

# echo

N°725

Revue trimestrielle  
novembre 2017

**Violence contre la police**

**Entretien Hans Bourlon**

**Distinctions honorifiques**



SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET DE SÉCURITÉ ASBL



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



[https://twitter.com/nspv\\_snps/](https://twitter.com/nspv_snps/)



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

# LE MOT DU PRÉSIDENT

Tout le monde est de retour au travail et les enfants ont repris le chemin de l'école, et ce, après un congé bien mérité.

En temps normal, un sentiment de confiance m'envahit et c'est reparti. Nous sommes à nouveau prêts à relever les différents défis qui se présentent.

Cependant, cette période a également quelque chose de triste, de menaçant et surtout d'inquiétant.

Les médias sociaux retentissent d'informations.

Est-ce la nouvelle véritable forme de bavardage de comptoir ? Ou un nouveau moyen de communication où suivre rapidement les nouvelles sur l'autoroute de l'information ?

Mais à chaque fois avec une constante, la police est à tout bout de champ confrontée à des images et à des informations liées à la violence envers nos fonctionnaires de police. Et la violence envers les détenteurs de l'autorité publique est inacceptable pour le SNPS.

Nous avons été très patients. C'est dans l'ADN de notre association, mais il est à présent grand temps que la poule pond ses œufs.

## Tolérance zéro contre la violence

Nous exigeons une tolérance zéro pour la violence envers la police. En dépit de tout le baratin sociologique et politique. De nombreux étudiants peuvent rédiger leur mémoire sur ce phénomène, mais en tant qu'organisation qui défend les intérêts de ses membres, nous le disons clairement : passons à l'acte ! Nous voulons des résultats tangibles sur le terrain.

Stop à ces considérations philosophiques ! Le Parquet mène une politique de poursuites sévère. Ceci mérite un grand merci et tout notre respect, sans aucun doute. Mais comment en est-on arrivé là ? Les changements dans la société ? Les changements de culture ? Comment en est-on arrivé à ce que notre police devienne le nouveau punching-ball de la société ? Un peu de frustration ça et là, et on s'en prend à la police. Certains groupes se sentent exclus et ne se voient offrir aucune opportunité. Alors, pourquoi ne pas importuner un fonctionnaire de police ou, plus excitant encore, endommager une voiture de police ou, pour les pires d'entre eux, jeter un cocktail Molotov en direction d'un bureau de police. La réaction politique est quasi inexistante ou immédiatement polarisée. Il est actuellement dangereux de défendre ses idées.

Mais un détail nous échappe ou ne s'agit-il pas d'un détail ? Comment a-t-on pu en arriver à ce que la police devienne le punching-ball, la risée de la société ? Les autres thérapies n'aident-elles plus ? Notre société ne fait-elle pas le poids face à la « nouvelle culture » ?

Messieurs les politiciens, les académiciens et autres dignitaires, trouvez la cause exacte de tant de violence envers notre police. Mais qu'une chose soit claire : le SNPS ne permettra jamais que des policiers qui font leur travail en leur âme et conscience, soient victimes d'une violence inutile et insensée. Après 30 ans de service, je connais les risques du métier et je sais à quelles formes de violence un policier peut être exposé. Je ne suis pas naïf, mais utiliser la police comme exutoire pour des frustrations non assimilées au sein de la société ? Jamais.

## Plus de ressources

Le SNPS plaide aussi depuis des années pour l'octroi des moyens adéquats, et ce, sur le plan tant de la politique du personnel et du recrutement que de la formation et des perspectives de carrière, ainsi que de tous les moyens techniques dont un collaborateur a besoin pour faire face aux différents phénomènes.

Je pense qu'il y a encore pas mal de pain sur la planche. La police est-elle un employeur attractif ? Comment inciter les jeunes à opter pour ce beau métier ? Comment motiver nos collaborateurs et les maintenir motivés pour qu'ils œuvrent chaque jour pour la sécurité de notre société ? Voilà beaucoup de questions, mais peu de réponses.

## L'absentéisme

Le ministre Jambon a une série d'initiatives en chantier pour réduire l'absentéisme. Ces chiffres seraient extrêmement élevés. Alors que le taux de 6 % d'absentéisme est une norme acceptable pour la fonction publique, ce chiffre avoisine les 8 % pour la police.

Je ne veux bien entendu pas minimiser ce chiffre. Mais l'approche semble dès le début déjà vouée à l'échec. Il nous faut surtout nous demander ce qu'il y a lieu d'entendre par absentéisme, une définition claire s'impose.

De plus, il est étonnant que tant d'enquêtes de satisfaction soient menées, que tant d'enquêtes sur le stress voient le jour et que tant de réunions à tous les niveaux soient consacrées au bien-être.

Ne posons-nous pas les bonnes questions ? Ou ne posons-nous pas les bonnes questions aux bonnes personnes ou instances ?

Non, dans le cadre de l'approche de l'absentéisme, des voix s'élèvent pour renforcer le système de contrôle ; en cas de violence, nous achèterons un taser et une bodycam. C'est louable en soi, mais quand on y réfléchit bien... ?

Ne faudrait-il pas arracher les racines du mal ? Tous les collègues absents pour cause de maladie sont-ils des profiteurs ? Je ne pense pas. Partir de cette prémisse, c'est remettre en cause tout le système médical de ce pays.

La relation de confiance entre le médecin et son patient me semble toujours sacrée. Et avec mes connaissances médicales limitées, j'ai entre-temps aussi compris que le mental peut avoir une influence néfaste sur le corps. Il fut un temps où on se serait retrouvé sur le bucher pour de tels propos. Aujourd'hui, les coaches en bien-être et autres en font leur gagne-pain. C'est dans l'air du temps ?

Je me risque en tout cas à une affirmation pleine d'assurance. Nombre de collègues tombent malades suite à tous les changements qui sont imposés à la police. Chaque jour, quelque chose change. De la réglementation au nom des différents services. Comment ne pas s'y perdre ? Une réorganisation, une restructuration, la suppression de services, l'introduction de nouveaux services, des directives émanant de tous les niveaux. Nous sommes bombardés de centaines de règles. Et l'homme sur le terrain ? Il doit s'adapter, mais se heurte parfois à ses propres limites. Et le système s'enlise.

On ne compte plus les mauvaises nouvelles, la suppression du statut, la modification du statut, l'adaptation du statut. Ce qui est autorisé aujourd'hui, sera absolument interdit demain.

Et n'oublions pas l'impact du manque de personnel, des différentes menaces, du manque de moyens à tous les niveaux, des innombrables heures supplémentaires, des

services à toute heure du jour et de la nuit. C'est parfois beaucoup trop pour nos collaborateurs. De même que pour les services d'appui et le personnel administratif et logistique.

La police doit-elle se réinventer ou les autorités doivent-elles comprendre que le travail de la police et le métier de policier sont particuliers ? Je pense plutôt à la deuxième option.

## Appel

Chères autorités, ramenez la sérénité dans l'esprit de tous vos collaborateurs au sein de la police. Comment vous y prendre ?

Sans violence envers nos fonctionnaires de police. Créez un cadre légal clair, une COL claire du collège des Procureurs généraux, une administration qui soutient et accompagne vos collaborateurs à tous les niveaux, même au niveau financier. Donnez à nos collaborateurs les moyens indispensables.

Et surtout, calmez les esprits, ne touchez pas à notre statut. Acceptez une fois pour toutes que travailler à la police est quelque chose de spécial et que cela requiert donc aussi un statut spécial.

L'ASBL SNPS mettra en tout cas tout en œuvre pour défendre les intérêts de l'ensemble des collaborateurs au sein de la police ainsi que de nos collègues pensionnés.

