration et l'Assemblée Générale, qui vous place au centre de nos préoccupations.

vive le roi

Notre politique

En ce qui concerne notre politique, il est important pour vous de savoir que nous allons devenir "agent d'assurance". Ce statut nous permettra de ne plus rester liés qu'au package et de pouvoir nous concentrer en plus sur deux nouvelles pistes :

- Nous pourrions vous proposer des assurances générales, mieux adaptées à vos besoins. Ex. Une assurance auto au kilomètre à côté d'une assurance auto traditionnelle.
- En collaboration avec le SNPS et la CGPM, nous menons des négociations auprès d'assureurs en vue de développer des produits spécifiques et professionnels, qui, d'une part, n'existent pas encore et d'autre part, seront proches de vos besoins professionnels.

A côté du groupe-ciblé d'origine, à savoir les membres du SNPS, COVER garantit également, depuis peu de temps, un service équivalent pour les militaires affiliés à la CGPM et leurs proches.

Comme vous pouvez le remarquer, COVER est "une entreprise en mouvement".

Technologies modernes

En intégrant les technologies modernes et en prônant un management concret et efficace, nous voulons vous offrir un service idéal de haute qualité, qui nous démarque des autres. Grâce à notre étroite collaboration avec le SNPS et la CGPM, nous restons à vos côtés, afin de satisfaire à vos besoins et vous donner une garantie par rapport à vos besoins déjà couverts, et de cette façon, vous permettre de vous concentrer sur toutes les choses importantes à vos yeux, sans vous soucier de vos assurances ...

Si vous désirez de plus amples informations, surfez sur notre site ou contactez nos collaborateurs qui vous informeront avec plaisir.

Comme vous pouvez le constater, COVER risk management est, au niveau des assurances, sans aucun doute, votre partenaire idéal et votre back-up parfait.



David J. Vroome
CEO



ELECTION NATIONALE ASSEMBLEE GENERALE

18 DECEMBRE 2015

Conformément aux dispositions de l'article 16 des statuts de notre asbl, nous vous informons qu'une assemblée générale aura lieu le vendredi 18 décembre prochain à partir de 08.30 heures à 1120 BRUXELLES, Business Faculty, Font Saint Landry 6.

A cette occasion le mandat de président national sera soumis aux élections

Questions & réponses

BONUS SUPPRIMÉ ? OUI OU NON ?

Après le complément de pension, le bonus de pension a aussi été supprimé au 1 janvier 2015. Ai-je encore droit à ce bonus ?

Avec la disparition complète du complément de pension chez les fonctionnaires en date du 31 décembre 2013, le bonus de pension, moins intéressant, a vu le jour au 1 janvier 2014. Ce système était déjà connu dans le régime des pensions des travailleurs salariés.

La constitution du droit au bonus ne peut débiter qu'à partir du 1er du premier mois après l'âge de 61 ans. Vous deviez donc attendre un an.

Le bonus de pension était cependant fait pour durer moins longtemps que le complément de pension.



LE SUPPLÉMENT N'EST PAS UNE PENSION.

Pour des raisons médicales, j'ai été mis à la pension. Comme le montant de la pension qui m'est octroyé, est trop peu élevé, un supplément m'est-il accordé ? Puis-je aller travailler sans perdre ma pension ou mon supplément ?

Quand vous êtes mis à la pension pour des raisons médicales, le montant de la pension est calculé comme pour les autres pensionnés. Mais, étant donné que vous avez été mis à la pension de manière anticipée, votre pension est généralement insuffisante.

Si la pension est inférieure au **montant minimum garanti de pension** (pour un isolé : 1.286,85€), un **supplément minimum garanti**, dépendant de votre situation familiale, peut être octroyé. Vous devez cependant prendre en compte que sont déduits du supplément minimum garanti toutes les autres pensions, rentes ou tous les autres avantages analogues. Pour ceux ou celles qui bénéficieraient encore

MISE A LA RETRAITE



Dans la section 2 de la loi-programme du 19 décembre 2014, les articles 203 à 206 ont ramené 'à zéro' le système de bonus dans le régime des travailleurs salariés et indépendants. Un caractère extinctif débutant au 1 janvier 2015 a été associé au bonus pour les pensions du secteur public et cela a été confirmé par la loi du 28 avril 2015 (Art. 22).

