

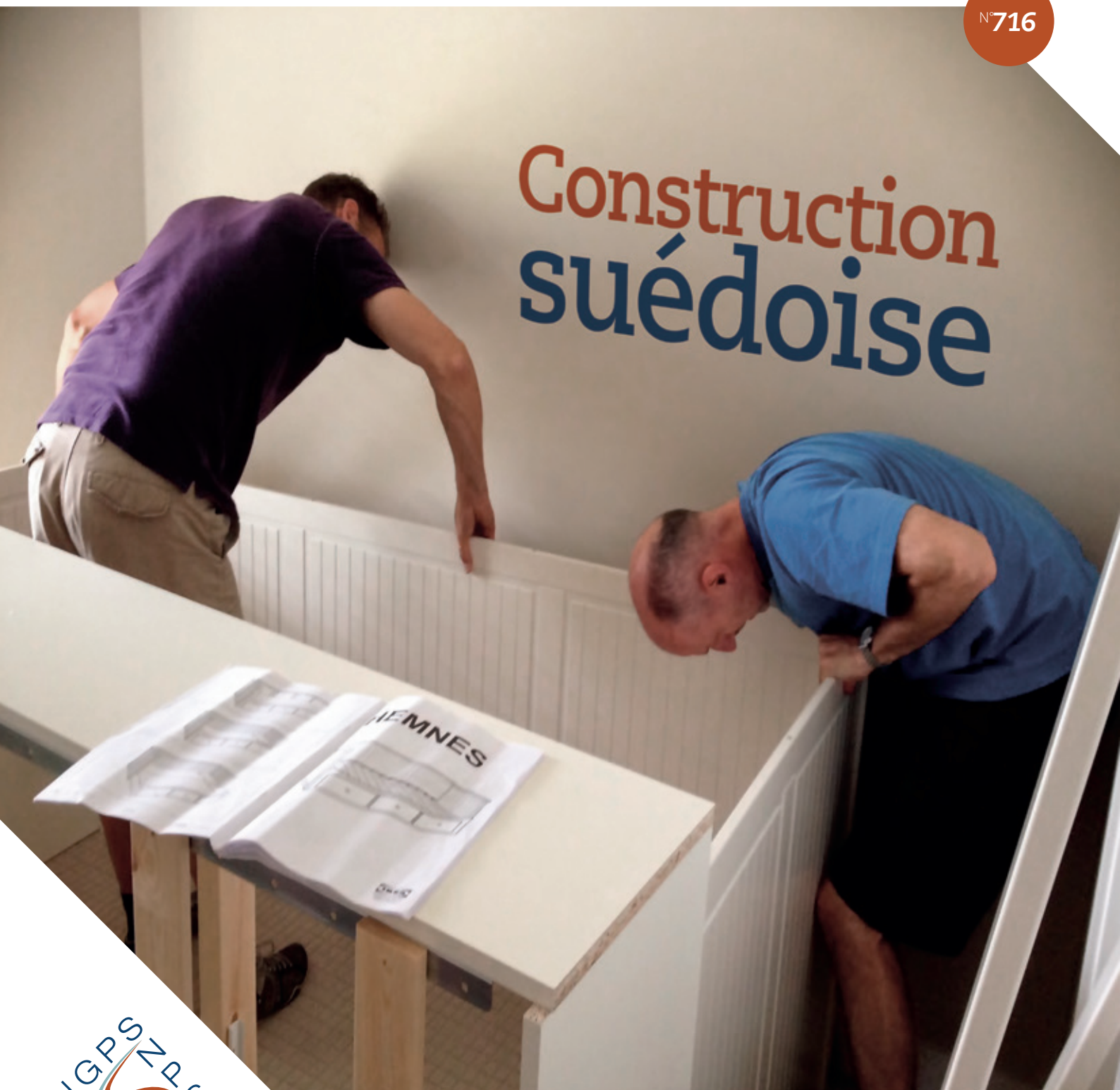
echo

Revue trimestrielle / Octobre 2014

AFGIFTEKANTOOR
ANTWERPEN X
N° P 309 169

N° 716

Construction suédoise



La Belgique à la mode suédoise

Êtes-vous déjà partis en vacances en Suède ? La réponse sera probablement négative pour la plupart d'entre vous. La Suède n'appartient en effet pas aux destinations les plus populaires selon les agences de voyage. Il n'empêche que les partis politiques qui tentent actuellement de former un nouveau gouvernement fédéral privilégient l'appellation de 'coalition suédoise'. On pourrait remplir des bibliothèques entières d'études consacrées au fameux modèle socio-économique suédois. S'agit-il de la solution miracle pour nous ?

Le modèle suédois est fréquemment cité en exemple quand il est question d'États providence. Durant des décennies, les Suédois ont pu maintenir un niveau de prospérité élevé grâce à une politique du marché du travail flexible et une politique économique adaptée. Dans les grandes lignes, leur modèle repose sur quatre piliers. Il y a tout d'abord les syndicats (forts) et la façon dont ils participent au modèle de concertation. La flexibilité des lois sur le travail et la proactivité de la politique du marché du travail constituent les deux piliers suivants. Le dernier pilier réside dans le niveau universel de bien-être. Différents milieux font fréquemment référence à des exemples issus de ce modèle suédois. L'assureur Delta Lloyd a par exemple mené une enquête dans les deux pays. Celle-ci a révélé que dans le modèle suédois, l'allongement de la durée du travail ne rendait pas les gens malheureux, au contraire. Devons-nous dès lors voir davantage un bienfait qu'une malédiction dans le récent arrêt rendu par la Cour constitutionnelle dans le dossier des pensions ?

Travailler plus longtemps

Le fait que les travailleurs âgés suédois soient nettement plus heureux que les belges pourrait s'expliquer par la plus grande attention accordée en Suède au contenu des fonctions et à la formation de tous les travailleurs. D'après le professeur Hilda Martens de l'université de Hasselt, la Belgique met trop l'accent sur les facteurs externes de motivation tels que le crédit-temps et les congés supplémentaires pour les aînés, alors que ce sont justement les facteurs internes de motivation, comme le contenu des fonctions et l'autonomie, qui déterminent si une personne peut travailler plus longtemps et avec plaisir.

L'allongement généralisé de la carrière constitue d'ores et déjà une thématique essentielle pour la coalition suédoise. Les propositions émises par la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 pour une réforme des régimes de pension devraient servir de fil rouge en la matière. Ce rapport souligne une nouvelle fois l'importance de la concertation sociale pour la réforme des pensions. D'après les experts, le défi consiste à prévoir les mesures nécessaires pour le court terme tout en jetant les bases d'une réforme des pensions à long terme. À cet effet, des périodes transitoires suffisamment longues s'avèrent

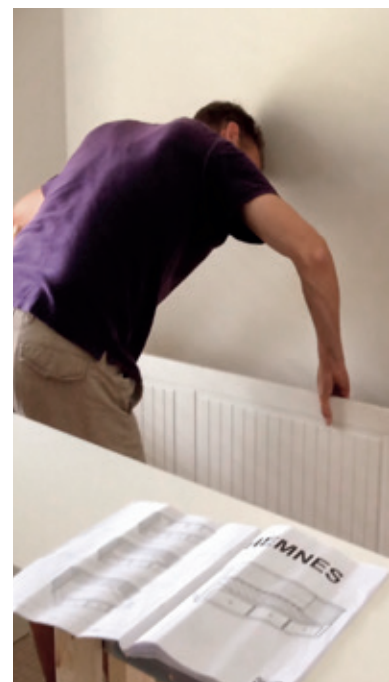
effectivement nécessaires.

Il est également admis qu'il existe des différences entre professions en termes de conditions de travail, d'autonomie et de liberté dans l'organisation du travail, de monotonie de la fonction, de pénibilité du travail et de stress. Les experts estiment donc que les personnes exerçant des métiers dits lourds (où il est objectivement plus difficile de tenir la distance), doivent continuer à pouvoir opter pour un départ à la retraite anticipé, ou se voir octroyer une reconnaissance supplémentaire pour les efforts consentis, en percevant une pension relativement plus favorable en cas de non-anticipation du départ. Le rapport précise également que c'est en raison de la pénibilité de la fonction que la carrière de certains fonctionnaires (dont les policiers) a été raccourcie. La question centrale qui se pose dans ce cadre est de savoir comment garder ces personnes actives plus longtemps. Sur ce point également, le rapport indique à nouveau qu'il est souhaitable d'associer de très près les partenaires sociaux à cette discussion sur les métiers pénibles.

De nombreux défis

Le futur gouvernement ne manquera certainement pas de défis. C'est également ce qu'indique le memorandum 2014 de la police intégrée qui présente, dans une brochure de 22 pages, les dix grands défis à relever pour une police intégrée en équilibre. La brochure appelle explicitement le nouvel exécutif à soutenir la police au cours de la prochaine législature autour de trois thématiques : en investissant dans la police, en se dotant d'une vision sur la police de demain et en jouant un rôle de médiateur entre les différents partenaires du secteur de la sécurité.

Pour un gouvernement qui entend économiser plusieurs milliards, le premier thème est certainement le plus difficile. Le document explique brièvement qu'en matière d'économies budgétaires linéaires, la limite a été atteinte au cours de la précédente législature, et affirme clairement que d'autres économies affecteraient le fonctionnement opérationnel de la police. Il est urgent d'investir pour faire face à la désuétude de la logistique et de l'informatique. La réussite de l'optimisation



de la police fédérale et le maintien d'un niveau de recrutement suffisant à la police requièrent également des moyens financiers. Auparavant, la commission permanente de la police locale avait déjà souligné, dans un memorandum spécifique, qu'une réforme du financement de la police locale s'imposait d'urgence.

La brochure ne fournit pas de données chiffrées mais nous avons pu en prendre connaissance. Il apparaît en premier lieu que la police fédérale est en situation de banqueroute. En effet, d'après des prévisions basées sur les dépenses des cinq premiers mois de cette année, il manquera plus de 22 millions d'euros pour couvrir l'intégralité des frais de personnel de l'année en cours. Il s'agit d'un déficit structurel lié au paiement des salaires. Les scénarios d'urgence proposés vont de la diminution drastique du nombre de recrutements envisagés au gel de la mobilité de la police locale vers la police fédérale.

Une spirale descendante

La politique financière des dernières années nous a menés dans une spirale descendante qui devient de plus en plus visible. Les emplois vacants pour des fonctions spécialisées à la police fédérale ne peuvent être remplis, car des candidats compétents et expérimentés issus de la police locale sont freinés. En lieu et place, des membres du personnel jeunes et dépourvus d'expérience sont placés dans ces fonctions, dans l'espoir qu'ils puissent tout de même se développer et devenir de véritables spécialistes. Nous restons donc enfermés dans une politique du court terme qui se limite à combler tant bien que mal les manques, même si cela nuit à la qualité du travail policier ou met à mal le modèle d'intégration tant vanté, dans lequel la mobilité est censée jouer un rôle moteur.

La faillite de la police fédérale touche bien entendu également la police locale. De plus en plus de missions (d'appui) sont répercutées sur la police locale, qui n'obtient pas de moyens financiers supplémentaires pour les remplir. Cela cause inéluctablement un recul quantitatif et/ou qualitatif du service rendu au citoyen. Il convient donc de mettre fin à cette spirale descendante.