**Nous appelons dès lors nos affiliés à rester solidaires et unis. Incitez les collègues à s'affilier à notre syndicat car ensemble, nous sommes forts.**



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 doit être adapté**

**à partir du 1/1/2018 comme suit :**

- € 159,00 (paiement annuel)
- € 13,25 (paiement mensuel)

**Recevoir l'Echo digital**

**Scannez le code QR**



**ou allez sur le site web**

[www.snps.be](http://www.snps.be)



## 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
- Dessinateur: Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

## Contacts provinciaux

- **Brabant Wallon**  
Olivier Laurent - 0476 28 22 16
- **Hainaut**  
Jean-Claude Barbier - 0497 058 670
- **Liège**  
Fabrice Discry - 0495 24 00 98
- **Luxembourg**  
Dominique Remy - 0498 93 43 02
- **Namur**  
Lefèvre Christophe - 0474/57 84 67
- **Bruxelles-Capitale**  
Mario Thys - 0485 55 58 80

## Contacts pensionné(e)s

- **National**  
Dany Cavet - 0495 21 49 45
- **Namur**  
JD Corbisier - 0477 24 33 28
- **Liège**  
Gérard Titeux - 0498 54 86 24
- **Brabant-Wallon**  
Michel Bechet - 0491 25 13 89
- **Luxembourg**  
Daniel Liégeois - 0479 88 00 83
- **Hainaut**  
Gérard Fanchon - 0471 89 03 73

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



# LA VIOLENCE ENVERS LES FONCTIONNAIRES DE POLICE



En ce mois de septembre où la plage ensoleillée n'est déjà plus qu'un souvenir, la rentrée, celle de nos chères petites têtes blondes d'abord, la nôtre ensuite, occupe toutes nos pensées.

A Namur, ville capitale, septembre a une saveur particulière. Celle des fêtes de Wallonie.

Nous devrions, une fois encore festoyer dignement durant tout un week-end, le lundi étant le point d'orgue de ces fêtes et traditionnellement le jour des namurois.

Hélas, la période trouble que nous connaissons depuis quelques années nous contraint à appréhender ces fêtes, comme un peu partout dans le monde, avec des mesures de sécurité particulières. Même si, comprenez qui pourra, les policiers sont toujours, eux, en niveau 2 de l'OCAM, contrairement au reste de la population qui est en niveau 3.

Stupéfaction, indignation, les mots manquent pour décrire notre réaction devant l'analyse de risque relative aux Fêtes de Wallonie et présentée lors du Comité de Concertation de Base du 11/09/2017 (la date est pourtant suffisamment symbolique).

Jugez plutôt avec ces quelques exemples ...

#### **Danger : Missions de longues durées**

Fatigue, charge mentale, stress

Risque **PEU PROBABLE**

Charge physique

Risque **PRATIQUEMENT IMPOSSIBLE**

#### **Danger : Contacts avec des personnes intoxiquées**

Risque **PEU PROBABLE**

#### **Danger : Personnes n'ayant pas une condition physique optimale :**

Risque **PRATIQUEMENT IMPOSSIBLE**

(Prévention : être apte médicalement à effectuer son boulot de policier)

#### **Danger : Jets de matériaux durs**

Risque **PEU PROBABLE**

#### **Danger : Utilisation d'une arme à feu contre la police**

Risque **PEU PROBABLE**

Ainsi donc, alors que partout ailleurs, chaque festivité fait l'objet de la plus grande vigilance, à Namur, les risques seraient à ce point limités ?

Soyons clairs, il n'est pas question ici de critiquer la formation des policiers namurois ou encore les moyens mis à disposition. Il s'agit de dénoncer cette analyse après laquelle il ne faut plus s'étonner que les policiers soient toujours en niveau 2 OCAM.

Et pour rappel, en 2000, l'Adjudant-Chef Primo PAULETIG était lâchement abattu le 'lundi des wallons', jour réputé le moins 'agité' du week-end, par un individu armé d'un 357 Magnum qui menaçait la foule.

Plus près de nous, mais toujours le lundi, une gigantesque bagarre à coups de fûts de bière opposait deux bandes rivales sur la place publique. Les protagonistes allaient par la suite saccager le service des urgences du CHR de Namur.

Deux exemples, que chacun espère naturellement ne plus jamais connaître, mais que nul ne peut juger PEU PROBABLES, lorsque 100 ou 200.000 personnes vont envahir les rues namuroises et goûter sans modération à la dive bouteille. Surtout à une époque où le risque 'terro' occupe tant le monde policier que les autorités politiques et est, hélas, omniprésent.

Tout ceci m'amène à une réflexion :

#### **Le personnel policier namurois est-il bien formé ?**

**Oui, sans aucun doute**

**Est-il motivé et professionnel ? Il le prouve suffisamment chaque jour**

**Dispose-t-il d'un équipement adéquat ? Assurément**

**Bénéficie-t-il du respect de sa hiérarchie ? Le doute est permis ....**

Thierry Belin  
Secrétaire National

Nos membres ont probablement déjà dû l'entendre à satiété. La violence envers les fonctionnaires de police est inacceptable pour notre association. Le phénomène a tout doucement envahi notre société et nous œuvrons depuis de nombreuses années pour que toutes les autorités et instances concernées se rendent compte que la violence envers les détenteurs de l'autorité publique ne peut être tolérée.

Mais quelles démarches ont-elles déjà été entreprises dans ce dossier si volumineux ?

Si votre première remarque est que nous devons, en tant que syndicat, dénoncer les mouvements culturels au sein de la société, vous allez être déçu. C'est surtout intéressant pour les responsables politiques et les académiciens. Mais en tant qu'ASBL SNPS, nous tirons la sonnette d'alarme là où nous le pouvons. Nous faisons entendre notre voix dans votre intérêt.

Commençons par notre cahier de revendications 2016. Quiconque l'a lu, trouvera au point 3 la « prise en charge (des frais) du policier blessé en service » dans le cadre de laquelle nous plaçons pour une indemnisation complète et une assistance tant administrative que psychologique.

Quiconque a ouvert le journal du 9 octobre, a pu lire : « Celui qui risque sa vie, ne peut être deux fois victime » (Het Laatste Nieuws, le 9 oct. 2017), soit le résultat d'une très longue négociation entre votre organisation syndicale et les autorités. Mais le Ministre de l'Intérieur n'est pas resté insensible à l'argumentation détaillée présentée. Il en résulte une réglementation convenable qui vise à indemniser intégralement les collègues qui sont victimes d'actes de violence extrêmes en service. Pour le SNPS, c'est un résultat raisonnable, mais nous veillerons avec vigilance à ce que ces droits soient garantis et nous exigerons les extensions et adaptations nécessaires là où cela s'avère indispensable.

Nous vous rappelons aussi une série d'initiatives dans le cadre desquelles plusieurs partenaires et groupes de travail sont actifs depuis 2014 dans la lutte contre la violence envers les fonctionnaires de police.

- Le groupe de travail « prévention, formation et communication » a dressé un rapport contenant 71 recommandations, lequel a été favorablement accueilli par le Ministre de l'Intérieur.
- Ainsi, les rubriques « accueil » et « élaboration de politiques » seront prêtes d'ici fin 2017.
- Un site web d'information a été créé et verra prochainement le jour.
- Un système de formation modulé « spécialiste en maîtrise de la violence » a été développé.
- Une enquête sur la violence envers la police a été confiée au ministre et baptisée : « Tu me cherches, le flic... ? ».
- Un outil d'enregistrement uniforme et numérique a été développé et implémenté.
- Plusieurs initiatives législatives ont été prises en ce qui concerne l'assistance en justice et les dommages aux biens, la constitution de partie civile ainsi que la réaffectation et la reprise du service en cas d'accident du travail. Une circulaire relative au stress team a également été rédigée.

- Toutes sortes d'initiatives seront prises en ce qui concerne l'utilisation de l'arme et le fait de la rapporter à la maison. Des initiatives législatives seront également prises en ce qui concerne l'utilisation du Taser. Une étude relative à l'utilisation d'une bodycam est aussi en cours.
- Plusieurs formations GRH complémentaires ont également été prévues.
- Dans certains cas, l'identité du fonctionnaire de police peut rester secrète.
- Les risques standard en ce qui concerne la gestion négociée de l'espace public feront l'objet d'une analyse.

Cette brève anthologie ne donne qu'une idée. Les différents points de vue, idées et avis des intéressés (autorités, syndicats, commission permanente, commission de l'armement, etc.) coûtent d'innombrables heures de concertation et de négociation selon les règles du jeu de la démocratie.

Personne ne veut introduire un nouvel équipement de travail qui ne fera qu'aggraver la situation de la police. Personne ne veut adopter une nouvelle loi ou règle qui abandonne nos collaborateurs.

C'est plus qu'évident.

Il ne s'agit que d'un dossier parmi les nombreux qui occupent jour après jour vos négociateurs du SNPS pour défendre vos intérêts. Ils méritent tous les honneurs...