Malgré l'abolition du bonus depuis maintenant le 1 janvier 2015, il n'en demeure pas moins qu'il est encore octroyé à tout qui, avant le 1 décembre 2014, :

- satisfait aux conditions pour obtenir sa pension de retraite anticipée (au plus tard au 1 décembre 2014) ;
- a atteint l'âge de la mise à la retraite de 65 ans et est en mesure de démontrer une carrière d'au moins 40 années de service admissibles.

Donc, quelqu'un qui pouvait aller en retraite anticipée (60 ans) au 1 décembre 2014, maintient son droit à un bonus de pension. S'il ne pouvait prendre une retraite anticipée qu'au 1 janvier 2015, il n'a alors plus droit au bonus de pension. La possibilité de profiter du bonus de pension est pour ainsi dire éteinte.

d'une pension de réparation du temps de paix (par exemple les anciens gendarmes), 50% de cette dernière est aussi déduit dudit supplément.

Le supplément minimum garanti peut aussi être réduit en cas de cumul avec un revenu professionnel ou si le(a) conjoint(e) a aussi des revenus. Le montant d'appoint que vous pouvez percevoir, est très peu élevé et donc vous risquez, dans ce cas, de retomber sur la très petite pension. **Je vous suggère dès lors de suivre les règles du SdPSP.**

En cas de pension pour des raisons médicales (sans supplément), vous pouvez percevoir un revenu professionnel. On se doit de s'en tenir aux montants des limites autorisées : moins de 65 ans ; elle est 7.793,00 € et avec charge d'enfant(s), 11.689,00 €.

Dès l'âge de 65 ans, les limites sont alors respectivement de 22.509,00 € et de 27.379,00 €. Dès l'âge de 65 ans et vous avez 45 ans de service admissibles, alors vous pouvez cumuler de manière illimitée avec un(des) revenu(s) professionnel(s).

Cependant, veillez à ne pas dépasser les limites prescrites. La pension allouée est alors diminuée, voire même totalement soumise à une réduction de 100%.

VOLONTARIAT À LA POLICE ?

Je suis un policier pensionné et j'aimerais effectuer du volontariat à la police. J'aimerais encore pouvoir me rendre utile avec, par exemple, "la prévention d'effraction".

Le travail volontaire (le bénévolat) auprès d'associations, de maisons de repos, de clubs sportifs, de mouvements de jeunesse et autres, n'est pas nouveau auprès des policiers retraités. Mais, le bénévolat à la police paraît nouveau alors qu'il n'en est rien.

Cela dépend beaucoup des zones et des communes elles-mêmes. Elles sont parfois demandeuses et c'est important pour elles ... Cela

permet de réduire les frais. Le pensionné intéressé est en effet généralement un



PENSION ...

ancien policier de l'une ou l'autre zone et il désire continuer à exercer e, partie son précédent travail et ce, sous la forme de volontariat.

Le nombre de personnes intéressées augmente de jour en jour. Les services de police doivent peut-être accorder une plus grande attention à ce(s) candidat(s) bénévole(s) ? L'offre en candidats est grande !

Naturellement, des conditions et des obligations sont associées au bénévolat.

Les bénévoles peuvent être défrayés pour les frais réels ou indemnisés forfaitairement. Ils sont liés par le secret professionnel et doivent être informés quant à leur mission, aux assurances, aux avantages R.C. et il doit y avoir un contrat concernant l'indemnité.

Peut-être encore ceci : l'indemnité forfaitaire applicable est actuellement (2015) fixée comme ceci :

- Indemnité kilométrique en voiture : 0,3412 €
- Indemnité kilométrique en vélo : 0,22 €
- Montant journalier maximum : 32,71 €
- Montant annuel maximum : 1.308,38 €

La prochaine fois, plus à ce sujet.

CUMUL D'UNE PENSION DE RETRAITE AVEC UN REVENU PROFESSIONNEL (LOI DU 28 AVRIL 2015)

J'ai 61 ans et je suis pensionné. Quel montant de revenu professionnel puis-je percevoir en plus de ma pension de retraite ?