L'élixir du suédois

Les partis politiques autour de la table des négociations privilégient apparemment une thérapie basée sur l'élixir du Suédois. Dans la littérature, on peut lire que cet élixir est indiqué pour combattre toutes sortes de maux. Ce remède, combiné ou non à d'autres mesures, pourrait donc avoir des effets salutaires.

Mais comme avec tout médicament, le dosage doit être adapté aux besoins spécifiques du patient. Afin de détailler ces besoins, la direction de la police et quelques syndicats (dont le nôtre) se sont rendus en consultation auprès des partis qui participent aux négociations. Nous avons tous tenté d'expliciter les défis qui nous attendent. La mission primaire consiste à faire comprendre aux négociateurs que le secteur de la police ne peut être assimilé aux autres secteurs publics. Nous préconisons donc avec la plus grande fermeté que toute mesure ayant un impact sur le statut policier au sens large du terme soit toujours soumise à négociation au sein du comité de négociation des services de police. Cela n'a pas été le cas pour la réforme des pensions du gouvernement Di Rupo I. Depuis l'arrêt de la Cour constitutionnelle, nous savons ce qu'il en est advenu.



Gert Cockx
Président national

ECHO SYNDICAL

Générique

"ECHO" est le trimestriel du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité.

Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant 77 € au numéro de compte BE06 3101 1451 1822 du SNPS.

Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions de la loi de la vie privée (Loi 08/12/1992). Toute personne peut soumettre des articles pour publication. L'éditeur se réserve le droit d'adapter ou réduire ces articles.

- › Editeur responsable :
Gert Cockx
- › Mise en page : Eddy De Blaere
- › Dessins :
Dirk Van der Auwera (D'Auwe)
- › Lay-out :
www.dhondt-ravijts.be

Contacts provinciaux

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



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

D Les vacances d'été ont bien mal débuté pour les Policiers. En effet, un arrêt de la Cour Constitutionnelle rendu le 10 juillet dernier, a supprimé la disposition légale garantissant les âges de pension préférentiels prévus dans le statut du personnel opérationnel de la Police.

Coup de tonnerre sur les pensions

Cette décision de Justice faisait suite à un recours introduit par une association d'Officiers de Police et une organisation syndicale non représentative. Et bien que ces derniers évoquent n'avoir jamais voulu en arriver à de telles extrémités, on ne peut que regretter leur manque de discernement quant aux conséquences pourtant prévisibles de leur action en justice. En effet, et bien qu'ils affirment le contraire, les parties à l'origine du recours ont sciemment mis en jeu l'ensemble du régime des pensions à la police.

Nous sommes dans un état de droit ; tout un chacun est donc libre de recourir aux cours et tribunaux pour faire valoir ses droits individuels ; mais peut-on réellement admettre d'une organisation syndicale digne de ce nom qu'elle ne pèse pas le pour et le contre avant d'estimer en justice ? En tout cas, bien que sollicité à l'époque par des membres concernés par la discrimination visée, le SNPS avait bien compris le risque qu'il y avait dans un tel recours et avait opté, dans un intérêt collectif, pour la prudence et, ainsi, évité le risque de mettre à mal l'équilibre fragile obtenu dans le cadre de la négociation de notre statut à la réforme de police en 2001. Notre Constitution garantit une séparation des pouvoirs entre le Législatif, l'Exécutif et le Judiciaire ... Pourtant à la lecture de l'arrêt, on ne peut s'empêcher de s'interroger, tant il est étonnant de lire l'argumentation de la Cour quant «aux intentions du Législateur». L'impression d'ensemble qui s'en dégage est que cette décision nous semble, sur bien des aspects, plus politique que juridique !

En effet, si le législateur était réellement «intentionné» de revoir fondamentalement le régime des pensions de la Police inté-

grée, il lui était loisible de mettre le sujet sur la table des négociations ... D'ailleurs tant lors de la réforme des Polices en 2001, que lors de la dernière révision des pensions du secteur public en 2011, le législateur a, dans les deux cas, veillé au maintien d'un régime de pension adapté aux particularités du métier de Policier.

On peut également s'interroger sur la portée de la décision qui, pour régler un problème interne au cadre le moins étoffé de la Police Intégrée, sanctionne l'ensemble des autres cadres en supprimant l'ensemble du régime transitoire et des sauvegardes du statut policier, impactant de la sorte la carrière de plusieurs dizaines de milliers de policiers non concernés par le recours.



Que penser du fait que les seules mesures de sauvegarde envisagées par la Cour, pour les demandes de pensions introduites avant l'arrêt, ne concernent que le seul cadre Officier alors que l'arrêt sanctionne l'ensemble des cadres ?

Et même si la Cour a finalement consenti à une réécriture de ces mesures, en visant à l'élargir à l'ensemble des autres cadres «initialement oubliés» ... personnellement, je ne peux m'empêcher de penser que la Cour n'a pas analysé correctement l'ensemble des conséquences pratiques des effets

généralisés par son arrêt. Ce qui, pour une des plus hautes juridictions de ce pays, ne fait à mes yeux pas très sérieux ! Il m'est également difficile de comprendre qu'une décision de justice puisse engendrer des problèmes encore plus conséquents et plus importants en nombre, que les quelques cas pour lesquels la cour avait été saisie.

Un autre fait troublant, est le timing de cette décision, en pleine période de congés, avec un gouvernement en affaire courantes, en pleine négociation pour la constitution du futur exécutif, et à quelques jours des congés parlementaires ... alors que seule une Loi réparatrice à l'initiative de parlementaires ou du gouvernement permettra de rétablir les dispositions supprimées.

des Policiers

En matière de pension, jamais une carrière ne s'est vue allongée de plusieurs années, du jour au lendemain, sans être accompagnée de la mise en place de mesures transitoires et de clauses de sauvegarde pour le personnel déjà en service. C'est d'ailleurs le cas dans la dernière réforme des pensions du secteur public, où un étalement dans le temps de l'application des nouvelles mesures a été mis en place. En ne tenant pas compte des mesures transitoires et clauses de sauvegardes négociées dans le cadre du statut de la Police intégrée, c'est tout notre système de concertation sociale que l'on remet en cause !

Malgré la gravité de la situation, les semaines passent et les initiatives de nos dirigeants tardent toujours à venir ... même l'autorité policière s'est révélée incapable de faire la clarté sur les conséquences pratiques de cet arrêt; laissant d'ailleurs le soin aux organisations syndicales d'informer le personnel à sa place. En effet, il y a bien d'autres implications en matière statutaire pour le personnel que les âges de départ à la pension ... Devant cette passivité et l'absence de gestes concrets en vue de la résolution du problème, nous avons déposé un préavis de grève en front commun.

La solution ne peut venir que d'une initiative législative, nous sommes donc bien décidés à mettre la pression nécessaire dès la rentrée parlementaire ! Une chose est certaine : dès septembre, il y aura des policiers dans les rues ! Je sais que le SNPS peut compter sur ses membres et que vous vous répondrez présents, comme ce fut le cas à l'époque lors des grandes manifestations de la réforme des polices !

J'aurai un dernier mot pour nos plus jeunes collègues, qui étant en début de carrière pourraient éventuellement se sentir moins concernés par ce problème. A travers ces dispositions en matière de pension, c'est TOUT notre statut propre à la Police qui est directement menacé, et nous devons clairement indiquer que nous exerçons un métier pénible, bien souvent mal considéré, et soumis à des contraintes autres que des «fonctionnaires ordinaires». Et de ce fait, il est nécessaire d'être soumis à une réglementation adaptée en raison des spécificités de notre métier !

Merci d'avance à tous pour le soutien que vous apporterez à nos futures actions.

Jérôme Aoust
Secrétaire National



Modification de vos données

Afin de vous assurer du meilleur service possible, nous vous demandons de bien vouloir nous informer de tout :

- Changement d'adresse, de téléphone (fixe ou mobile)
- Mutation, Changement d'affectation, etc ... lieu de travail;
- Changement de situation familiale (mariage, naissance, décès, enfants qui ne sont plus à charge ...);
- Départ à la pension : lorsque vous ne faites plus partie du cadre opérationnel de la police votre cotisation syndicale est réduite à 74 € par an au lieu de 153 €. (ou mensuellement à 6,17 € au lieu de 12,75 €).

Ces données personnelles sont soigneusement traitées et protégées. Nous nous conformons aux principes directeurs énoncés dans la loi du 8 Décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel.

Ces modifications peuvent être signalées :

- par fax (02/644 67 93)
- via E-mail : snps@nspv.be
- par courrier à notre adresse :
SNPS

Avenue Général Bernheim 18-20
1040 Bruxelles).

Les pensions : situation suite à l'arrêt de la cour constitutionnelle

Comme vous le savez sans nul doute, suite à un recours sur lequel j'éviterai de m'étendre (ce n'est pourtant pas l'envie qui me manque de tremper ma plume dans de l'acide tant cette situation m'excède), un sérieux coup a été porté au régime des pensions des cadres des agents, des inspecteurs et des inspecteurs principaux ainsi qu'à celui des ex-gendarmes. Quelles sont donc les conséquences de ce recours introduit conjointement par un pseudo-syndicat, une association de commissaires et des officiers à titre individuel qui ont scié la branche sur laquelle nous étions assis... sans en tirer un quelconque bénéfice – cela mérite d'être signalé – à moins que les syndicats représentatifs ne puissent récupérer le coup, ce qui n'est pas gagné d'avance ! Vu l'inquiétude et les nombreuses questions, je vais essayer de vous expliquer la situation actuelle.



Comme signalé dans des éditions précédentes, il existe une grande différence entre ce qui est admissible pour votre **droit à la pension** et ce qui est admissible pour le **calcul de votre pension**. Le droit à la pension détermine si vous pouvez – ou ne pouvez pas – partir à la pension. Pour pouvoir partir à la pension, il faut remplir **deux conditions** : avoir atteint **un certain âge** et avoir la **durée de carrière exigée**. Le calcul de la pension détermine le montant de votre pension. Ce calcul est basé sur 3 éléments : le **traitement**, la **durée de la carrière** et le **tantième**.

Je préciserai d'emblée que l'arrêt de la Cour Constitutionnelle ne modifie pas les règles relatives au calcul de la pension. Par contre, il modifie considérablement les DEUX CONDITIONS pour avoir droit à la pension.