On y est déjà ? Non, absolument pas. Nous œuvrons toujours pour un signal clair de la part du ministre de la Justice, une COL générale de la part du Collège des Procureurs généraux.

L'ASBL SNPS mettra en tout cas tout en œuvre pour veiller à ce que nos membres reçoivent ce à quoi ils ont droit.

Vivons-nous dans un monde parfait ? Certainement pas, mais en restant unis et solidaires, nous pouvons faire en sorte de rendre notre monde professionnel un peu plus vivable, sain et sûr.

Carlo Médo  
Président national



# OSER INVESTIR !

Dans notre série d'interviews, c'est à présent au tour de Hans Bourlon, CEO de Studio 100 - une entreprise avec un chiffre d'affaires de quelque 170 millions d'euros en 2016 - mais aussi auteur de colonnes qui viennent d'être rassemblées dans un livre. Écrire l'aide à tout remettre en question.

**Vous êtes le porte-parole d'une grande organisation commerciale. La police intégrée est une institution publique qui occupe plus de 42.000 travailleurs. Voyez-vous des chevauchements ou plutôt des différences entre les deux ?**

Une organisation est une organisation. La plupart des gens ne se demandent pas qui est le commanditaire final qui fixe les objectifs. Au sein d'une organisation publique, ce sont les autorités qui s'en chargent et au sein d'une entreprise privée, ce sont les actionnaires.

La principale différence est qu'une entreprise est davantage guidée par la croissance et la création de valeur. Chez Studio 100, cette pression n'est pas si présente, parce que dans une entreprise créative, on aspire à ce que les gens puissent évoluer. Et c'est ce qu'on fait en les exposant au soleil et en veillant à ce qu'ils puissent s'épanouir. Dans nos parcs d'attraction, c'est bien entendu tout autre chose. Les procédures en matière de sécurité y ont la priorité. La sécurité est toujours le point numéro 1 à l'ordre du jour du Conseil d'administration. Les parcs dans le monde sont plutôt bien organisés. Et parfois, les pieds d'un employé d'attraction sont peints sur le sol. Celui-ci ne doit surtout pas être créatif, mais travailler tout en respectant un emploi du temps strict. Je peux imaginer qu'une organisation comme la police soit aussi très organisée selon des procédures.

**Dans votre livre, vous êtes d'accord avec Joke, l'étudiante en psychologie, qui affirme qu'un coaching intelligent et de longue durée est ce qui compte et ce qui donne les meilleurs résultats.**

**Qu'entendez-vous par 'coaching intelligent' ?**

Les gens peuvent obtenir des résultats grâce à une formation continue, s'ils font à tout le moins des progrès. Une athlète comme Tia Hellebaut, très technique, est arrivée à s'entraîner tous les jours depuis sa jeunesse jusqu'à ses 30 ans, parce elle était assistée par une personne qui l'incitait à s'améliorer : si on s'entraîne ainsi 10.000 heures, on peut, en théorie, devenir le meilleur au monde. Ce dont les gens sont capables est remarquable. C'est presque un appel à « ne pas rester à peuser dans son fauteuil », mais à chercher ce qui vous attire, et à tenter de vous améliorer en cela jusqu'à finalement obtenir des résultats.

**Voulez-vous dire un coach individuel qui vous suit de près ou plutôt l'introduction de procédures ?**

Regardez les Beatles. Chaque membre de ce groupe était probablement un bon musicien ou compositeur, mais ils sont parvenus à quelque chose de spécial en collaborant tous les 4, en étant en concurrence les uns avec les autres, en apprenant les uns des autres, aussi d'un genre de musique qui s'est développé à ce moment-là. Et c'est ainsi qu'on atteint le sommet. Pour ma part, j'y crois.

**Depuis quelque temps, la police a supprimé le mentorat, l'accompagnement individuel, et cela a une incidence sur le résultat. Personnellement, je pense que cet accompagnement individuel peut apporter une plus-value.**

Un de mes cousins a fait toute sa carrière à la police. Il a vécu pas



mal de choses et s'est retrouvé dans des situations très spécifiques et particulières. Il savait systématiquement comment réagir. Avec l'expérience, on acquiert de la confiance en soi. Les gens de ma génération ont très souvent construit quelque chose de spécial, et s'ils sont encore dynamiques et veulent le transmettre, je trouve cela très précieux. Je me rends compte, lorsqu'il en parle, que c'est un travail très stimulant et difficile.

**Vous êtes en faveur d'un moment officiel pour évaluer les gens, alors que l'évolution dans le monde des RH dit que nous devons nous débarrasser de ce principe. Quels sont, pour vous, les points d'évaluation, normes, valeurs, attitudes importants ?**

L'essentiel, c'est que certaines choses ne sont pas toujours dites. Il faut prendre un moment officiel pour permettre aux gens de donner leur avis. Certaines préoccupations quotidiennes pourraient être rectifiées, mais elles en sont pas toujours exprimées. Ou de petites irritations entre les gens qui peuvent finalement être résolues très simplement. Cela peut également booster les gens, s'ils entendent officiellement « ce que vous faites est exceptionnel ». Les choses sont trop souvent faites les yeux fermés.

**Il faut donc casser la routine ?**

Pour les gens, il s'agit souvent de moments importants. Mais il faut faire preuve de prudence dans la façon dont on amène les choses, car d'après mon expérience, ce qui est dit peut rester écrit pour très longtemps.

**Il existe une boutade entre managers, dans laquelle l'un dit : « Que faire si nous faisons suivre cette formation à X et qu'il nous quitte ? » Ce à quoi l'autre répond : « Et s'il ne suit pas la formation et qu'il reste ? ».**

Personnellement, je suis pour. Le gens qui suivent une formation sortent un peu de l'entreprise et entrent avec d'autres en contact, ils élargissent leur horizon. A Studio 100, nous appliquons une procédure selon laquelle tout collaborateur qui quitte l'entreprise au cours d'une période déterminée après avoir suivi une formation, est tenu de rembourser une partie de cette formation. A ma connaissance, cela n'est cependant encore jamais arrivé chez nous.

**Soutenez-vous aussi les gens dans la planification de leur carrière ?**

C'est un point plutôt difficile. Les gens ont souvent des ambitions qu'ils n'expriment pas. Si personne ne s'y intéresse, cela peut générer des frustrations. C'est quelque chose qui arrive de temps à autre, et certainement dans notre secteur. Il ne faut jamais voir une personne comme une constante. Les gens ont généralement encore d'autres aspirations, même si on les trouve bons dans ce qu'ils font. Il faut être attentif à ce qu'ils ne restent pas avec des aspirations irréalisables. Une entreprise, y compris tous ses collaborateurs, est une donnée dynamique, mais aussi une interaction plutôt complexe. Une personne avec beaucoup de dynamisme et d'engagement peut cependant aller dans toutes les directions. Steve Van den Kerkhof, l'homme qui dirige nos parcs, a débuté à un jeune âge au département financier. Il avait une grande passion pour le secteur, ce qui est plutôt exceptionnel vu sa formation. Il a jadis travaillé comme étudiant à Bobbejaanland et est à présent l'homme qui dirige 6 parcs. C'est bien entendu beau à voir. Ce n'est possible que dans des entreprises sans plafonds. Les choses peuvent évidemment aussi mal tourner. Si une personne se retrouve là où elle n'a absolument pas sa place, vous en êtes, en tant qu'employeur, aussi responsable.

## **J'ai également lu qu'il faut constamment oser se remettre en cause. Remarquez-vous une évolution dans votre leadership ?**

Nous avons commencé ici avec 5 personnes qui écrivaient des histoires et des chansons. L'entreprise s'est bien vite développée. S'en est suivi une première reprise, qui était une école spéciale. J'ai dû continuer à me perfectionner, car je n'avais suivi absolument aucune formation financière ou économique. Entre-temps, nous avons déjà procédé à une dizaine de reprises, allant de K3 à Méli, deux entreprises de médias allemandes et un parc allemand. La principale réflexion est la prise de conscience qu'on ne sait pas tout et qu'il faut s'entourer de personnes informées. C'est une dynamique qui a toujours existé en moi. Les personnes informées doivent vous pousser à l'avant-plan, de manière à faire remonter le meilleur en elles. Je dois moi-même assembler toutes les pièces, mais aussi bien garder à l'esprit qu'il ne faut pas verser dans l'orgueil.