En une période relativement courte, la réglementation relative à la pension de retraite cumulée avec des revenus professionnels a subi des changements :

- Percevoir de façon illimitée des revenus professionnels, sous certaines conditions après 65 ans (loi du 28/06/2013).
- La suspension de la pension lors d'un dépassement du montant limite autorisé de 15% ; ce pourcentage avait été augmenté à 25%.
- L'Art. 18 de la loi du 28 avril 2015 a prévu un assouplissement des mesures de suspension.

Règle générale : réduction en cas de dépassement

Avant, la pension était suspendue quand le montant limite était dépassé de 25%. Actuellement, la pension n'est plus que réduite à concurrence du pourcentage de dépassement. Lorsque la limite annuelle est dépassée, le paiement de la pension pour l'année civile concernée est réduit à concurrence du pourcentage de dépassement des revenus par rapport à cette limite annuelle. En cas de cumul avec un revenu professionnel, aucune pension n'est donc plus suspendue mais une réduction de 1% à 100%, selon le pourcentage de dépassement, lui sera appliquée. Le pourcentage obtenu est arrondi à l'unité supérieure si la première décimale est égale ou supérieure à 5. Si cette décimale est inférieure à 5, elle est considérée comme nulle.

Afin de tout clarifier, un exemple est repris ci-après :

Vous avez moins de 65 ans, vous ne présentez pas 45 ans de carrière et vous n'avez pas d'enfant à charge. Vos revenus professionnels s'élèvent à € 8.250. Votre pension sera réduite de 6%. En effet, le montant de € 8.250 dépasse de € 457 la limite annuelle de € 7.793, soit de 5,86%. Ce pourcentage est arrondi à 6%

Le calcul de ce pourcentage est effectué simplement avec 'la règle de trois'.

Formulaire de déclaration de cumul.

Lorsqu'après votre mise à la retraite, vous devriez percevoir des revenus professionnels, vous devez bel et bien avertir le service des pensions de votre cumul. A cet égard, il vous est loisible d'utiliser le formulaire «Déclaration modèle cumul». Ce formulaire, vous pouvez le trouver sur le site Web du SdPSP ou le demander au secrétariat du SNPS, Secteur des pensionnés.

Il n'y a plus d'obligation de faire une déclaration de cumul sauf en vue du 1er paiement d'une pension de retraite (c'est-à-dire lors de votre demande de pension). Dans ce cas, vous devez déclarer toute activité professionnelle ou tout revenu de remplacement. Le SdPSP vous enverra un accusé de réception de votre demande de pension et en annexe divers formulaires à compléter vous permettant de faire votre déclaration de cumul.

Une déclaration est également obligatoire, après le 1er paiement d'une pension de retraite, si vous exercez toute activité professionnelle ne relevant pas du régime des travailleurs salariés ou indépendants. C'est-à-dire, ce que les institutions ne peuvent connaître actuellement dans leurs diverses bases de données relatives au travail et au salaire.

Marcel DE LOOF

Source : documentation propre ; Moniteur belge ; Service des pensions, ...

Jambon:

Les policiers disposent suffisamment de protection juridique

Les mesures de protection juridiques, actuellement prévu par la législation pour le personnel des forces de police sont suffisantes. Ceci est répliqué par le ministre de l'Intérieur et de la Sécurité Jan Jambon, dans sa réponse à une question écrite dans la Chambre. Le ministre ne planifie aucune modification de la législation ou d'autres mesures pour améliorer la sécurité juridique.



Concerne question posée par **madame la députée Sybille de Coster-Bauchau** du 05 août 2015 (Fr.) au Ministre de l'Intérieur, Jan Jambon :

Il est des opérations qui impliquent de facto l'usage d'armes à feu. Celles-ci sont même indispensables à leur succès et à la sécurité des agents impliqués, mais aussi à celle des tiers non-impliqués qui se trouveraient à proximité.

Il est aussi des occasions où un agent de police ne peut agir autrement que de faire usage de son arme de service, que ce soit pour protéger son intégrité physique, celle d'un de ses collègues ou tout simplement celle de citoyens menacés, notamment lorsqu'ils sont confrontés à des tireurs fous, lourdement armés, ne craignant pas pour leur vie.