Pour comprendre la situation, il convient de resituer brièvement le cadre légal qui détermine notre régime de pension. Les pensions des membres des services de police sont régies par la Loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police et de leurs ayants droit, mais...l'article 3 de cette loi précise : *Sous réserve des dispositions particulières de la présente loi, les membres du personnel pourvus d'une nomination à titre définitif ou d'une nomination y assimilée par ou en vertu de la loi, bénéficient du régime de pension de retraite qui est applicable aux fonctionnaires de l'Administration générale de l'Etat.* **Pour l'essentiel, les membres de la police sont soumis à la législation de la fonction publique.**

Règle générale pour l'obtention d'une pension anticipée

Année	Règle normale		Exception carrière longue	
	Age minimal	Durée minimale de carrière	Carrière à 60 ans	Carrière à 61 ans
2012	60 ans	5 ans		
2013	60 ans et 6 mois	38 ans	40 ans	
2014	61 ans	39 ans	40 ans	
2015	61 ans et 6 mois	40 ans	41 ans	
A partir de 2016	62 ans	40 ans	42 ans	41 ans

Les dispositions particulières portent, notamment, sur le tantième (cela influence directement le calcul de la pension, mais aussi, comme vous le verrez plus loin, la durée de la carrière pour le droit à la pension), comme stipulé à l'article 4 de cette même loi : *Pour la liquidation de la pension de retraite, chaque année passée en activité de service en qualité de fonctionnaire de police ou d'agent auxiliaire de police du cadre opérationnel est prise en compte à raison de 1/50e du traitement de référence qui sert de base à l'établissement de la pension. Le cadre opérationnel bénéficie d'un tantième plus avantageux : 1/50e à la place de 1/60e.*

D'autres dispositions portaient sur les deux conditions pour avoir droit à la pension. L'article 5 prévoit : *Par dérogation à l'article 46, alinéa 1er, de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions, les membres du personnel du cadre opérationnel qui appartiennent soit au cadre de base, soit au cadre moyen, soit au cadre des agents auxiliaires de la police, peuvent, à leur demande, être admis à la pension le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel ils ont atteint l'âge de 58 ans accomplis, ou le premier jour du mois qui suit la date de la cessation de leurs fonctions si celle-ci est postérieure, à la condition de compter au moins vingt années de services admissibles pour l'ouverture du droit à la pension,...*

L'article 10, toujours par dérogation aux dispositions applicables à la fonction publique, prévoit **le maintien des âges de pension** qui étaient prévus dans l'ancien statut pour les **ex-gendarmes** et les **anciens militaires passés** dans le CALog. (Âges de pension sauvegardés).

Lorsque la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation dans les régimes de pensions a été modifiée par les lois du 28 décembre 2011 et du 13 décembre 2012, il a été tenu compte de ces spécificités ouvrant le droit à la pension pour les policiers dans l'article 88 qui précise : ... L'alinéa 1er ne porte pas préjudice aux conditions de durée de services et aux âges préférentiels de mise à la pension prévus :

- pour le personnel roulant de [2 HR Rail]2;
- pour la police intégrée
- pour les militaires;
- pour les anciens militaires visés à l'article 10 de la loi du 30 mars 2001 relative à la pension du personnel des services de police ...

La Cour Constitutionnelle ayant supprimé les mots *pour la police intégrée*, cela implique que, en ce qui concerne **le droit à la pension**, nous sommes tous soumis à la **législation de la fonction publique**. Par contre, cet arrêt ne change rien pour les anciens militaires. Sans présumer sur d'éventuelles modifications de la législation, je vous propose ci-après un résumé des dispositions relatives au droit à la pension.

Qui et quand peut-on partir à la pension ?

Quelques exemples :

- Cette année, c'est-à-dire en 2014, si vous avez 60 ans et que vous avez une carrière de 40 ans, vous pouvez partir à la pension.
- Vous n'avez pas 60 ans ou pas 40 ans de carrière ? Vous ne remplissez pas les conditions et ne pouvez donc pas bénéficier de votre retraite. Voyez si vous remplirez les conditions en 2015...
- Vous avez peut-être déjà 61 ans. Dans ce cas, vous pouvez partir à la pension si (et seulement si...) vous avez 39 ans de carrière. Si ce n'est pas le cas, voyez, vous aussi, les conditions pour l'année prochaine (2015).
- Vous aurez 60 ans en 2020 ? Vous pourrez partir à la pension si vous comptabilisez 42 ans de carrière. Si ce n'est pas le cas, vous attendrez 2021. A ce moment-là, vous aurez 61 ans et donc, vous pourrez prendre votre pension si (et seulement si...) vous avez 41 ans de carrière. Vous n'aurez toujours pas une carrière suffisamment longue ?! Dans ce cas, ce sera peut-être pour 2022, quand vous aurez 62 ans ; à ce moment-là, vous pourrez partir si vous avez 40 ans de carrière. Ce ne sera toujours pas le cas ? Vous devrez attendre d'avoir 40 ans de carrière pour enfin bénéficier d'un repos tant souhaité. A ceux qui n'auraient pas la possibilité d'avoir ces 40 ans de carrière, qu'ils se rassurent, une fois l'âge de 65 ans atteint, il n'y a plus de condition de durée de carrière. En effet, à l'heure d'aujourd'hui (!), l'âge de la pension d'office est fixé à 65 ans.



Règle particulière : tantièmes 1/50 et 1/55 et autres tantièmes plus favorables

La législation fonction publique prévoit que, pour les fonctionnaires qui bénéficient d'un tantième plus avantageux que 1/60e (comme dit précédemment, c'est le cas des membres opérationnels de la police), prévoit des dérogations et aménagements à la règle générale en ce qui concerne les conditions d'âge et de durée de carrière : on applique un coefficient d'augmentation aux services prestés auxquels est rattaché un tantième plus avantageux. Cela permet de remplir (un peu) plus vite la condition de durée de carrière.

Je vous propose ci-dessous le tableau de **conversion** pour une carrière comportant **exclusivement des services au tantième 1/50e**. L'application du coefficient d'augmentation sur les conditions d'âge et de durée de carrière donne les résultats suivants :

Année	Règle normale		Exceptions carrière longue	
	Âge minimum	Conditions de carrière	Carrière à 60 ans	Carrière à 61 ans
2013	60 ans et 6 mois	31 ans 8m 1j	33 ans 3m 30j	
2014	61 ans	32 ans 6m	33 ans 3m 30j	
2015	61 ans et 6 mois	33 ans 3m 30j	34 ans 2m 2j	
2016	62 ans	33 ans 3m 30j	35 ans	34 ans 2m 2j
2017	62 ans	34 ans 2m 2j	35 ans 9m 30j	35 ans 0m 1j
2018	62 ans	35 ans	36 ans 8m 1j	35 ans 9m 30j
2019	62 ans	35 ans 9m 30j	37 ans 6m	36 ans 8m 1j
2020	62 ans	36 ans 8m 2j	38 ans 4m	37 ans 6m 1j
2021	62 ans	37 ans 6m	39 ans 2m 2j	38 ans 3m 30j
A partir de 2022	62 ans	38 ans 3m 30j	40 ans	39 ans 2m 2j

Pour lire ce tableau, il convient d'adopter la même logique que celle expliquée dans les exemples repris ci-dessus.

Calcul de la durée de carrière

Pour calculer la durée de carrière, il sera bien sûr tenu compte non seulement des services prestés à la police, mais également des services prestés dans un autre service public, ou encore des services dans le privé ou en tant qu'indépendant.

Si vous avez une carrière mixte, pour déterminer la durée de la carrière, il sera tenu compte de tous les tantièmes avant de procéder à une éventuelle pondération des services. Ainsi, à titre d'exemple, les services à la police en tant que membre opérationnel, des services à l'armée, seront pondérés avec le même coefficient car tantième 1/50e. Le service militaire sera pris en compte, mais pas de pondération car tantième 1/60e. Si vous avez travaillé dans le privé ou en tant que civil dans la fonction publique, il n'y aura pas de pondération de ces services, car tantième 1/60e. Vous avez été enseignant ? Dans ce cas, les services dans l'enseignement seront pondérés selon le coefficient applicable aux services prestés dans le tantième 1/55e.

Dispositions transitoires

Je préciserai encore que la suppression des mots *pour la police intégrée* par l'arrêt de la Cour Constitutionnelle a pour conséquence que cette disposition est censée n'avoir jamais existée. Dès lors, de nombreuses pensions accordées depuis le 01 janvier 2013 l'ont été sur base de dispositions légales qui n'existent plus. Aussi, la Cour Constitutionnelle a prévu une disposition transitoire qui a pour seul mérite de ne pas aggraver la situation déjà bien compliquée dans laquelle nous nous trouvons.

Cette disposition prévoit, pour les officiers (!!), que les demandes de pension anticipées qui ont été approuvées restent valables. Le SdPSP a étendu cette mesure aux sous-officiers (un correctif de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle devrait suivre). Concrètement, restent donc valables, pour les policiers les demandes de pension qui :

- qui ont été enregistrées au SdPSP **avant le 11-07-2014** (date du cachet d'entrée)
- qui sont recevables (introduite dans les 12 mois précédant la date de prise de cours)
- et pour lesquelles il n'y a pas de décision de rejet du droit ou de report de la date de prise de cours au-delà du délai de recevabilité (= *un report de la date de prise de cours à une date située plus de 12 mois après la date de la demande nécessite l'introduction d'une nouvelle demande*).

Bénédicte PONCELET
Déléguée permanente



Conseil d'état contre chef de corps

Conformément à l'article 44 de la LPI, le chef de corps assure la direction du corps de police locale et est responsable de l'exécution de la politique policière locale, et plus particulièrement de l'exécution du plan zonal de sécurité.

Le chef de corps exerce ses compétences sous l'autorité du bourgmestre (zone uncommunale) ou du collège de police (zone pluricommunale). Le chef de corps est tenu d'informer dans les plus brefs délais le bourgmestre ou le collège de police de tout ce qui concerne le corps de police locale et l'exécution de ses missions, et ce, pour assurer une bonne gestion du corps de police.

Dans l'exposé des motifs de la loi sur la police intégrée (LPI), il est souligné que la compétence du chef de corps en matière de direction du corps doit dorénavant être comprise au sens large, à savoir assurer la direction sur le terrain et en termes d'organisation, à l'exclusion des grandes décisions pour lesquelles le bourgmestre ou le collège de police doit être consulté.

Les services de police, et en premier lieu le chef de corps, doivent être conscients qu'ils sont des organes d'exécution qui interviennent toujours sous l'autorité et la responsabilité des autorités administratives et judiciaires. En d'autres termes, le chef de corps doit s'efforcer de mettre en œuvre la politique des autorités policières et d'exécuter intégralement et



loyalement ces décisions de politique.

L'article paru dans l'ÉCHO d'avril 2012 expliquait que le Conseil d'État se refusait à délivrer au chef de corps un sauf-conduit total lui permettant d'agir totalement à sa guise. (arrêt n° 217.911 du 13 février 2012) Récemment, le Conseil d'État a de nouveau suivi cette logique. Dans une affaire initiée pour un membre par l'ASBL SNPS, le Conseil d'État a estimé que le pouvoir du chef de corps n'était pas infini, comme beaucoup le pensent.

Le Conseil d'État a affirmé que dans les circonstances concrètes de l'affaire, le chef de corps n'était pas en position d'être jugé compétent pour décider seul et in-

dépendamment du collège de police d'attribuer une fonction déterminée à un membre. La décision du chef de corps a dès lors été annulée et la personne concernée a retrouvé sa fonction de secrétaire de police. Le Conseil d'État a annulé la décision administrative du chef de corps en ces termes :

« Le Conseil d'État annule la décision du chef de corps de la zone de police locale HAZODI du 23 mai 2012 définissant la fonction de XXX en tant que conseiller à la politique locale de sécurité intégrée (classe A1) »

Ceux qui auraient le souhait de vider de sa substance l'article 44 de la LPI sont donc prévenus : l'ASBL SNPS veillera toujours à empêcher les abus de pouvoir. Au sens de l'article 44 de la LPI, diriger ne signifie pas avoir le droit de faire fi de toutes les responsabilités. Si la situation se répète, le Conseil d'État sera à nouveau saisi afin d'exprimer clairement que le chef de corps n'est pas un souverain absolu, mais que cette fonction doit tenir compte de l'ensemble des dispositions légales importantes dans une démocratie. La concertation et le contrôle par les autorités administratives et judiciaires est et restent les maîtres-mots.