La première partie du livre porte surtout sur l'identité, qui je suis, d'où je viens, dans quel cadre j'ai grandi, c'est quelque chose qui occupe tout un chacun sans devoir être nationaliste pour autant. On ne peut renier ses origines. Une autre partie importante traite du piège de l'orgueil, ce qu'on observe énormément chez les managers et les personnes qui gagnent en prestige, qui se retrouvent dans des situations où elles ne se remettent plus en question.

## **Y intégrez-vous un mécanisme de sécurité pour vous-même ?**

Oui, je tente de m'entourer des bonnes personnes, et c'est finalement ce qu'un manager doit faire. C'est la clé d'un entraîneur d'une équipe de foot qui obtient de bons résultats, car il veille à disposer des bons joueurs et à les combiner correctement les uns avec les autres.

## **Lorsque vous parlez de choses qui vous tiennent à cœur, je pense automatiquement à la grande affaire de fraude dont Studio 100 a été victime, ce qui n'a pu que vous toucher, comme tout être humain. Dans votre livre, vous parlez de l'estompement de la norme. Y voyez-vous une évolution ?**

Oui. Pour mon premier job, j'ai travaillé pour un ministère comme employé temporaire. En ce qui concerne l'estompement de la norme, j'y ai vu des choses très extrêmes. Lors de mon premier jour de travail, j'ai été appelé chez le patron qui m'a expliqué qu'il y avait un système de pointage avec des heures flottantes. Quelqu'un pointait le matin à 7 heures pour tout le monde et quelqu'un d'autre pointait le soir à 18 h pour tout le monde. Cela donnait droit à un jour et demi de congé en plus par mois. Il m'a demandé « tu participes avec nous, hein ? ». Vous sortez de l'école et vous dites « Oui Oui ». 2 à 3 semaines plus tard, il y a eu un contrôle du service du personnel et tout ce département s'est fait prendre et moi aussi. 2 à 3 semaines au travail et j'étais déjà un fraudeur. C'est l'estompement de la norme et cela commence chez le patron.

A l'époque, le syndicat est intervenu et a tout réglé. En tout cas, le système a ensuite changé. Le syndicat a-t-il joué un bon rôle ? Pour moi, oui, bien entendu, car c'est quelque chose qui vous arrive à ce moment-là. Vous croyez tout de même votre patron. C'est un estompement extrême de la norme dans un tel ministère et je ne pense pas que cela arriverait encore aujourd'hui. Mais la fraude que nous avons connue est

bien entendu d'un tout autre ordre.

## **Cela m'a surpris que vous ayez fait davantage confiance aux collaborateurs après cette affaire de fraude.**

Beaucoup de personnes m'interpellaient à propos de cette affaire et une telle fraude est apparemment très souvent commise. Les auteurs sont souvent charmeurs et intelligents avec d'étranges tendances en leur for intérieur. Je suis content que nous ayons pris la décision de passer par la justice, parce qu'il faut montrer l'exemple. Si on regarde l'ampleur, on parle de délit au degré le plus élevé. A l'heure actuelle, notre contrat de travail mentionne que nous avons le droit d'effectuer un audit judiciaire dans le cas d'une telle fraude. Je ne peux qu'avertir les gens ayant ce type d'objectifs très particuliers qu'il n'y a plus de secrets dans la vie. Mais il y a 1 message que je veux transmettre : retenez qu'une telle fraude peut toujours être commise, surtout dans une entreprise en croissance qui gère des projets. Finalement, vous devrez toujours faire confiance, mais effectuez un contrôle à temps. Tout bloquer et se méfier de tout le monde, je ne pourrais vraiment pas.

## **A propos du progrès technologique, vous dites qu'on ne peut l'arrêter et que la numérisation peut être catastrophique pour les entreprises traditionnelles. Comment l'évaluez-vous pour la police ?**

Comme un atout absolu. Il faut en examiner au maximum les avantages et investir suffisamment. Le train passe, mais attention aux gourous qui vivent une histoire radicale. Les hommes qui disaient il y a 10 ans que le journal imprimé n'existerait plus 5 ans plus tard ... mais il est toujours là ! Personne n'avait prédit que hln.be serait créé. C'est un nouveau média, une sorte de canal YouTube qui présente les nouvelles les plus récentes, complétées de films amusants. Un journal imprimé ne contient en fait plus les nouvelles du jour, mais celles d'hier. Toujours faire attention aux histoires radicales et simple, chaque phénomène en soi est différent et spécifique.

## **Vous parlez aussi de la libération économique et de la suppression du retard social chez les étrangers. Préférez-vous une organisation policière qui reflète la société ou plutôt un groupe homogène de justiciers ?**

La migration de grands groupes de population est un fait. Nous devons intégrer au maximum dans notre société les gens qui vivent ici. Nous devons les appeler « monsieur », pour qu'ils deviennent quelqu'un ! Nous devons les former,

veiller à ce qu'ils s'intègrent, à ce qu'ils fassent la transition avec leur communauté. Je trouve cela absolument très important. On peut s'en plaindre, mais ces personnes peuvent signifier beaucoup pour notre société. Notre société vieillit et nous parlons ici tout de même de nombreux jeunes hommes qui vivent ici aujourd'hui. Ils veulent s'ouvrir et sont, pour beaucoup, ouverts. Il faut veiller, lorsqu'il est question de musulmans, à

ce que ils se fassent appeler « monsieur » non seulement dans la mosquée, mais à ce que nous le fassions aussi. Le déploiement économique sera à la base de l'intégration. S'ils deviennent quelqu'un, s'ils sont quelqu'un - et il n'en va pas autrement dans une entreprise -, ils s'épanouiront, ils seront l'un d'entre nous.

## **Est-ce, pour vous, une plus-value que des personnes qui ont suivi ce parcours commencent à travailler à la police ?**

Je pense que oui. Il faut aussi connaître son prochain, il faut connaître une série de modèles et de valeurs que nous utilisons, mais je pense que recruter précisément sur ce critère pourrait apporter quelque chose de vrai. Il s'agirait d'une étape rapide, des réfugiés qui sont arrivés ici quand ils avaient 14-15 ans, et qui sont déjà policiers 4-5 ans plus tard. Mais c'est possible, il y en a qui sont incroyablement rapides et il y en a qui luttent avec plus de choses et qui avancent plus lentement. Je connais une personne qui a appris l'intégralité du plan des rues d'Anvers par cœur avec tous les arrêts de tram et les horaires correspondants. Cela l'obsède.

## **En fait, c'est comme dans le proverbe « vouloir, c'est pouvoir ».**

Oui, effectivement. L'un est un peu plus prompt à la répartie qu'un autre.

## **Vers la fin de votre livre, vous parlez de la retraite, qui nous attend tous. Pensez-vous que tout le monde devra travailler plus longtemps ou que des exceptions sont tout de même possibles selon la profession exercée ? Je songe au débat sur les métiers lourds.**

La retraite est un défi particulier. Ce volet concerne la façon dont on peut vivre sans insigne sur les épaules. Pour de nombreuses personnes, c'est une étape difficile. Mon père, par exemple, a 90 ans et il a pris sa retraite lorsqu'il avait 60 ans. Cela fait trente ans, une partie importante de sa vie qu'il faut remplir de façon sensée. Ce n'est pas si évident. C'est un 'savoir vivre' dont on a besoin. La plupart des gens aimeraient encore être importants et veulent faire des choses. Je trouve que notre société doit y répondre au maximum. Lorsqu'on se rend dans un parc d'attraction à Orlando, on s'aperçoit que les attractions sont gérées par de nombreux septuagénaires. Ils continuent de travailler, parce que les droits à la pension sont moins bons. Si vous avez des enfants et que vous vous rendez dans une attraction gérée par un septuagénaire, vous avez plus confiance qu'en un jeune dont vous pensez qu'il est là pour trouver l'amour ? Notre société devrait

être plus tolérante à l'égard des pensionnés qui ont encore des tas de choses à faire. Ici, on vous sanctionne encore trop financièrement si vous voulez continuer à travailler. Beaucoup de pensionnés sont en proie à une sorte de « blues » et aboutissent finalement dans un trou noir. Et aucun accompagnement n'est prévu. Je l'ai vécu chez des personnes que je connais personnellement. Elles avaient une vie très sociale et étaient très appréciées. Une fois à la retraite, plus personne ne les connaissait encore.