L'extrémisme de certains groupes islamistes ne peut d'ailleurs que nous faire craindre une augmentation potentielle de telles occurrences.

Avec la plainte déposée dernièrement par la famille du suspect abattu à la faveur de l'opération antiterroriste menée en janvier 2015 par la police fédérale à Verviers, plusieurs syndicats s'inquiètent de la protection juridique dont bénéficient les membres de nos forces de l'ordre. Il est évident que de telles plaintes démontrent, dans un certain sens, la fragilité de la protection juridique dont bénéficient nos policiers, notamment lors des situations amok.

1. Estimez-vous la protection juridique actuelle des agents de police suffisante, notamment dans des situations de danger?
2. Si non, prévoyez-vous des modifications légales ou d'autres solutions afin d'améliorer la sécurité juridique des agents afin qu'ils puissent remplir leur mission de protection des biens et des citoyens sans risquer de lourdes et illégitimes poursuites au cas où ils auraient dû faire l'usage d'armes à l'encontre de personnes mettant en péril la sécurité publique?

Réponse du **Ministre de l'Intérieur Jan Jambon**, du 30 septembre 2015, à la question de madame la députée Sybille de Coster-Bauchau du 05 août 2015 (Fr.):



La protection juridique des membres du personnel des services de police est régie par l'article 52 de la Loi sur la Fonction de police.

Le membre du personnel bénéficie de l'assistance en justice gratuite pour les faits survenus dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsqu'un membre du personnel fait l'objet de poursuite pénale, entre autres, à la suite d'une plainte avec constitution de partie civile, les honoraires et frais d'avocats exposés pour assurer la défense du membre du personnel ainsi que les frais de justice sont pris en charge par l'autorité. Ceci à condition de respecter certaines conditions, à savoir que les faits soient en lien avec l'exercice de la fonction et que le membre du personnel n'ait pas commis de faute lourde ou intentionnelle.

Le droit à l'assistance en justice gratuite a également été étendu aux cas dans lesquels un membre du personnel est auditionné dans la catégorie 3 ou 4 de la législation Salduz.

Il est utile de préciser que le membre du personnel peut choisir librement un avocat pour défendre ses intérêts.

Enfin, il y a lieu d'ajouter que l'Etat belge est civilement responsable des dommages occasionnés par un membre du personnel à un tiers intervenus au cours de l'exercice des fonctions.

Sur la base de ce qui précède, j'estime que la protection juridique dont bénéficient les membres du personnel des services de police est suffisante.

Aucune réglementation en matière de protection juridique ne peut d'ailleurs empêcher qu'un citoyen dépose plainte lorsqu'il se sent préjudicié et souhaite être dédommagé pour le dommage subi ni que l'action publique soit exercée par le Ministère public.

A propos de nous ...

LE COIN DES PENSIONNÉS

Chers
membres
pensionnés, veufs et
veuves, vous trouverez ci-
après les représentants des
pensionnés pour votre
province ...