(Source : Devroe, E., Matthijs S., Service de la politique criminelle, Les procureurs du Roi ont la parole, Maklu ; Conseil d'État, 8 juillet 2014, n° 228.009)

Utilisation de moyens audiovisuels dans les infrastructures

Le débat sur la question de savoir dans quelle mesure les autorités policières peuvent recourir à des caméras et des enregistrements sonores pour évaluer le travail du personnel a déjà donné lieu à de nombreuses discussions. Au début du mois de juillet, un préavis de grève a encore été déposé à ce sujet dans une zone de police, entre autres par le SNPS. Suite aux négociations qui en ont résulté, un avis juridique circonstancié a été rendu par plusieurs services compétents au sein de la police. La commission de la protection de la vie privée a également rendu un avis détaillé. Ces avis, par définition impartiaux, nous permettent de mieux évaluer si les moyens sont employés conformément à la législation. Penchons-nous tout d'abord sur la position en la matière de la commission de la protection de la vie privée, pour examiner ensuite ce que d'autres acteurs compétents peuvent ajouter au débat.

Point de vue de la Commission de la protection de la vie privée (CPVP)



Finalités

La commission base son raisonnement sur les finalités de l'utilisation des moyens audiovisuels et les examine à la lumière du cadre législatif, notamment de la loi vie privée¹ et de la loi caméras².

Dans le cas concerné, les finalités suivantes ont été identifiées :

1. garantir la sécurité des membres du personnel et du public ;
2. fins disciplinaires ;
3. fins judiciaires ;
4. contrôles ponctuels de qualité dans le but de veiller au respect des droits des détenus.

Les finalités 1 et 3 sont soumises à la loi caméras, contrairement aux finalités 2 et 4. Du fait que les caméras en question collectent des données à caractère personnel, la loi vie privée est également d'application. Fondamentalement, ces finalités sont considérées comme légitimes, dans la mesure où une zone de police est à la fois un service de police et un employeur.

Lieux

Une vérification est ensuite effectuée en fonction des lieux, voire des locaux, où la vidéosurveillance serait appliquée. En l'occurrence, des caméras de surveillance seraient installées dans les locaux suivants :

- services de garde ;
- complexe cellulaire ;
- zones de passage des personnes privées de liberté ;
- zones auxquelles le public a accès.

Les locaux ou espaces suivants **ne** sont **pas** concernés par la surveillance :

- locaux destinés à la fouille de personnes ;
- bureaux des membres du personnel.

En vertu du principe général prescrit par la loi vie privée, selon lequel les données à caractère personnel doivent être « *adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités pour lesquelles elles sont obtenues et pour lesquelles elles sont traitées ultérieurement* »³, la commission considère qu'une telle exigence s'applique également aux lieux concernés par la vidéosurveillance. D'après la commission, l'exclusion des locaux de fouille et des bureaux des membres du personnel est de nature à éviter que la collecte de données présente un caractère excessif pour les personnes filmées. Néanmoins, la commission estime que la désignation trop générale (par catégories) des locaux placés sous vidéosurveillance ne suffit pas et qu'il conviendrait d'opter pour une désignation plus concrète. Les locaux placés sous vidéosurveillance doivent être désignés individuellement et identifiés à l'aide d'un numéro de local. La liste de ces locaux doit également être mise à la disposition du personnel et chaque local placé sous vidéosurveillance doit être renseigné comme tel à l'aide de pictogrammes bien visibles.

Information des personnes filmées

Plusieurs catégories de personnes peuvent être filmées : les personnes privées de liberté, le public et les membres du personnel. Pour les deux premières catégories, les pictogrammes sont la solution la plus pratique pour fournir les éléments d'information nécessaire. À cet égard, la commission recommande néanmoins que l'autorité ne se limite pas à apposer les pictogrammes aux entrées du bâtiment, mais les affiche également dans chaque local soumis à vidéosurveillance, de manière à assurer une visibilité certaine.

S'agissant des membres du personnel, et compte tenu de la multitude de finalités envisagées, il ne suffit pas d'apposer des pictogrammes. Ils doivent obtenir des informations plus complètes, par exemple par le biais d'une note interne de service, ce qui implique le respect de certaines conditions.

de surveillance des services de police

Information du personnel

Une note de service ou directive interne claire et complète à destination du personnel est fondamentale et vise à objectiver les règles en vigueur (ex. : locaux filmés, finalités poursuivies, modalités de traitement et de conservation des données). En ce qui concerne les finalités, la commission précise que la quatrième finalité, à savoir les « contrôles ponctuels de qualité dans le but de veiller au respect des droits des détenus », doit être encadrée et délimitée avec une grande précision, afin d'éviter des abus ou des traitements excessifs. Plus particulièrement, il faut garantir :

- que les périodes durant lesquelles les enregistrements feront l'objet d'un contrôle de qualité seront portées à la connaissance du personnel ;
- que seules des parties des enregistrements choisies de manière aléatoire seront visionnées dans le cadre de ce contrôle de qualité. Il faut notamment éviter qu'un membre du personnel particulier puisse être ciblé par ces contrôles, en dehors de toute enquête disciplinaire ou pénale ;
- que les faits constatés lors de ces contrôles ne donneront pas lieu à des sanctions, à l'exception des faits sanctionnés pénalement, qui devront être rapportés par la voie indiquée, indépendamment du contrôle de qualité ;
- que les enregistrements seront effacés après le contrôle de qualité et que les rapports établis pour ce contrôle et les conclusions qui en seront tirées garantiront l'anonymat des membres du personnel (pas de mention de l'identité des membres du personnel présents sur les enregistrements visionnés, ni de la date et de l'heure des faits constatés).

La durée de conservation des images (30 jours) doit être mentionnée de manière claire et sans équivoque. Des mots tels que « maximum » sont à éviter car ils prêtent à confusion. Il doit être clair pour tout le monde, et cela doit constituer la norme de référence, que les images en question seront effectivement conservées pendant 30 jours et resteront donc disponibles durant cette période. Les images peuvent en effet être utilisées tant à charge qu'à décharge.

Afin de fournir une transparence optimale, cette information au personnel doit indiquer de manière claire et sans équivoque quelles sont les personnes concrètement désignées par l'autorité pour accéder à ces enregistrements audiovisuels. Si elles ne sont pas citées nominativement, il convient au moins de définir quelles exigences elles doivent remplir et/ou à quel service spécifique elles doivent appartenir. Le document doit également être clair quant aux personnes ou services habilités à donner l'instruction de visionner ou d'extraire des images, ainsi qu'aux conditions formelles auxquelles une telle instruction doit répondre.

L'autorité doit enfin indiquer de façon claire et complète quelle(s) déclaration(s) elle a précisément effectuée(s) à cet égard auprès de la commission de la protection de la vie privée.

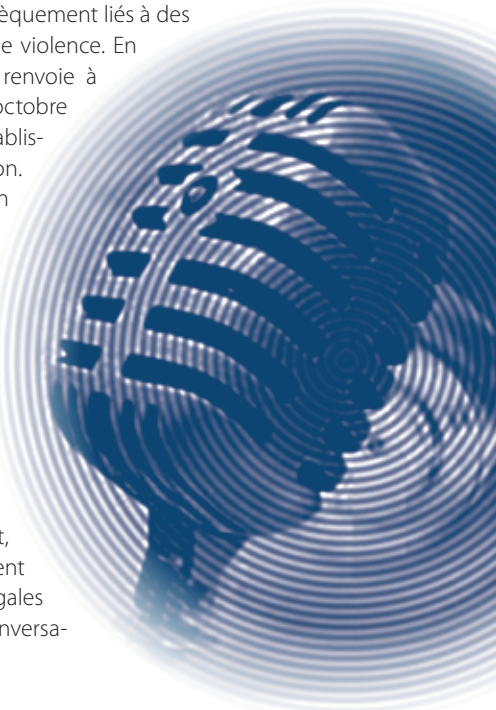
Enregistrements sonores

La commission accepte (à certaines conditions) cette possibilité, pour autant que les caméras soient disposées de manière à filmer des images de type grand angle et que les micros incorporés servent à capter des sons ambiants et non à enregistrer des conversations.

La commission souligne premièrement que ces enregistrements ont lieu dans le contexte professionnel. Les membres du personnel agissent sur leur lieu de travail, sous la surveillance ou pour le compte de leur employeur. Une telle surveillance intervient donc dans le cadre des règles fixées par l'employeur. À cet égard, une note interne de service peut être considérée comme une partie du règlement de travail.

Il convient de souligner que les enregistrements ne peuvent être destinés à enregistrer des conversations entre personnes en particulier, mais à détecter certains « incidents sonores » intrinsèquement liés à des incidents d'agressivité ou de violence. En la matière, la commission renvoie à son avis n° 42/2013 du 2 octobre 2013, dans lequel elle établissait déjà une telle distinction. D'une part, la commission considère que le cadre légal ne prévoit aucune disposition concernant les enregistrements sonores. D'autre part, elle a estimé que l'enregistrement ou la détection de « sons » était moins problématique que l'écoute ou l'enregistrement de conversations. Sur ce point, la commission a explicitement fait référence aux règles légales en matière d'écoute de conversations (privées).

La commission conclut donc que l'enregistrement de **son ambiant** semble, moyennant le respect de ce qui précède, conforme à son avis n° 42/2013. Cette précision relative à l'enregistrement exclusif de son ambiant doit donc être explicitement mentionnée dans l'information communiquée au personnel.





Point de vue du service juridique (DSJ) de la police fédérale

Le service juridique de la police fédérale a également réalisé une analyse juridique de la problématique à l'attention du Comité de négociation des services de police. Sans surprise, cette analyse correspond dans les grandes lignes au point de vue de la commission de la protection de la vie privée présentée ci-dessus. Nous n'allons donc pas nous attarder sur les éléments convergents de cette analyse, mais nous nous limiterons aux passages qui contiennent des points de vue divergents ou complémentaires.

DSJ précise ainsi que la loi caméras ne s'applique pas à la prise d'images dans un complexe cellulaire, dans la mesure où une réglementation spécifique existe en la matière, à savoir l'arrêté royal dit « AR cellules »⁴. Ce point de vue est d'ailleurs partagé par la commission de la protection de la vie privée dans sa recommandation n° 06/2011 du 6 juillet 2011.

Un élément notoire est certainement le fait que la commission de la protection de la vie privée affirme, dans ce même avis, que la vidéosurveillance dans des locaux destinés à la fouille de personnes contrevient au cadre légal actuel. En effet, la notion de « lieux de détention » telle que définie dans l'AR cellules **ne comprend pas** les espaces de fouille⁵.

Dans son analyse, DSJ estime nécessaire d'adapter le cadre légal. DSJ motive cette position par l'acte particulièrement attentatoire à la vie privée, à l'intégrité physique et à l'intimité d'une personne que représente une fouille, ce qui peut justifier un contrôle particulier. Aux yeux de DSJ, un tel contrôle est à la fois dans l'intérêt de la personne fouillée et dans celui du membre du personnel chargé de la fouille. En attendant une éventuelle adaptation de la loi, DSJ recommande la mise en place d'une vidéosurveillance dans les espaces de fouille également, moyennant quelques conditions très strictes :

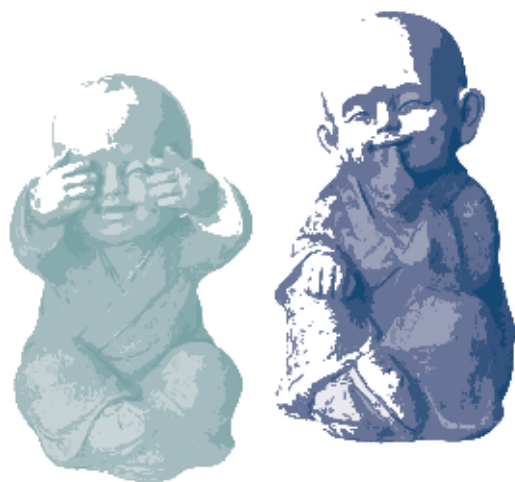
- les images sont exclusivement enregistrées, sans possibilité de visionnage en temps réel ;
- les images ne sont extraites qu'à la demande des autorités judiciaires dans le cadre d'une procédure pénale.