## **Pour conclure, j'aurais souhaité parler du service militaire parce que je remarque que vous en êtes un grand admirateur dans votre livre. Comment cela se fait-il ?**

A cet âge, j'aimais faire du sport et j'ai hésité à faire le service civil à cette époque. Finalement, je me suis laissé convaincre de faire le service militaire et de le faire directement comme candidat-officier de réserve. Je me suis retrouvé au service médical à Gand. Cela m'a apporté beaucoup car j'y ai, tout comme avec les scouts, surtout appris à diriger. Ce n'est pas facile, avec 30 hommes qui arrivent à l'armée contre leur gré. Il n'y avait qu'une solution : mettre de l'ambiance. J'ai également vécu certaines choses, comme partir en camp pendant une semaine dans un bois au plus profond de l'Allemagne, sans manger chaud. Ensuite, vous profitez largement d'un steak avec frites. Ce sont peut-être des bêtises, mais cela ne fait plus partie de votre vie. J'y jette un regard positif en arrière.

## **Lorsque je vous entends parler ainsi, je me demande si vous ne seriez pas contre la réintroduction du service militaire ?**

Je peux seulement dire que cela a été pour moi une expérience plus que sensée. Même si ce n'était que le côté physique, le fait de faire faire quelque chose à des gens en groupe. Cela pourrait signifier une étape dans la vie tant des hommes que des femmes. De nouvelles initiatives dans ce sens seraient assurément positives.

Interviewer : Alain Peeters

Nous avons 2x5 billets de PlopsaCoo à donner.

Il vous suffit de répondre correctement aux questions suivantes :

Par mail à [echo@snps.be](mailto:echo@snps.be)

Ou

Par chat Facebook :

[www.facebook.com/nspvsnpngps/](https://www.facebook.com/nspvsnpngps/)



1. **Où est le siège du studio 100?**
2. **Combien de bonnes réponses à la question 1 avons-nous avant le premier décembre 00h00?**

# QUAND L'ADMINISTRATION PASSE À LA VITESSE SUPÉRIEURE

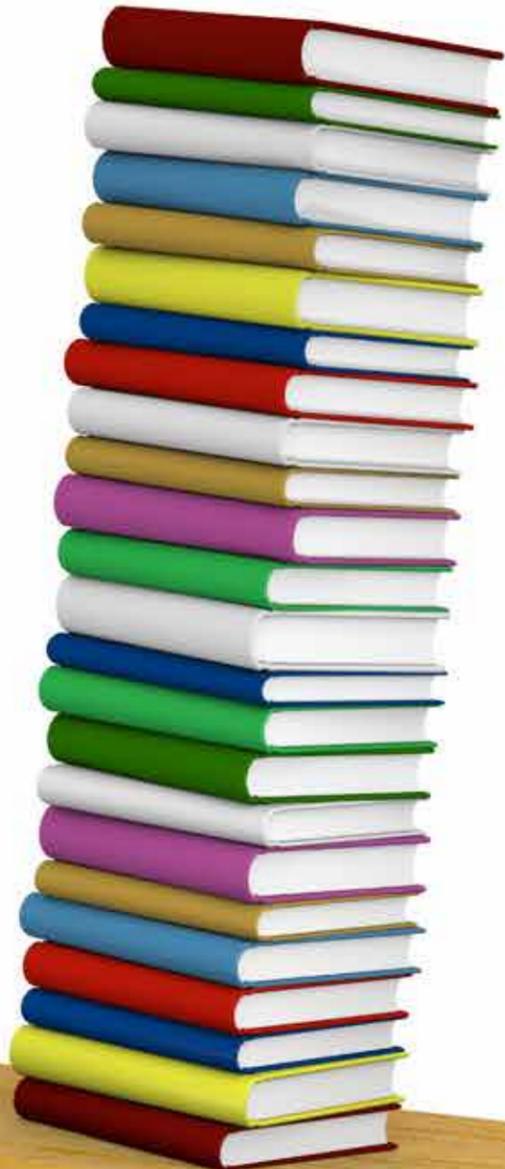
Depuis quelques années, internet est devenu partie intégrante de nos vies. Même si certains y sont encore réticents, il semble bel et bien qu'à un moment où un autre, il faille y passer.

L'administration, en général, tente de combler ses retards en la matière. L'administration fédérale n'échappe pas à ce principe. Le lancement il y a peu d'un nouveau site relatif à la carrière des travailleurs a ajouté un élément de plus qui vous concerne directement. Il s'agit de mycareer.be

Qu'est-ce donc encore que cela me direz-vous ?

Ce n'est ni plus ni moins que la photographie instantanée de vos années de travail. Quelle qu'ait pu être votre situation professionnelle, salarié, indépendant, fonctionnaire, inactif ou autre ; vous pouvez en un instant voir votre parcours. Nous vous invitons à aller consulter ce site. En effet, il est parfois un peu tard pour corriger des erreurs d'encodage lorsque l'on arrive en fin de parcours professionnel.

Pour les moins expérimentés, il vous suffit de rechercher dans votre navigateur « mycareer.be » et de cliquer sur le premier résultat obtenu.



Une fois sur le site, plusieurs moyens sont à votre disposition pour vous identifier.

L'identification est possible par le biais de :

- Votre carte d'identité électronique eID. Il est nécessaire de disposer d'un lecteur de carte d'identité et de connaître son code PIN.
- Un identifiant et un mot de passe à créer lors de la première utilisation via le système d'identification fédéral CSAM
- Les TOKEN, séries de codes secrets sur format de carte de banque. Attention, ce système est en voie de disparition au profit des deux autres, car plus sécurisés.

L'écran d'accueil vous propose une petite démonstration vidéo et vous informe du contenu du site.

Le premier écran, vous donne immédiatement un aperçu de votre carrière. Vous pourrez retirer un résumé de votre carrière sous la forme de quelques chiffres, graphiques et tableaux.

- En haut : la date de votre premier jour de travail connu et la date de votre dernier jour de travail connu. Entre les deux vous étiez actif en tant que travailleur salarié, fonctionnaire ou indépendant.
- En bas à gauche : diagramme en bâtons avec le nombre de jours connus par ligne du temps. Remarquez que certains jours peuvent être comptés deux fois (Par ex. indépendant complémentaire).
- En bas à droite : tableau reprenant le top 5 des activités de l'ensemble de la carrière où le nombre de jours connu est le plus grand. Ici aussi il est possible que certains jours soient comptabilisés deux fois.

D'autres onglets sont également disponibles à côté de « MON APERÇU ». Vous pouvez consulter MA LIGNE DU TEMPS, MA CARRIERE EN DETAILS et MES DOSSIERS DE CONTACT.

En promenant votre souris sur les divers items, vous déclencherez des bulles d'information qui vous renseigneront plus précisément.

Le site est en lien direct avec mypension.be ; MySocialSecurity.be et l'ONEM

Quelle est la différence entre mypension.be et mycareer.be ?

Tout d'abord, il faut savoir que mypension.be et mycareer.be sont deux applications distinctes gérées par des organismes différents, même s'il existe une grande collaboration entre eux. Ces applications n'ayant pas le même objectif, les données communiquées peuvent être différentes.