Vice-Président National

Dany CAVET

063 23 34 48

0495 214 945

danycavet@gmail.c



NAMUR

J-D CORBISIER

083 21 52 11

0477 243 328

corbisierjd@skynet.be



BRABANT WALLON

Michel BECHET

019 51 49 63

0491 251 389

mijabechet@gmail.com



LIEGE

Gérard TITEUX

04 379 48 67

0498 548 624

gerard.titeux@snps-liege.be



LUXEMBOURG

Daniel LIEGEOIS

084 36 67 26

0479 880 083

dliegeois@skynet.be

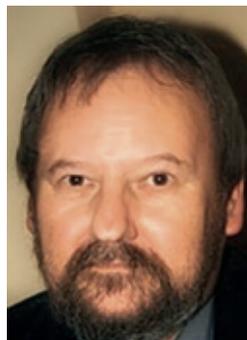


BRUXELLES REGION CAPITALE

José DEWEERDT

0477 449 239

jose.nspv@gmail.com



HAINAUT

Gérard FANCHON

0479 251 389

webmster@snps-provincehainaut.org

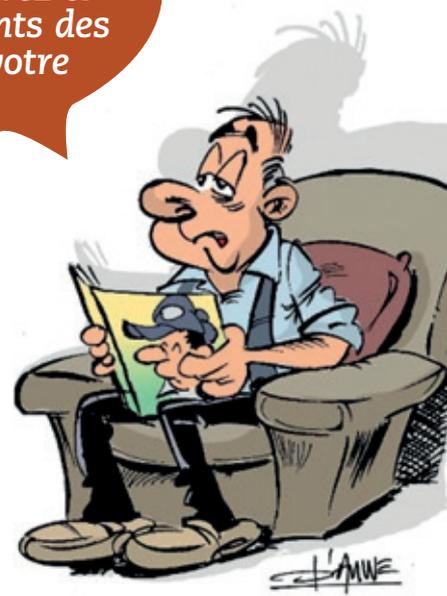
J'ai été élu Vice Président National et responsable des pensionnés au niveau national en remplacement de Daniel LIEGEOIS qui n'a pas renouvelé son mandat.

Je tiens aussi à vous rassurer que Daniel LIEGEOIS reste président de l'ASBL Amicale des pensionnés du SNPS.

Comme nous vous le demandons dans notre courrier et afin de compléter nos listings, nous souhaitons que les membres qui sont informatisés et qui possèdent une adresse mail, la communique à son représentant provincial, simplement en lui envoyant un petit mail. Ceci facilitera l'envoi du courrier et nous permettra aussi de réaliser quelques économies (papier, enveloppes et timbres).

Pour rappel, lors d'un décès d'un membre, vous pouvez toujours faire appel à votre représentant provincial, il pourra toujours vous aider à compléter les formulaires du SdPSP (ces formulaires vous seront transmis directement par le SdPSP avec votre n° de pension), les formulaires du fonds social de solidarité, de la Mutuelle de secours, ainsi que le formulaire décès du SNPS.

Avec toutes mes salutations syndicales.



Dany CAVET
Vice Président National

Protocole d'accord



**une réduction
oscillant de 2,5% et 8%**

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).

Demarches - 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.
- Nous vous proposons des locations, week-ends, séjours thalassothérapies, circuits découvertes, croisières fluviales et maritimes, voyages exotiques, des séjours plages, au ski... En voiture, en avion, en train, en bateau ...

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 COCKHUYS 050 71 34 76 0498 93 95 84 roger.cockhuys@skynet.be

NOGES DE DIAMANT (60 ans)

Le 16 août 2015, **VERMEERSCH Antoon** et **VERBEKE Maria** de Courtrai ont fêté leurs 60^{ième} anniversaire de mariage.

Nous leur adressons nos plus sincères félicitations.

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

BRUXELLES

- ▶ Le 04 novembre 2014, **DECRU Jerome**, veuf de Suzanne ROSIER, 92 ans
- ▶ Le 07 mai 2015, **MORTIER Gilbert**, époux de Lea VERMAERCKE, 88 ans
- ▶ Le 09 mai 2015, **MOERENHOUT Emiel**, époux de Wilhelmina SENEGERS, 85 ans
- ▶ Le 06 juin 2015, **LUCAS Cecilia**, veuve de Josephus LAPS, 93 ans
- ▶ Le 30 juin 2015, **VAN DAMME Liliane**, épouse de Jacques WUYTS, 70 ans

HAINAUT

- ▶ Le 26 novembre 2014, **LECOQC Yve**, veuf de Marie DAMBRAIN, 84 ans
- ▶ Le 28 janvier 2015, **MASSART-DE VULDE Jacques**, 61 ans
- ▶ Le 01 février 2015, **MICHEL Jackie**, époux de Liliane CASTRO, 80 ans
- ▶ Le 23 février 2015, **NOEL Marcel**, époux de Andrée DUFAYS, 78 ans
- ▶ Le 21 mars 2015, **VERTENEUIL Christian**, époux de Christiane LECOMTE, 60 ans
- ▶ Le 17 avril 2015, **SAINTES Marie**, veuve de HIBO Marcel, 88 ans
- ▶ Le 13 août 2015, **ALEXANDRE Christiane**, épouse de Baudouin DELHAYE, 59 ans
- ▶ Le 23 septembre 2015, **VEREECKE Armand**, époux de Jostte PLASMAN, 66 ans
- ▶ Le 01 octobre 2015, **URBAIN Francis**, époux de Anne-Marie GOURDIN, 65 ans