En ce qui concerne la vidéosurveillance en tant que moyen de contrôle des membres du personnel, DSJ rappelle les principes généraux, les droits et les obligations qui découlent de la loi vie privée :

- déclaration obligatoire à la commission de la protection de la vie privée ;
- principe de subsidiarité, ce qui signifie qu'il s'agit d'un moyen parmi d'autres (moins intrusifs) et que la surveillance doit être strictement nécessaire et ciblée pour atteindre l'objectif poursuivi ;
- l'utilisation doit être soumise à la concertation sociale ;
- obligation d'informer les membres du personnel, en particulier en ce qui concerne leur droit d'accès aux images les concernant ;
- principe de proportionnalité, qui exclut une surveillance permanente en temps réel et impose de justifier toute consultation des images enregistrées ;
- interdiction d'utiliser les images pour une finalité autre que celle(s) qui est/sont prévue(s) ;
- obligations à respecter en ce qui concerne les enregistrements (accès, sécurité et intégrité).

Il est également à noter que dans sa recommandation n° 06/2011 du 6 juillet 2011, la commission de la protection de la vie privée affirme que lorsqu'un même système de vidéosurveillance est utilisé pour plusieurs finalités, il est préférable de cloisonner les réseaux pour qu'un réseau distinct soit utilisé pour chaque finalité. Cela facilite et garantit le respect des obligations légales inhérentes à chaque finalité. En tout cas, l'ensemble des dispositions légales et des restrictions doivent être combinées et respectées conformément aux différents textes réglementaires.

En ce qui concerne l'enregistrement de son, DSJ renvoie aux dispositions du Code pénal et du Code d'instruction criminelle en matière d'écoute et d'enregistrement de conversations privées⁶. Un élément constitutif d'une telle infraction est le caractère privé des conversations enregistrées. Il ressort des travaux parlementaires que ce caractère privé doit être compris dans un sens très large et que des conversations sont privées « lorsqu'elles ne sont pas destinées à être entendues par tout un chacun », ce qui dépend « plus du contexte et des intentions que du lieu où [les propos] sont émis et entendus ». Si un em-



Point de vue du Service interne pour la prévention et la protection au travail (SIPPT)

ployeur interdisait les conversations privées sur le lieu de travail, l'élément constitutif de l'infraction ne serait pas présent. D'autre part, une telle interdiction ne remplirait pas le critère de proportionnalité prescrit par la loi vie privée.

DSJ propose une piste alternative : que l'employeur puisse éventuellement limiter cette interdiction des conversations privées à des circonstances très spécifiques.

Si l'on met en balance les intérêts de la personne privée de liberté, du fonctionnaire de police chargé de sa surveillance et de l'autorité, l'interdiction pourrait (purement hypothétiquement) se limiter au parcours emprunté pour accompagner une personne privée de liberté.

Pourtant, cette piste de réflexion se heurte à des objections pratiques et juridiques, notamment les principes de proportionnalité et de subsidiarité imposés par la loi vie privée. La nécessité d'enregistrer des conversations doit toujours être démontrée. En effet, qu'est-ce qui justifie un enregistrement systématique et permanent des conversations si les personnes présentes peuvent témoigner sur le contenu ? Par prudence, DSJ ajoute que l'accès aux enregistrements sonores doit, le cas échéant, être exclusivement réservé aux autorités judiciaires.

La prudence nous impose de souligner que cette piste de réflexion créative de DSJ ne repose toutefois sur aucun élément du cadre légal actuel.

Par souci d'exhaustivité, il faut également mentionner que DSJ renvoie au point de vue de la commission de la protection de la vie privée concernant les enregistrements sonores d'une détention (recommandation n° 06/2011). La commission se montre favorable à l'enregistrement sonore d'une détention pour que l'enregistrement soit entier et « *afin que le son puisse contribuer à établir la vérité* ». Plus spécifiquement, la commission évoque la possibilité « *dans certaines hypothèses où l'image ne peut adéquatement rendre compte d'une situation, d'attirer l'attention des services de police sur un événement qui nécessiterait leur intervention* ».

Le Service interne pour la prévention et la protection au travail aborde bien évidemment la problématique du point de vue du bien-être.

Tout d'abord, le SIPPT souligne la nécessité d'une analyse de risques préalable. La loi sur le bien-être prévoit également l'application d'une procédure de « travail avec des tiers », ce qui peut par exemple être le cas lors de l'installation de caméras et des accessoires y afférents.

La loi sur le bien-être impose également d'appliquer la procédure des « *trois feux verts* ». Celle-ci comprend les éléments suivants :

- **1^{er} feu vert** : préalablement à l'achat ou à la commande. Le conseiller en prévention doit s'informer des risques propres aux équipements dont l'achat est envisagé, prendre part à l'élaboration du bon de commande et le contresigner. Si nécessaire, le Service interne pour la prévention et la protection au travail mentionne ses exigences supplémentaires sur le bon de commande.
- **2^e feu vert** : lors de la livraison. Le fournisseur doit remettre une attestation (en général, un marquage CE) certifiant que l'équipement est livré en parfaite conformité avec le bon de commande.
- **3^e feu vert** : avant la mise en service. Le conseiller en prévention interne rédige un rapport de mise en service, éventuellement en collaboration avec le(s) conseiller(s) en prévention externe(s). Ce rapport confirme que les mesures de protection nécessaires ont été prises pour se prémunir des risques liés à l'utilisation du nouvel équipement. L'employeur vérifie que toutes les instructions sont disponibles et compréhensibles pour tous les travailleurs (et effectivement comprises).

En matière de prévention psychosociale, le conseiller en prévention affirme qu'outre le respect évident du cadre légal, tous les avis requis doivent être recueillis auprès de la commission de la protection de la vie privée. Ces avis doivent être présentés aux partenaires sociaux au sein du comité de concertation compétent.

Le conseiller en prévention effectue également une distinction selon les finalités. Les finalités 1 à 3 visent une utilisation *a posteriori* des caméras, quand le contrôle est provoqué par une plainte ou un incident. Le conseiller en prévention recommande de fixer une procédure claire pour ces contrôles, en spécifiant notamment qui peut extraire et visionner ces images.

En ce qui concerne la quatrième finalité, il convient également de fixer une procédure claire. Il s'agit ici uniquement d'un contrôle de qualité sur la procédure. Le conseiller en prévention estime que le contrôle doit ici se faire *a priori*, ce qui ne permet donc ni d'effectuer un contrôle de qualité rétroactif, ni de viser quelqu'un **personnellement**. La période au cours de laquelle est effectué le contrôle de qualité et les noms des personnes qui effectueront ce contrôle doivent être communiqués préalablement au personnel. Les résultats du contrôle doivent être portés à la connaissance des membres du personnel concernés dans un délai raisonnable.

Concernant les enregistrements sonores, le conseiller en prévention estime que, dans le cas d'espèce, il n'est en aucun cas possible d'effectuer des enregistrements sonores dans des locaux où ne se trouvent pas de personnes arrêtées.

En ce qui concerne la charge psychosociale, le conseiller en prévention relève deux facteurs de risques majeurs à prendre en compte : le facteur de stress et le risque de violence émanant de tiers.

Des études scientifiques révèlent en effet que l'installation de caméras n'a pas uniquement des effets préventifs mais que, utilisée comme moyen de contrôle ponctuel sur le lieu de travail, elle met à mal l'autorité de la direction et instaure un climat de méfiance. De plus, il est admis de manière générale que la présence de caméras accroît le niveau de stress.

Le conseiller en prévention propose dès lors plusieurs mesures :

- privilégier des contrôles de qualité axés sur les processus plutôt que des contrôles individuels ;
- ne procéder à des contrôles ponctuels que pour contrôler la procédure, à condition que celle-ci soit disponible pour le personnel et connue par lui ;
- éviter d'employer les caméras pour effectuer des contrôles ponctuels sur des infractions disciplinaires mineures ;
- établir une liste nominative des personnes habilitées à consulter les images et porter cette liste à la connaissance du personnel ;
- les locaux placés ou non sous surveillance et la portée des enregistrements sonores doivent être clairement déterminés. Chaque membre du personnel devrait avoir accès à un local exempt d'enregistrement vidéo ou sonore. Si c'est impossible : désactiver l'enregistrement sonore.

En ce qui concerne la violence émanant de tiers, la présence d'une caméra dans un local de fouille constitue un facteur de risque supplémentaire. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux conseille de **ne pas** installer de caméras dans le local de fouille, mais de filmer plutôt l'accès à ce local, ce qui permet d'obtenir une image de la personne arrêtée et des fonctionnaires de police avant et après la fouille.

Conclusion

Nous pouvons tout d'abord constater que les avis des différents acteurs sont assez convergents en ce qui concerne la possibilité d'enregistrer des images sur le lieu de travail. Les points de vue concordent toutefois moins quand il s'agit de combiner ces enregistrements avec des prises de son.

La principale difficulté à cet égard est que la loi se tait dans toutes les langues concernant la possibilité de procéder à des enregistrements sonores, alors qu'il existe effectivement diverses dispositions interdisant et sanctionnant l'écoute ou l'enregistrement de conversations.

De plus, le fait qu'un service de police combine ce rôle avec celui d'employeur ne facilite pas les choses.

C'est précisément la raison pour laquelle il est indiqué, conformément à la position exprimée par la commission de la protection de la vie privée, de respecter strictement le cadre légal, de faire preuve de transparence, de mettre sur pied des procédures claires précisant bien les rôles et les responsabilités, et de fournir les efforts nécessaires pour que ces procédures soient connues du personnel.

Dans l'état actuel de la législation, il apparaît également raisonnable de ne pas aller plus loin que ce qui est jugé acceptable par la commission de la protection de la vie privée, dans le respect des conditions clairement délimitées.

Si le rôle des partenaires sociaux est respecté, la concertation sociale peut jouer **un rôle constructif** en la matière.



1. Loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.
2. Loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance.
3. Article 4, §1, 3° de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.
4. Arrêté royal du 14 septembre 2007 relatif aux normes minimales, à l'implantation et à l'usage des lieux de détention utilisés par les services de police.
5. Art. 1, 6° et 1, 9° de l'arrêté royal du 14 septembre 2007 relatif aux normes minimales, à l'implantation et à l'usage des lieux de détention utilisés par les services de police.
6. Art. 259bis et 314bis du Code pénal, art. 90ter du Code d'instruction criminelle.

Depuis le 1er mars 2014, il est possible d'obtenir la « semaine de quatre jours ». Ce régime remplace l'ancienne « semaine volontaire de quatre jours ». Les membres du personnel qui bénéficiaient de la semaine volontaire de quatre jours au 1er janvier 2012 peuvent néanmoins continuer à bénéficier de ce système pour une durée maximale de 60 mois, à compter du 1er septembre 2012.