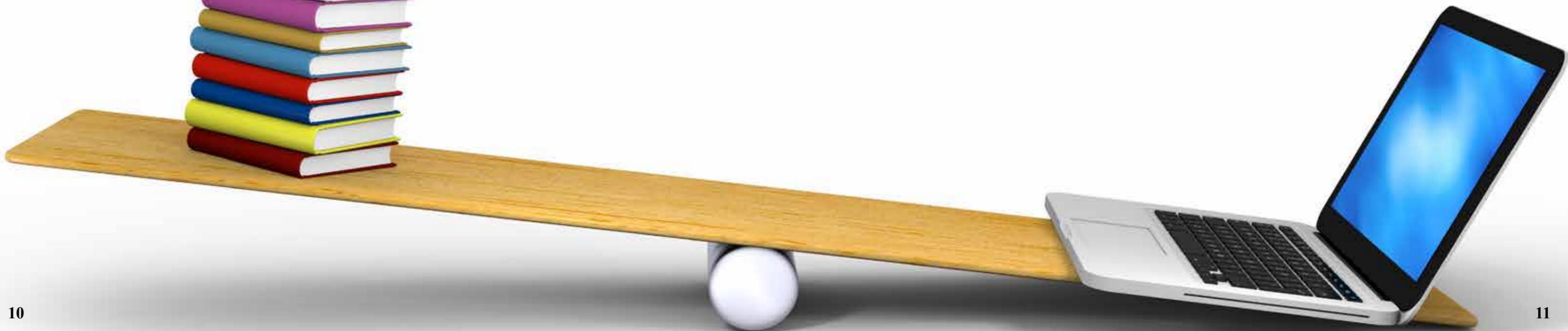
mycareer.be présente des données neutres. Autrement dit, aucune interprétation n'a été faite en vue d'ouvrir certains droits comme le droit à la pension.

mypension.be vous indique uniquement les données qui entrent en ligne de compte pour l'attribution de votre pension. Sur mypension.be, les périodes ayant un impact sur votre pension (ex : les périodes d'études régularisées) sont prises en compte alors qu'elles ne font pas partie de votre carrière. A l'inverse, les périodes qui n'ont pas d'impact sur votre pension (ex : les congés sans solde, sans apport personnel) ne sont pas reprises.

Comme vous pourrez le constater, l'administration est en train de refaire son retard. IL nous semble dès lors essentiel de vous sensibiliser à la nécessité de vérifier les données encodées qui vous concernent pour les corriger au plus tôt si cela s'avère nécessaire. Le site permet d'ailleurs de créer en ligne un dossier de contact au travers duquel vous pourrez demander des explications, une correction ou un ajout.



Pascal Himpe





## Rappel de circonstance :

### Qui peut voter ?

Chapitre III - Les électeurs

Article 101 § 1. Pour être électeur, il faut :

- 1° être membre de l'association et avoir payé sa cotisation ;
- 2° pour les organes statutaires avoir la qualité de membre effectif ;
- 3° pour les autres organes avoir la qualité de délégué ou être assimilé à un délégué ;
- 4° ne pas se trouver dans l'un des cas de suspension, démission ou exclusion prévus par le présent règlement.

### Qui peut être candidat ?

Article 98. Les candidats pour un mandat repris dans l'art. 95.2° doivent être revêtus de la qualité de délégué depuis un minimum d'années précédentes (précisées dans le premier chiffre) et avoir assumé une fonction au sein d'un bureau ou d'un autre organe de l'association (durant une période précisée en années dans le deuxième chiffre)

Secrétaire Provincial : 2ans/4ans

Les années mentionnées sont à considérer comme les dernières années avant le mandat sollicité.

### Les candidatures seront adressées par courrier au:

Christophe LEFEVRE, Président Provincial Namur  
Avenue des Combattants 65  
5500 DINANT.

## JOURNÉE DES PENSIONNE(E)S/VEUF(VE)S du SNPS LE 18 Mai 2017 à BASTOGNE.

### VISITE du BASTOGNE BARRACKS et du 101 Airbone Museum.



La journée des pensionné(e)s, veuf(ve)s du jeudi 18 mai 2017 à Bastogne à rencontrer un réel succès.

Vous étiez 150 à répondre à cette invitation, je tiens à vous remercier pour votre participation malgré la pluie qui est venu gâcher notre matinée.

Merci aussi à nos guides militaires qui ont su retenir toute notre attention et nous avons pu remarquer qu'ils réalisaient leur exposé avec ferveur.

**Je tiens personnellement à remercier Daniel LIÉGEOIS et Louis JACQUET pour la bonne organisation de cette journée.**

Rendez-vous est déjà donné pour la journée 2018 qui se déroulera le jeudi 24 mai sur les terres Liégeoise avec la visite de Blégny-mine et une mini croisière sur la Meuse et l'arrivée sur le site de Blégny-mine en petit train.

**Encore un grand merci à tous pour votre participation**

CAVET Dany  
Vice Président National

## COVER : EN ROUTE DE FACON INNOVANTE VERS UN SERVICE TOUJOURS MEILLEUR.

Quand vous n'avez plus de nouvelle de quelqu'un, vous vous demandez comment il va. De temps à autre, des clients de COVER ou même des membres du SNPS me demande "quoi de neuf chez COVER ?".

D'un côté, c'est positif car cela signifie que vous n'avez pas dû faire face à une situation nécessitant une intervention des assurances, mais d'un autre côté, cela tend à prouver que certains d'entre vous ont l'impression que COVER n'évolue pas.

Eh bien, cher lecteur, n'ayez pas peur ! COVER est en cours de rénovation totale, et les travaux touchent à leur fin. Très prochainement, les toiles de protection seront enlevées.

Permettez-moi de vous dévoiler certains aspects du futur fonctionnement de notre société, maintenant que nous sommes dans les starting-blocks.

Tout d'abord, nous avons amélioré notre méthode de travail, nos structures, afin de vous proposer un service encore meilleur.

Le dernier développement à ce niveau est l'introduction d'une nouvelle adresse mail (feedback@cover-risk-management) où vous avez la possibilité de nous transmettre en direct vos remarques, suggestions ou plaintes. Nous avons mis en place une structure efficace pour l'analyse de vos courriels et le feedback des mesures prises en réponse à ceux-ci.

Autre point important, COVER croit dur comme fer aux perspectives qu'offre la digitalisation.

C'est la raison pour laquelle nous avons élaboré une stratégie digitale, orientée sur l'expérience positive des clients. Nos investissements dans différents composants digitaux, sont justifiés par notre stratégie générale qui tend vers la satisfaction et la valorisation de nos clients.

Dans un avenir proche, vous pourrez consulter une section "e-commerce" sur notre site, en cours de rénovation. Vous pourrez y souscrire en direct à différentes assurances. Plus de souci de poste ou de scanning...

Via notre site, vous disposerez également d'une section MyCover (avec un login personnel), où vous pourrez consulter immédiatement les polices souscrites. Une application mobile vous fournira le même service, de telle manière que, partout et à tout moment, vous resterez en possession des informations relatives à vos assurances.

En outre, COVER va étendre, à partir de 2018, ses produits qui viendront progressivement compléter son catalogue. Il s'agira d'assurances qui intéresseront les policiers actifs, leur famille proche et les membres sympathisants du SNPS. Nous profitons ici de l'occasion pour vous rappeler que chez COVER, un membre sympathisant peut bénéficier des mêmes conditions d'assurance qu'un membre actif.

Il est également important de savoir que COVER a l'intention de devenir l'agent d'assurance des policiers.

Dans cette optique, nos produits seront développés et des partenariats seront conclus, afin de nous permettre de proposer également, aux policiers actifs, des assurances utiles qui seront exclusivement disponibles via COVER.

Enfin, afin de pouvoir atteindre cet objectif, nous avons besoin de partenaires solides. C'est pourquoi COVER va collaborer avec un acteur mondialement connu au niveau des assurances. Nous ne dévoilerons le nom de ce nouveau partenaire que lors du lancement de notre première assurance en gestion propre, qui devrait être proposée dès le 1er janvier 2018.

Le mot d'ordre reste donc : maintenez le contact avec nous. Ce n'est pas parce que vous ne détectez aucun mouvement en vous promenant à l'orée du bois que rien ne s'y passe. Les nouveaux produits sont "on the move" et prêts à sortir du bois. Nous continuerons à vous tenir au courant. Petit conseil : surveillez les lisières du bois et n'oubliez pas de visiter, de temps à autre, notre site web (prochainement rénové).

A bientôt  
Au nom du COVER crew  
David J. VROOME - CEO.

# Distinctions honorifiques

## État de la question

Depuis la réforme de la police, plus aucune médaille n'a été décernée au personnel de la police intégrée. Il n'existait en effet plus de base légale pour ce faire. Une fois la situation rectifiée, il a fallu faire face à des problèmes de capacité insuffisante (ou d'incapacité) ainsi qu'à un énorme retard. La lourde procédure entraîne, quant à elle aussi, la charge de travail nécessaire. Divers services (tant internes qu'externes à la police) doivent effectuer une partie du travail et/ou donner leur approbation, quasiment rien n'est automatisé, de longues listes doivent être comparées manuellement.