LIEGE

- ▶ Le 20 janvier 2015, **BOURGRAFF Lucien**, époux de Yvonne ROMMES, 85 ans
- ▶ Le 31 janvier 2015, **HINCK Joséphine**, veuve de Henri KRINS, - 83 ans
- ▶ Le 15 mars 2015, **DENIS André**, époux de Jacqueline MATTELET, 81 ans
- ▶ Le 24 avril 2015, **MAHAUX Marcel**, veuf de Laure DUFOUR, 87 ans
- ▶ Le 06 mai 2015, **SERVAIS Jenny**, veuve de Arsène BURON, 89 ans
- ▶ Le 10 mai 2015, **PIERRE Claude**, époux de Belinda STORME, 56 ans
- ▶ Le 28 mai 2015, **CLAES Marie**, veuve de Achille TARCHAMPS, 89 ans
- ▶ Le 12 septembre 2015, **VECKMANS Claude**, veuf de Chantal WAGNER, 68 ans
- ▶ Le 19 septembre 2015, **LEUSCH Luzia**, veuve de Martin BONNI, 85 ans

LUXEMBOURG

- ▶ Le 18 novembre 2014, **LEJEUNE Yvonne**, veuve de Emile SOQUETTE, 90 ans
- ▶ Le 01 janvier 2015, **LAVALLE Jean-Philippe**, époux de Claudine CHAPELIER, 67 ans
- ▶ Le 26 février 2015, **DUVAL Georgina**, épouse de Roland RICHARD, 83 ans
- ▶ Le 03 mars 2015, **KAUFMANN Rodolphe**, époux de Marguerite SAUNIER, 84 ans
- ▶ Le 21 juillet 2015, **DETAILLE Cathy**, épouse de Bruno HATERT, 53 ans
- ▶ Le 29 juillet 2015, **LARUELLE Marcel**, veuf de Madeleine COLLETTE, 83 ans

- ▶ Le 05 août 2015, **JACOB Amande**, veuve de Roger STROOBANDT, 93 ans
- ▶ Le 22 septembre 2015, **COLLARD Joëlle**, épouse de Jean-Michel FERAUCHE, 51 ans
- ▶ Le 07 octobre 2015, **BANCHEREAU Roxane**, 42 ans

NAMUR

- ▶ Le 08 novembre 2014, **FLAHAUT Aubert**, époux de Stanislaw BUJNIAK, 86 ans
- ▶ Le 18 novembre 2014, **LEJEUNE Yvonne**, veuve de Emile SOQUETTE, -
- ▶ Le 15 décembre 2014, **FREROTTE Monique**, veuve de Denis BINON, 85 ans
- ▶ Le 12 janvier 2015, **NAISSE Robert**, époux de Madeleine THIBAUX, 77 ans
- ▶ Le 06 février 2015, **GREGOIRE Georgette**, veuve de Juilieten LAFFUT, 85 ans
- ▶ Le 14 mars 2015, **MOUVET Constant**, veuf de Florentine ARCHAMBEAU, 93 ans
- ▶ Le 21 mars 2015, **LEHEUREUX Jules**, époux de Flore HEUREUX, 60 ans
- ▶ Le 18 juillet 2015, **JOGNAUX Maurice**, veuf de Marie-Thérèse WASTIAU, 87 ans

BRABANT-WALLON

- ▶ Le 21 novembre 2014, **EIFFLING Davis**, célibataire - 25 ans
- ▶ Le 25 novembre 2014, **WANLIN Rolande**, veuve de Roger LAMBERT, 91 ans
- ▶ Le 08 mars 2015, **VELGHE Marie**, veuve de Jean Michel BERTRAND, 89 ans
- ▶ Le 22 juillet 2015, **MERCIER Guy**, époux de Maria HEEREN, 84 ans



D'ANNE