Le nouveau régime comporte d'importantes modifications par rapport à l'ancien, en particulier en ce qui concerne la durée.

Presque tous les membres du personnel de la police intégrée peuvent solliciter l'obtention de la semaine de quatre jours. Tant les opérationnels que les CALog, tant les statutaires que les contractuels. Sont toutefois exclus : les aspirants, les stagiaires et les mandataires.

Le système commence le premier jour de chaque mois et peut être pris pour une période de minimum trois mois et de maximum 24 mois. Il est toutefois possible d'obtenir des prolongations. Certains congés thématiques à temps plein suspendent la semaine de quatre jours. La semaine de quatre jours peut par exemple être reprise après un congé de maternité ou un congé parental. Les prestations réduites pour cause de maladie ou de grossesse suspendent également la semaine de quatre jours.

Même si la semaine de quatre jours constitue un droit dans le chef du membre du personnel, il est souvent difficile pour le service d'organiser ce droit, et un compromis doit être recherché dans le service pour définir un calendrier de travail. Au sein de la police, la semaine de quatre jours peut être pratiquée de manière souple. Il n'est par exemple pas nécessaire de déterminer un jour fixe dans la semaine et le calendrier de travail peut être modifié. Certaines fonctions n'ont en principe pas accès à la semaine de quatre jours, par exemple certains chefs de ser-

Semaine de quatre JOURS

vice. Il y a lieu de s'accorder sur une répartition équitable de la charge de travail et des prestations de nuit ou de week-end. Ces points font l'objet d'une concertation au comité de concertation de base. Il est également possible qu'au moment de la demande, la capacité soit insuffisante pour compenser la semaine de quatre jours. Dans ce cas, l'autorité peut différer de six mois l'entrée en vigueur du régime. Dans des circonstances exceptionnelles, aucun accord ne peut être trouvé et le membre du personnel peut renoncer à sa demande. Le calendrier de

80% du traitement à temps plein. Les allocations et indemnités versées en même temps que le traitement ainsi que l'allocation de compétence sont également réduites proportionnellement. Il n'y a toutefois pas d'impact sur l'ancienneté, de sorte que le droit à l'augmentation barémique demeure intact.

Une prime mensuelle de 112,81 euros est octroyée durant un maximum de soixante mois. Toutefois, le complément de traitement est octroyé de manière illimitée dans le temps pour le personnel statutaire âgé de 55 ans ou plus. Cet âge passe à 50 ans si la personne peut justifier qu'elle dispose de 28 années d'ancienneté de service ou qu'elle a effectué des services continus ou de nuit durant une certaine période.

Il se peut qu'il y ait des répercussions sur la pension dans les cas où le membre du personnel n'atteint pas une carrière complète. Les périodes d'application du régime de la semaine de quatre jours ne sont en effet plus admises de manière illimitée pour le calcul du nombre d'années de service. Même si ce calcul doit être effectué de manière individuelle, la plupart des personnes n'ayant travaillé qu'une période limitée de leur carrière dans le régime des prestations réduites pourront voir la période au cours de laquelle une prime a été octroyée être également comptabilisée à 100 %

comme année de service. Le traitement de référence pris en considération pour le calcul de la pension reste dans tous les cas le traitement à temps plein.

Il faut enfin souligner que la semaine de quatre jours a des effets proportionnels sur le calcul du nombre de jours de congé de vacances et de contingent de maladie.

En conclusion, la problématique de la semaine de quatre jours comporte des aspects complexes, tant pour les services que pour les membres du personnel. Il est dès lors souhaitable de bien s'informer avant de passer dans ce régime.



travail peut être modifié a posteriori, tant à la demande du membre du personnel qu'en raison de nécessités de service. Le membre du personnel peut également demander en cours de route de mettre fin de manière anticipée à une période de semaines de quatre jours.

La demande de bénéficier de la semaine de quatre jours doit être introduite au minimum trois mois à l'avance et, en cas de prolongation, au moins un mois avant la fin de la période en cours.

Durant la période de semaine de quatre jours, la personne concernée perçoit un traitement mensuel à concurrence de

Cohabitation de fait, cohabitation légale ou mariage : quelle influence sur la pension et/ou la pension de survie ?



« Seul le mariage vaut en matière de pension légale. »

Pourtant, cette pension soulève des questions quant aux avantages et inconvénients de la **cohabitation de fait**, du **mariage**, et de la solution intermédiaire qu'est la **cohabitation légale**.

À première vue, on pourrait penser que les avantages et inconvénients de la cohabitation ou du mariage sont précisément définis et que tout est clair à ce sujet. D'aucuns estiment que la cohabitation représente une forme de liberté. D'autres préféreront se marier pour des motifs d'ordre moral ou religieux. Accéder à la propriété peut également constituer une raison de faire tel ou tel choix.

Quelle que soit la situation, il y a lieu de peser sérieusement le pour et le contre et de comparer les différents régimes avant de s'engager :

- Dans le cas de la cohabitation de fait, c'est chacun pour soi : il n'y a donc en principe aucun avantage ni inconvénient à être cohabitant de fait. D'ailleurs, les deux personnes ne sont liées par rien, et restent considérées comme des isolés.
- Les personnes mariées bénéficient d'un avantage notoire en matière de pension/pension de survie, mais pas dans tous les cas.
- Ceux qui optent pour la solution intermédiaire de cohabitation légale sont tenus de respecter des conventions écrites, ce qui peut être considéré comme un avantage, mais ne bénéficient pas de certains avantages liés à la pension.

Il convient tout d'abord de bien distinguer les différents régimes de pension. De ceux-ci peuvent en effet dépendre des éléments importants ayant un impact significatif sur la pension ou la pension de survie. C'est pourquoi nous n'examinerons dans cette rubrique que les pensions de retraite et les pensions de survie des fonctionnaires mariés ou cohabitants.

La pension d'un fonctionnaire constitue un **droit personnel**. Le conjoint divorcé ne peut avoir part à la pension de retraite du fonctionnaire. Un divorce peut toutefois donner lieu au paiement d'une pension alimentaire, dont le non-paiement peut entraîner une saisie sur salaire ou sur pension.

Cohabitation de fait

Cohabiter sans aucun engagement écrit ni contrat crée une situation incertaine pour les deux partenaires. Ils ne sont d'ailleurs liés par aucun élément et seul le mariage vaut en matière

de pension légale. La cohabitation de fait ne nécessite aucune formalité et n'entraîne ni droits ni devoirs.

- L'autre partenaire dispose d'un revenu professionnel. Chacun agit pour son propre compte et il n'y a aucune obligation réciproque.
- Les deux partenaires sont pensionnés et cohabitent. Ils ne sont liés par rien d'autre.
- Si le partenaire bénéficie d'un revenu de remplacement en tant que chef de ménage isolé, la cohabitation peut donner lieu à une diminution de cette allocation. Il est tenu compte pour ce faire du revenu du fonctionnaire pensionné.
- Les deux partenaires vivent comme « personnes isolées ». Les retenues sociales et fiscales sont calculées sur la base de la situation d'isolé (maximum).
- Ils ne peuvent remplir de déclaration d'impôts commune.
- Le décès n'ouvre aucun droit à la pension de survie de fonctionnaire. Seules les personnes mariées peuvent en bénéficier.
- En cas de décès du fonctionnaire pensionné et à défaut d'héritiers, l'indemnité funéraire peut être payée au partenaire si celui-ci est en mesure de démontrer qu'il a supporté les frais funéraires (max. 2557,95 €).
- Il n'y a aucun droit à une pension de ménage.
- En matière d'impôt des personnes physiques, les partenaires rempliront chacun une déclaration et ne pourront jamais être rendus responsables des dettes fiscales de l'autre partenaire.
- En cas de GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées), la cohabitation peut entraîner une diminution de cette allocation.
- Aucun droit successoral légal.

Cohabitation légale

La cohabitation légale passe par le dépôt d'une déclaration de cohabitation légale auprès de l'officier de l'état civil. La cohabitation légale entraîne des obligations de contribuer ensemble aux charges de la vie commune, chacun selon ses possibilités. Le patrimoine et l'épargne des partenaires restent séparés.

- En cas de cohabitation légale des deux partenaires, il est possible d'obtenir un avantage fiscal en prenant le partenaire fiscalement à charge si celui-ci n'a aucun revenu ou ne bénéficie que d'une pension inférieure à 161,25 €/mois. Dans ce cas, le fonctionnaire cohabitant passe dans l'échelle II de précompte professionnel (partenaire ou conjoint fiscalement à charge).

- Si le partenaire ne bénéficie que d'une pension allant de 161,25 € à 535,00 €/mois, le précompte professionnel de classe I (isolé) du fonctionnaire pensionné fait l'objet d'une déduction de 214,00 €.
- En cas de décès du fonctionnaire pensionné, une indemnité funéraire est payée aux héritiers légaux ou aux personnes en mesure de justifier qu'elles ont supporté les frais funéraires (montant désormais égal au dernier montant de la pension brute indexée, hors retenues et droits de succession), avec un maximum de 2557,95 €.
- En cas de décès du partenaire qui n'est pas fonctionnaire, aucune indemnité funéraire n'est payée (abrogation au 1er janvier 2013).
- Chacun des partenaires peut, tant qu'il n'est pas remarié, continuer à bénéficier de la pension de survie et de sa propre pension de retraite.
- En cas de décès, le partenaire cohabitant légal n'a pas droit à une pension de survie du fonctionnaire pensionné, étant donné qu'il n'y a pas de mariage.
- Pas de droit à une pension de ménage.
- Les personnes mariées et les cohabitants légaux sont fiscalement sur un pied d'égalité ; ils introduisent une déclaration fiscale commune.
- En cas de GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées), il peut y avoir une diminution de cette allocation.
- Droit successoral limité (uniquement usufruit du logement et du mobilier le garnissant)

Mariage

Les personnes mariées ont le devoir de s'assister mutuellement et de se donner les moyens nécessaires pour ce faire (selon la formule, pour le meilleur et pour le pire...). Même après un divorce, on peut être tenu de payer une pension alimentaire à l'ancien conjoint. Cela peut aller jusqu'à la pension de survie et une partie de la pension de survie du conjoint divorcé.

- Les retenues sociales et fiscales sont identiques à celles des cohabitants légaux. Aucune différence.
- Si le mariage a duré au moins un an, le conjoint du fonctionnaire pensionné a droit, au décès de ce dernier, à une pension de survie qui peut être cumulée avec sa propre pension. (voir la rubrique : « *Adaptation de la législation relative à la pension de survie* ») (ceci est un renvoi au texte ci-dessous et doit être adapté en conséquence en fonction de l'endroit où il est publié)
- Le cumul de sa propre pension et de la pension de survie ne peut toutefois pas excéder 55 % du traitement de référence servant de base au calcul de la pension du fonctionnaire.
- En cas de décès du partenaire qui n'est pas fonctionnaire, le fonctionnaire pensionné survivant n'a droit ni à une pension de survie, ni à une indemnité funéraire. (plus d'application depuis le 01-01-2013)
- En cas de décès du fonctionnaire pensionné, la veuve ou le veuf a automatiquement droit à l'indemnité funéraire. Ce montant est égal au montant net de la pension (hors retenues et droits de succession), avec un maximum de 2557,95 euros.