Suite aux nombreuses questions du personnel et aux nombreux messages diffusés sur les médias sociaux, une réunion a été organisée avec le service responsable, DRP-P-MI-Soutien intégré. Ce service se compose, outre le chef de service, de 4 personnes (1 temps plein, 2 temps partiel (4/5) et 1 temps partiel (4/5) depuis septembre), qui sont également responsables de certains autres aspects, comme l'octroi de matricules, l'envoi de documents relatifs aux primes syndicales, etc.

### Procédure

Des décorations dans les Ordres nationaux sont décernées deux fois par an, à savoir les 8 avril et 15 novembre. Avant ces dates, il faut à chaque fois suivre toute une procédure. Les bénéficiaires sont-ils toujours en vie ? Ont-ils déjà reçu une distinction ? Ne relèvent-ils pas de la réglementation de l'armée ? Influence d'éventuelles procédures disciplinaires et/ou judiciaires ? Etc.

Une fois ces contrôles effectués, on passe du Screening aux unités, où certains aspects sont à nouveau vérifiés. Puis, des unités à SAT Intérieur via DRP-P-MI Soutien intégré. L'AR est préparé et transmis pour publication. Une fois l'AR publié au Moniteur, les diplômes peuvent être distribués.

### Problèmes

Il convient tout d'abord de mentionner que le service responsable a reçu un héritage du passé. Durant des années, malgré les nombreuses questions parlementaires et promesses, on n'a pas fait grand-chose ou rien en ce qui concerne l'octroi des distinctions honorifiques.

Il va de soi que la procédure occasionne également quelques problèmes.

- Ainsi, DRP-P-MI-Soutien intégré doit vérifier si les bénéficiaires sont encore en vie, mais ce service ne dispose pas d'un accès au registre national.
- DRP-P-MI-Soutien intégré ne dispose pas de toutes les adresses e-mail (fonctionnelles) des unités pour leur envoyer les dossiers.
- Diverses unités ne réagissent pas aux dossiers qu'elles reçoivent.
- Les dossiers relatifs aux membres de la Police fédérale encourent du retard à cause d'une réorganisation, de la mobilité, d'une mise à la retraite.
- Il faut à chaque fois aussi attendre la signature de l'AR.

En outre, il y a encore des problèmes au niveau de la législation et de l'interprétation.

- Des adaptations à l'AR s'avèrent nécessaires en ce qui concerne l'octroi de distinctions honorifiques (p. ex. pondération CaLog).
- Quid si une personne n'avait pas droit à une distinction en 2001, mais qu'elle encourait une condamnation en 2010 ?

### Les ordres nationaux

Au total, il y a déjà 15.542 dossiers, dont 9.827 peuvent être considérés comme traités (certificat reçu, refusé, décédé), si bien qu'il reste encore 5.715 dossiers. Pas moins de 2.801 d'entre eux, soit 49 %, attendent la validation du Chef de corps ou des directeurs responsables.

DRP-P-MI-Soutien intégré veut terminer les dossiers de 2004 et, si possible, ceux de 2005 d'ici fin 2017.

### Les décorations civiles

En ce qui concerne l'octroi des décorations civiles, on constate un retard de plus de 14.000 dossiers.

Un premier fichier de test (4.972 dossiers) a été créé et envoyé au Screening. On attend (et espère) que ces dossiers reviennent des différentes unités chez DRP-P-MI-Soutien intégré pour la mi-novembre 2017.

Vu que le retard date de 2001, l'imprimerie des autorités ne veut plus imprimer les certificats concernés. Cela se fera donc à la police. Le papier (spécial) nécessaire a déjà été commandé.

DRP-P-MI-Soutien intégré veut être prêt pour la fin novembre 2017 avec la création des dossiers jusqu'en 2008. On espère ensuite un règlement rapide de la procédure par les autres services concernés.

### Et maintenant ?

Il est inutile de souligner que DRP-P-MI-Soutien intégré a déjà réalisé pas mal de travail dans ce dossier. Il existe un plan d'approche réaliste et un bon suivi. Le but est d'éliminer le retard de 2 ans en 3 mois. Il faudrait être à jour d'ici 2019.

Il a été proposé de considérer les dossiers des pensionnés de la Police fédérale comme complets et sans problèmes. De cette manière, la procédure devrait être sérieusement raccourcie.

On tentera également de laisser le poste vacant (1 CaLog Niv C) ouvert.

### Que fait le SNPS ?

Nous ne pouvons qu'acclamer les efforts de DRP-P-MI-Soutien intégré.

Nous les soutiendrons dès lors là où c'est possible, en incitant p. ex. en premier lieu les Chefs de corps défaillants via les CCB à terminer les dossiers.

En outre, nous suivrons la situation et contacterons, là où c'est nécessaire et possible, les services concernés (tant internes qu'externes) afin d'éliminer le retard aussi vite que possible.

Paul Vansteenkiste



## MODIFICATIONS OBTENTION DE LA PENSION DE SURVIE

### Qui a droit à une pension de survie ?

A l'instar de la pension légale, la pension de survie, cette allocation qui revient au conjoint survivant, a fait l'objet d'une importante réforme. Tout le monde n'y a pas droit.....

Depuis 2015, les règles des trois régimes de pension - salariés, fonctionnaires et indépendants - ont été profondément modifiées. Dans la foulée du relèvement de l'âge légal de la pension, l'âge minimum pour percevoir une pension de survie - l'allocation revenant au conjoint survivant, calculée sur base de la carrière du conjoint décédé - a été relevé lui aussi. Néanmoins, la personne ne remplissant pas les conditions d'âge légal pour l'obtenir pourra prétendre à une prestation de transition.

### Uniquement pour les couples mariés depuis 1 an.

Il a été évoqué la possibilité d'accorder une pension de survie aux cohabitants légaux, mais la question n'a pas été tranchée et continue de faire débat. **Aujourd'hui**, seul le conjoint survivant d'un couple marié peut prétendre à une telle pension, à la condition que le mariage ait duré **au moins un an**.

Cependant cette obligation tombe dans trois cas à savoir :

1. Un enfant est né dans les 300 jours suivant le décès du conjoint.
2. Au moment du décès, il y avait un enfant à charge pour lequel l'un des conjoints percevait des allocations familiales.
3. Le décès est dû à un accident ou à une maladie professionnelle.

La période de cohabitation légale est également prise en considération pour examiner si la condition de mariage est remplie : si le mariage a été directement précédé d'une période de cohabitation légale et que la somme de ces périodes (cohabitation légale+ mariage) est d'au moins 12 mois, la condition est remplie.

TABLEAU RÉCAPITULATIF DE LA PENSION DE SURVIE DU CONJOINT SURVIVANT

			Pension de survie du conjoint survivant
Avant 2014	Décès avant 01/01/2015	+ 45 ans	Paiement (sous réserve des règles de cumul)
		- 45 ans	Paiement (sous réserve des règles de cumul) mais montant limité au minimum garanti
Après 2015	Décès après 31/12/2014	+ 45 ans *	Paiement (sous réserve des règles de cumul)
		- 45 ans *	-Suspension du paiement jusqu'à la retraite -Droit à l'allocation de transition (pendant 12 ou 24 mois)

\*L'âge de l'octroi de la pension de survie du conjoint survivant évolue suivant le tableau ci-dessous.

### Age minimum pour l'octroi d'une pension de survie ?

**Avoir 46 ans au minimum.**

Jusqu'à la réforme de 2015, l'âge minimum du conjoint survivant pour bénéficier d'une pension de survie était fixé à 45 ans. Depuis 2015, il est progressivement relevé, c'est ainsi que pour 2017, il est fixé à 46 ans pour arriver en 2030 à 55 ans.

Les personnes qui perçoivent déjà une pension de survie sur base de la législation antérieure (décès avant le 31/12/2014) conservent bien entendu leur droit.

S'il n'a pas atteint l'âge requis, le conjoint survivant ne peut donc prétendre à une pension de survie, mais bien à une prestation de transition, pour autant que les conditions de mariage soient remplies. Dans le cas où la durée du mariage est inférieure à **un an**, le conjoint survivant n'a droit à une prestation de transition que s'il y a des enfants à charge.