- Après le divorce, le fonctionnaire pensionné peut être tenu de payer une pension alimentaire.
- En cas de mariage avec un partenaire bénéficiant d'une pension de survie après une période de cohabitation légale avec ce partenaire, celui-ci perd le bénéfice de la pension de survie, ce qui peut considérablement faire chuter le revenu commun.
- Les personnes mariées et les cohabitants légaux sont fiscalement sur un pied d'égalité ; ils introduisent une déclaration fiscale commune.
- En cas de mariage avec une veuve / un veuf bénéficiant d'une pension de survie, cette pension de survie est suspendue.
- En cas de GRAPA, il peut y avoir une diminution de cette allocation.
- Dans des cas très rares (montants de la pension très faibles), il peut être question d'une « pension de ménage ».
- Le conjoint divorcé a droit à une partie de la pension de survie, tant qu'il n'est pas lui-même remarié.

Conclusion

L'examen des avantages et des inconvénients respectifs mène à la conclusion que le mariage offre plus de sécurité juridique et implique un lien plus fort. Il coûte de l'argent en cas de vie mais présente un avantage, car il permet de bénéficier d'une pension de survie après le décès du fonctionnaire pensionné. La cohabitation de fait offre le plus de liberté, mais rend peu sûr le lien entre partenaires, étant donné l'absence d'obligations réciproques.

À vous de choisir. Quel que soit votre choix, faites-le de manière réfléchie !!!

Marcel De loof
Délégué national
Secteur pensionnés (N)

Source : documentation propre, MB, Sociale Landkaart, Service des pensions du secteur public, Minfin, SPF Sécurité sociale

Adaptation de la législation relative à la pension de survie

Avec la loi du 15 mai 2014 portant des dispositions diverses parue au Moniteur belge du 19-06-2014, la pension de survie n'a pas été épargnée par la déferlante de mesures réformant les pensions. Cette réforme touche clairement les personnes encore relativement jeunes (moins de 45 ans) qui sont disponibles sur le marché du travail. L'objectif est de les mettre au travail en introduisant une « allocation de transition ».

La réforme n'est pas d'application :

- si la personne est âgée de 45 ans ou plus au moment du décès du conjoint
- si le conjoint est décédé avant le 1er janvier 2015.

De plus, la réforme n'est d'application que sur :

- les conjoints survivants âgés de moins de 45 ans au moment du décès de leur conjoint et
- les décès à partir du 1er janvier 2015.

Cohabitation légale avant le mariage :

Alors que le droit à une pension de survie ne s'ouvre qu'après un an de mariage, un assouplissement a été prévu :

Art. 90 ... « Pour la détermination de la durée minimum d'un an de mariage visée à l'alinéa 1er, il est le cas échéant tenu compte de la durée de la cohabitation légale entre le conjoint survivant et le conjoint décédé précédant immédiatement leur mariage. Seule est néanmoins prise en compte la déclaration de cohabitation légale visée à l'article 1476 du Code civil. »...

La durée d'un an de mariage n'est pas requise si :

- au moment du décès, il y a un enfant à charge pour lequel l'un des deux conjoints perçoit des allocations familiales
- un enfant est né du mariage
- un enfant naît dans les 300 jours qui suivent le décès
- le décès est la conséquence d'un accident ou d'une maladie professionnelle survenue après la date du mariage

Le conjoint divorcé âgé de moins de 45 ans au moment du décès de son ex-conjoint après le 31 décembre 2014 pourra, sauf certaines exceptions, bénéficier d'une pension de survie au moment où il obtiendra une pension de retraite.

Augmentation de l'âge (progressivement de 45 à 50 ans)

Art. 92 de cette loi prévoit une augmentation de l'âge.

- L'âge auquel est octroyée la pension de survie est progressivement relevé de six mois par année civile et passe de 45 ans le 1er janvier 2015 (en cas de décès au plus tard le 31 décembre 2015) à 50 ans le 1er janvier 2025 (en cas de décès au plus tôt le 1er janvier 2025).
- Le droit à une pension de survie n'est pas suspendu. C'est le paiement de la pension de survie qui, dans certains, est différé.

L'allocation de transition

En cas de décès avant l'âge de 45 ans (passant à 50 ans), donc avant l'âge légal, il n'y aura plus de droit à une pension de survie, mais à une allocation de transition.

- Cette allocation sera payable durant 12 ou 24 mois (s'il y a un ou plusieurs enfants à charge pour lesquels on perçoit des allocations familiales).
- Après cette période de 12 ou 24 mois, le conjoint survivant devra attendre l'âge de la retraite (65 ans ou ?) ou l'âge de la retraite anticipée (à partir de 60 (62) ans) pour pouvoir bénéficier de la pension de survie.
- Entre-temps, si le conjoint survivant ne poursuit pas ou ne retrouve pas un emploi, il a droit immédiatement à une allocation de chômage sans période d'attente et avec un accompagnement adapté.
- L'allocation de transition peut être cumulée avec des revenus issus d'une activité professionnelle, sans limitation des revenus.
- Elle peut également être cumulée avec un revenu de remplacement (tel qu'une allocation de chômage).

Aperçu schématique de l'allocation de transition et de la pension de survie. (source : SdPSP)

	Conjoint survivant	Pension de survie du conjoint survivant
Décès avant le 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
Décès après le 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

Conclusion :

S'agissant de la pension de survie, nous observons les principales modifications suivantes :

- Augmentation de l'âge de 45 à 50 ans
- Introduction d'une allocation de transition en lieu et place d'une pension de survie
- Après l'allocation de transition, passage vers une allocation de chômage

- La condition d'un an de mariage avant l'ouverture du droit à une pension de survie est assouplie quand le mariage a été précédé par une période de cohabitation légale.

Marcel De Loof

Président du Secteur Pensionnés (N)

Source : MB – loi du 15 mai 2014 ; documentation propre.

Nouvelle législation relative aux risques psychosociaux au travail à partir du 1er septembre 2014

Depuis le 28 avril 2014, il y a eu de nombreuses modifications dans la législation relative aux risques psychosociaux au travail. Nous sommes allés pour vous jeter un coup d'œil sur le site web du service public fédéral emploi, travail et concertation sociale. S'il faut encore attendre pour savoir quelles en seront les répercussions pour la police, nous vous communiquons déjà les lignes de force de cette nouvelle réglementation.

En bref, il s'agit de deux lois et d'un arrêté royal :
Nous les citons par souci d'exhaustivité :

- La loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.
- La loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.
- L'arrêté royal du 10 avril 2014 relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail.

Il est important de noter que la nouvelle législation entre en vigueur le 1er septembre 2014.

Les principales modifications apportées par la nouvelle législation sont les suivantes :

- Dans la nouvelle réglementation, il est question de « risques psychosociaux au travail ». Il s'agit de la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux, et non plus uniquement des risques liés à la violence et au harcèlement moral et sexuel au travail.
- L'entreprise devra donc mettre sur pied une politique visant à prévenir l'ensemble des risques psychosociaux.
- Le rôle des différents acteurs ainsi que du comité pour la prévention et la protection au travail est également précisé.

La principale modification concerne toutefois le statut des personnes de confiance.

- De nouvelles incompatibilités ont été introduites dans la réglementation.
- Leur écartement de leur fonction peut être demandé par les représentants des travailleurs siégeant au comité.
- Il devient obligatoire de suivre une formation de cinq jours, et de faire l'objet d'une supervision une fois par an.

Le système dynamique de gestion des risques est intégralement d'application. Des mesures collectives doivent donc être prises en premier lieu. Cela implique une analyse de risques (qui peut être demandée par le comité) ainsi qu'une concertation entre l'employeur et le comité.



Il y a une extension des procédures internes à la disposition des travailleurs. Les procédures existantes sont renforcées et améliorées. La définition du harcèlement moral est élargie. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut toutefois refuser les demandes qui n'ont manifestement pas trait à la violence ou au harcèlement moral ou sexuel au travail. Il peut également proposer des mesures conservatoires quand la gravité des faits requiert de procéder de la sorte. Cela signifie donc que le rôle du conseiller en prévention a été redéfini. À l'avenir, celui-ci devra également remettre ses avis à l'employeur dans un délai plus bref et les parties devront être informées du contenu de l'avis.

L'inspection du Contrôle du bien-être au travail et l'auditorat du travail pourront, dans certaines conditions, avoir accès aux déclarations issues de la procédure interne. Le travailleur jouira d'une protection étendue à chaque type de mesures prises en représailles de la démarche formelle entreprise par le travailleur.

Mais il y a également un corollaire, relatif à la protection des travailleurs ayant déposé une plainte en externe (inspection, police, auditorat) : la protection ne pourra être invoquée que si ces plaintes externes ont été déposées **après** avoir intenté la procédure interne formelle auprès du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Une évolution marquante est la possibilité pour la victime d'un comportement de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de demander au tribunal du travail une indemnité forfaitaire en réparation du dommage moral et matériel occasionné.

Carlo Medo
Délégué permanent SNPS
Conseiller en prévention

Source : service public fédéral emploi, travail et concertation sociale

L'article 52 du RGPT (prévention de l'incendie) a récemment été modifié par l'arrêté royal du 28 mars 2014 relatif à la prévention de l'incendie sur les lieux de travail.

Cette réglementation est entrée en vigueur le 3 mai 2014. L'arrêté royal abroge pour partie l'article 52 du Règlement général pour la protection du travail (RGPT). Il vise à ce que l'employeur puisse mieux remplir son obligation de mener une politique de prévention des risques d'incendie basée sur le système dynamique de gestion des risques et mettre en œuvre la hiérarchie des mesures de prévention.

Cette réglementation introduit une obligation de réaliser une analyse de risques.

Il est obligatoire de déterminer les facteurs de risques et, en se basant sur les résultats de l'analyse des risques propres à l'entreprise, de prendre un ensemble de mesures 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.

Ces éléments figuraient déjà à l'article 52 du RGPT. Mais l'arrêté royal en question apporte également des innovations :

- 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 dans 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.
- Il prévoit des dispositions portant sur les voies d'évacuation, les sorties, les sorties de secours et les portes de secours.
- Les dispositions réglementaires en matière de formation et d'information des travailleurs, de contrôles périodiques et d'achat et d'utilisation d'équipements de protection contre l'incendie.
- La généralisation de la pratique du « permis de feu ».
- L'élaboration 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 incendie comprend un certain nombre de documents prévus par l'AR.



15^e anniversaire de la loi disciplinaire



La loi disciplinaire a fêté ses 15 ans. La discipline sert à réagir à des comportements qui doivent être améliorés. À cet égard, elle constitue un instrument de la politique du personnel, au même titre que l'évaluation et le fonctionnement. Dans un régime démocratique, la police ne peut remplir son rôle que si elle bénéficie de la confiance de la population. Si ce n'est pas le cas, quelle que soit l'ampleur des moyens mis en œuvre, la police ne pourra exercer ses missions d'une manière socialement acceptée, dans le respect des libertés acquises des citoyens. Après 15 ans, le moment est venu de se demander comment la loi disciplinaire a été appliquée dans les différentes parties de notre Royaume. Pour correspondre le mieux possible à la pratique, nous présentons ci-dessous une vue d'ensemble de l'application de la loi disciplinaire en 2013, en nous basant sur le rapport annuel du Conseil de discipline.

L'année 2013 a connu un total de **675** décisions disciplinaires finales, parmi lesquelles 601 sanctions disciplinaires et 74 classements sans suite. Ceci représente 1,46 sanction disciplinaire pour 100 fonctionnaires de police.