### Pas de pension de survie mais une prestation de transition.

Si le conjoint survivant est trop jeune pour avoir droit à une pension de survie, il peut obtenir une prestation de transition pendant **12 mois** s'il n'a pas d'enfant à charge ou pendant **24 mois** s'il a des enfants à charge. A l'instar de la pension de survie, son montant est calculé sur base du parcours professionnel du conjoint décédé.

L'objectif de cette mesure est d'inciter le conjoint survivant à (re)trouver du travail pour se constituer son propre droit

à la pension. Après la période de 12 ou 24 mois, le droit à la prestation de transition tombe : sans ce filet de sécurité, le bénéficiaire est donc dans l'obligation de travailler. Si à l'issue de ces 12 ou 24 mois, il n'a pas trouvé de travail, il entre dans les conditions d'obtention d'une allocation de chômage, sans période d'attente.

Toutefois le conjoint survivant a droit à une pension de survie dès qu'il atteint l'âge légal de la pension ou qu'il peut prendre une pension de retraite anticipée.

### Le calcul du montant de la pension de survie.

Le montant de la pension de survie dépend du statut du conjoint décédé au moment de son décès. Il y a 3 cas de figure.

1. Si le conjoint décédé percevait une pension de retraite calculée au taux de ménage, le montant de la pension de survie s'élève à 80% de cette pension.
2. Si le conjoint décédé percevait une pension de retraite calculée au taux d'isolé, le montant de la pension de survie est identique à celui de la pension.
3. Si le conjoint décédé était professionnellement actif, la pension de survie est calculée comme une pension de retraite. Et si le conjoint survivant à une activité professionnelle ? Le bénéficiaire d'une pension de survie peut continuer à travailler pour autant que ses revenus professionnels ne dépassent pas un certain plafond. Ce plafond dépend de la situation familiale, c'est-à-dire s'il y a ou non des enfants à charge. Il n'y a par contre pas de limite de revenus professionnels pour le bénéficiaire d'une prestation de transition.

### Cumul avec une allocation sociale.

La pension de survie ne peut être cumulée avec une prestation sociale - maladie, invalidité, chômage, prépension, réduction du temps de travail, crédit-temps ou interruption de carrière - que pendant **12 mois** maximum et son montant est limité à 8.255,44€ par an. A l'issue de cette période, le bénéficiaire devra choisir entre la pension de survie et la prestation sociale. Le cumul n'est possible que si le bénéficiaire ne perçoit déjà pas lui-même une pension de retraite.

### Qui doit en faire la demande ?

Si le conjoint décédé bénéficiait déjà d'une pension de retraite, il n'y a pas lieu d'introduire une demande de pension de survie. Dans le cas contraire, le conjoint survivant doit introduire une demande auprès du Service Fédéral des Pensions via [www.Sfpd.fgov.be/fr](http://www.Sfpd.fgov.be/fr) ou un Centre de Contact Provincial.

L'introduction d'une demande d'une pension de survie vaut également pour une prestation de transition. Le service des pensions a en effet conçu un système polyvalent : lors d'une demande de pension, les services compétents examinent automatiquement, si le demandeur n'a pas droit à d'autres types de pension ou s'il tombe sous le coup d'une régime particulier (salariés, fonctionnaire ou indépendants)

### Pension de survie ou prestation de transition

Jusqu'en 2014, l'âge minimum pour l'octroi d'une pension de survie était fixé à 45 ans. Cette limite d'âge sera progressivement relevée tous les ans (jusqu'à 55 ans en 2030). Le conjoint survivant qui n'a pas atteint l'âge minimum requis pour percevoir une Pension de survie a droit à une prestation de transition.

Conjoint€ décédé(e) en	Age auquel le conjoint survivant peut bénéficier d'une pension de survie
2015	45 ans
2016	45,5 ans
2017	46 ans
2018	46,5 ans
2019	47 ans
2020	47,5 ans
2021	48 ans
2022	48,5 ans
2023	49 ans
2024	49,5ans
2025	50 ans
2026	51 ans
2027	52 ans
2028	53 ans
2029	54 ans
2030	55 ans

Dany Cavet  
Vice Président National

Extrait du journal « Plus magazine »

**AMICALE DES PENSIONNES DU  
SNPS - NSPV - NGPS. Asbl.**

Pasay de Grupont 3  
6927 BURE  
Tel 084/36.67.26 - Gsm 0479/88.00.83  
dliegeois@skynet.be



**Nos futurs voyages 2019 et 2020**

Deux projets sont développés et seront concrétisés dans les prochains mois par les responsables de l'ASBL des Pensionnés du SNPS. Les tractations avec le Tour Opérateur ne sont pas terminées, tant au niveau des itinéraires que du prix, car il s'agit de projets à long terme, mais nous pouvons dès à présent vous annoncer les deux prochaines destinations.

- Parfums de la Russie - SAINT-PÉTERSBOURG / MOSCOU - 8 jours / 7 nuits avec un transfert en Train Express de MOSCOU vers SAINT-PÉTERSBOURG d'une durée de +/- 4 heures. Départ Groupe francophone le 02 mai 2019 - Groupe Néerlandophone le 09 mai 2019
- Croisière aux Caraïbes départ de PARIS en février en 2020 - durée 8 jours et 7 nuits à bord d'un navire MSC Croisières - destination la Martinique, Guadeloupe, Saint Martin, Îles Vierges (Anglaises), Saint Vincent et Grenadines, Antigua et Barbuda. (Sous Réserve des événements climatiques)

Pour plus de renseignement contacter:

- Daniel LIÉGEAIS : 084/36.67.26. - 0479/88.00.83. - dliegeois@skynet.be
- Louis JACQUET : 063/41.17.06. - 0498/74.02.45. - jacquet.louis@hotmail.be
- Gérard TITEUX : 04/379.48.67. - 0498/54.86.24. - getiteux@voo.be
- Alain LEDOUX : 071/78.10.50. - 0475/81.85.18 - alain.ledoux@skynet.be



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

**Anvers**

• 24 mai 2017  
Marta Kerstens 84 ans  
Epoux de Landschoot Achiel

• 15 juin 2017  
Justina Van Dessel

• 5 août 2017  
Leonard Dirix 87 ans

• 11 août 2017  
Diane Reynaert  
Veuve de Schiettecatte Hector

• 29 août 2017  
Maria-Louise Van Vlierberghe 97 ans  
Veuve de De Caluwe Gerard

**Brabant Flamand**

• 25 juillet 2017  
Arthur Maris

• 8 août 2017  
Theophile Lemmens 96 ans

**Brabant Wallon**

• 17 juin 2017  
Gilbert Gérard 93 ans

**Bruxelles**

• 14 juin 2017  
Hubert Beurms 94 ans

• 16 juin 2017  
Victor Valkenborgs 84 ans

**Flandre-Occidentale**

• 29 août 2017  
Raymond Pyliser 89 ans

**Flandre-Orientale**

• 7 juillet 2017  
André Jouretz 87 ans

• 10 août 2017  
Irena Plasschaert  
Veuve de Van Damme Willy

• 13 août 2017  
Bernise Vandemaele 84 ans  
Epoux de Vanoverberghe Alois

**Hainaut**

• 15 juin 2017  
Maxime Jaumotte 92 ans

• 8 juillet 2017  
Jean-Pierre Blaze 81 ans

• 25 août 2017  
Simone Verheyne 89 ans

• 29 août 2017  
Christian Wouters 60 ans

• 4 septembre 2017  
Camille Colman 85 ans

**Liège**

• 2 juin 2017  
Valery Tialans 44 ans

• 7 août 2017  
Käthe Weinmann 82 ans  
Veuve de Chamberland Leon

**Limbourg**

• 16 juin 2017  
Mathieu Erkens 96 ans

• 11 juillet 2017  
Marco Holtof 59 ans

• 15 juillet 2017  
Hetty Borrenbergs 69 jaar  
Epoux de Van Endert Livinus

**Luxembourg**

**Namur**

• 30 avril 2017  
Camille Duchène 84 ans  
Epoux de Christiane Pierard

• 6 juillet 2017  
Marguerite Saunier 87 ans  
Veuve de Kauffmann Rodolphe

• 10 juillet 2017  
Marguerite Marotte 83 ans  
Epoux de Rolin Eugène

• 2 octobre 2017  
Eugène Rolin 85 ans