Voici les chiffres disponibles :

		Sanctions lourdes	Sanctions légères	Total de sanctions
N	Police locale	63	137	200
	Police fédérale	37	24	61
	TOTAL	100	161	261
F	Police locale	98	177	275
	Police fédérale	21	44	65
	TOTAL	119	221	340
D	Police fédérale	0	0	0
N+F+D	TOTAL général	219	382	601

Ces chiffres révèlent que 21 % des sanctions disciplinaires sont prononcées au sein de la police fédérale, contre 79 % au sein de la police locale. À cet égard, il faut mentionner que 70 % des membres du personnel travaillent à la police locale, contre 30 % à la police fédérale.

Une différence notoire est également observée dans la subdivision par rôle linguistique. Ainsi, 57 % des sanctions disciplinaires sont prononcées à l'égard de membres du personnel francophones, contre 43 % à l'égard de fonctionnaires de police néerlandophones. En la matière, il faut savoir que 45 % des membres du personnel statutaires sont francophones. 90 zones de police (46 %) n'ont connu aucune sanction disciplinaire en 2013 (32 zones francophones, 2 germanophones et 58 néerlandophones).

Globalement, le nombre de sanctions disciplinaires a augmenté de 8 % en 2013 par rapport à l'année précédente. Cette augmentation s'explique intégralement par la hausse constatée du côté francophone. On observe un statu quo du côté néerlandophone. L'étude indique également qu'il convient d'établir une distinction en fonction de l'origine des infractions disciplinaires. Pour les faits commis en service, le compteur se situe à 465, et on en dénombre 136 commis en dehors du service, ce qui représente un rapport de 77,4 % en service, contre 22,6 % en dehors du service. Par conséquent, plus d'une infraction disciplinaire sur cinq est commise dans la sphère privée. Les faits les plus fréquents sont, en service, l'usage illégitime de la banque de données, alors que la consommation excessive d'alcool arrive en tête en dehors du service.

En 2013, 219 sanctions lourdes (100 N et 119 F) et 383 sanctions légères (161 N et 222 F) ont été prononcées. Dans cette dernière catégorie, il est frappant de constater que le nombre de sanctions disciplinaires du type « avertissement » est inférieur à celui du type « blâme ». Ceci est contraire à la progression logique de la mesure de la peine, qui pousserait plutôt à s'attendre au contraire. Il conviendrait d'explorer la piste de réflexion de savoir si l'avertissement ne devrait pas plutôt faire partie des mesures d'ordre. Il pourrait servir de dernier signal avant d'initier une PROCÉDURE DISCIPLINAIRE. La sanction revêtirait ainsi un caractère plus humain.

On peut affirmer que chacun, tant l'autorité disciplinaire, les membres de la police intégrée, que la société en soi, gagnent à ce que la police dispose d'un système disciplinaire qui fonctionne bien. Quoi qu'il en soit, nous ne pouvons conclure autrement qu'avec l'adage « mieux vaut prévenir que guérir ».

Source : Rapport annuel 2013 du CONSEIL DE DISCIPLINE

Allo, docteur ?

En tant que travailleurs de la police intégrée, nous sommes amenés à rencontrer un médecin ... même si nous sommes en bonne santé !

Nous n'aborderons ici que la surveillance santé des travailleurs ; pas la médecine contrôle, pas la médecine légale, ... Le sujet étant long, il sera divisé en deux parties. La suite viendra donc dans le prochain ECHO. La surveillance de la santé des travailleurs assure le suivi médical des travailleurs. Son rôle est fixé dans l'AR du 28 mai 2003.

La surveillance santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques.

Cette prévention peut se présenter sous différentes formes :

- Adaptation des méthodes de travail.
- Aménagement des postes de travail.
- Adaptation du travail aux capacités du travailleur.
- Dépistage des maladies professionnelles et affections liées au travail.
- Renseigner le travailleur sur les affections ou déficiences dont il souffre.
- Eviter l'occupation de travailleurs à des postes dont ils seraient incapables de supporter les risques.
- Eviter l'admission au travail de personnes atteintes d'affections graves qui soient transmissibles ou qui représentent un danger pour les autres travailleurs.

- Evaluer l'aptitude d'un travailleur au moment de l'examen médical compte tenu du fait qu'il puisse occuper un poste de sécurité ou de vigilance, de la nature de l'activité et des risques qui y sont liés, que son activité puisse être liée aux denrées alimentaires.

L'employeur a donc l'obligation de s'assurer que les travailleurs soient soumis à la surveillance santé. Les travailleurs concernés par cette disposition sont ceux occupés à des postes de sécurité, des postes de vigilance, des postes à risques définis ou concernés par des activités liées aux denrées alimentaires.

Un poste de sécurité est un poste de travail qui implique la conduite de véhicule, l'utilisation d'engins de levage, machines ou appareils dangereux, le port d'une arme... pour autant que ces activités puissent mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures. Un poste de vigilance est un poste de travail qui consiste en une surveillance permanente d'une installation où un défaut de vigilance pourrait mettre en danger la sécurité et la santé d'autres travailleurs de l'entreprise ou d'entreprises extérieures.

Une activité à risque défini est une activité ou un poste de travail pour lequel les résultats de l'analyse de risques font apparaître l'existence :

- d'un risque identifiable dû à l'exposition d'agent physique, biologique ou chimique ;
- d'un lien entre l'exposition liée à des contraintes ergonomiques, liée à la pénibilité du travail, liée au caractère monotone et répétitif et un risque identifiable pour la santé physique ou mentale du travailleur ;
- d'un lien entre l'activité et un risque identifiable pour la charge psychosociale pour le travailleur.

Une activité liée aux denrées alimentaires est toute activité comportant une manipulation ou un contact direct avec des denrées alimentaires destinées à la consommation ou la vente et qui sont susceptibles d'être souillées ou contaminées. C'est donc pour assurer la sécurité de vos collègues que vous êtes soumis au suivi médical.

L'évaluation de santé du travailleur ou l'éventuelle adaptation des conditions de travail par le conseiller en prévention-méde-





cin du travail de travail doivent pouvoir se faire en toute indépendance. Celle-ci est garantie par l'AR du 24/04/2014.

L'employeur a l'obligation d'avertir le médecin du travail d'une absence de quatre semaines ou plus d'un de ses travailleurs.

L'employeur a l'obligation, sur base de l'analyse des risques permanente, d'établir et de tenir à jour :

- la liste des postes de sécurité, des postes de vigilance, des activités à risque défini et des activités liées aux denrées alimentaires ;
- la liste nominative des travailleurs soumis obligatoirement à la surveillance santé en mentionnant au regard de chaque nom l'activité précise (type de poste de sécurité, type de poste de vigilance, type de risque défini, ...) ;
- la liste nominative des travailleurs soumis aux vaccinations ;
- la liste nominative de tous les travailleurs.

Chaque année, ces listes sont communiquées au conseiller en prévention-médecin du travail. Après examen, un rapport est établi et adressé à l'employeur sur base de l'analyse permanente des risques. Les listes sont ensuite jointes au plan annuel d'action et présentées au comité de concertation de base.

L'employeur ne peut maintenir au travail des travailleurs qui se soustraient aux examens médicaux de prévention. Le conseiller en prévention médecin du travail a l'obligation de vérifier si tous les travailleurs soumis à la surveillance santé y ont été soumis en temps opportun.

Les examens médicaux de prévention correspondent à l'évaluation de santé préalable, l'évaluation de santé périodique et l'examen de reprise du travail qui doit être signalé par l'employeur à partir de la quatrième semaine consécutive. Ces examens correspondent également à la consultation spontanée, la surveillance de santé prolongée, l'évaluation de santé en incapacité définitive en vue de son reclassement et l'extension de la surveillance santé.

Comme indiqué ci-dessus, le Comité de Concertation de Base a donc un rôle important dans le contrôle des listes fournies et dans le contrôle du travail effectué dans le cadre de la surveillance santé des travailleurs. Les organisations syndicales sont

très attentives à la liste des postes de sécurité, des postes de vigilance, des types de risques définis.

Dans la pratique, peu de documents sont fournis d'initiative par l'employeur. C'est en se basant sur la législation que nous réclamons ce qui devrait nous être présenté d'office. Les constats sont parfois consternants...

En voici quelques exemples :

- La liste du suivi médical des travailleurs met en évidence les dates des derniers passages à la consultation médicale. Certains employeurs découvrent ainsi qu'ils sont en retard de ... quelques années !
- Un employé du service externe a décidé, unilatéralement, de modifier la tournée du camion médical. Les visites ont été, de par cette décision, postposées de plusieurs mois.
- Un conseiller en prévention médecin du travail interprète le texte légal du suivi médical et estime que la visite prévue une fois l'an peut avoir lieu en janvier dans l'année XXXX et en décembre dans l'année XXXX + 1 ; générant ainsi un délai de 23 mois entre deux visites. Ce que le SPF Emploi n'a pas cautionné, bien évidemment.
- Un service de police dispose de trois moniteurs de la maîtrise de la violence avec armes à feu ; deux sont soumis à des tests auditifs et sanguins, pas le troisième.
- Un service de police est décrit comme comportant 120 postes de sécurité et seuls 98 visites périodiques ont été réalisées. Les excuses avancées sont parfois des plus farfelues. Le membre du personnel ne veut pas se présenter à la visite, il n'y avait plus de véhicule pour aller à la visite, on a oublié de remettre la convocation au membre du personnel, ...

Bien évidemment, cela ne se déroule pas ainsi partout. Il existe quand même des endroits où les choses sont réalisées avec tout le sérieux qu'il se doit.

Dans notre prochain ECHO, nous développerons les différentes formes d'évaluation de la santé.

Pascal Himpe
Délégué Permanent

Ancienneté pécuniaire à la police : prise en compte des services antérieurs

Avec la publication de l'arrêté royal du 26 mars 2014, par analogie avec les autres services de la fonction publique, les policiers devaient pouvoir faire valoir les services prestés, dans le privé, en tant qu'indépendant ou encore dans d'autres services publics d'un pays ne faisant pas partie de l'Espace économique européen. La législation de la fonction publique n'étant pas applicable automatiquement aux membres du personnel de la fonction publique, ce nouvel arrêté permet (enfin) de traiter les dossiers qui, depuis des années, étaient maintenus « en litige » par le SSGPI ou encore les dossiers des membres du personnel entrés à la police à partir du 1er janvier 2014 dont les services antérieurs, quels qu'ils soient, ne pouvaient plus être valorisés suite à l'abrogation de l'arrêté royal du 29 juin 1973.

Si les attentes des uns et des autres étaient grandes, il faut constater que, à l'exception des inspecteurs principaux spécialisés, les policiers ne pourront pas valoriser les services en question. Par contre, les membres du CALog, dans certaines conditions, pourront faire valoir une expérience professionnelle particulièrement utile pour une fonction, c'est-à-dire « une expérience qui assure à celui qui en dispose un avantage manifeste en termes de compétences, en particulier, de compétences techniques ».

La majorité des dispositions de cet arrêté entrant en vigueur, avec effet rétroactif, au 1er décembre 2008, peuvent donc concerner les membres du personnel qui sont entrés en service à la police à partir du 1er décembre 2008. En principe, les personnes concernées – dont plusieurs ont été déçues – ont reçu un courrier qui mérite quelques explications ; aussi, nous vous proposons ci-après un bref résumé des nouvelles dispositions

Rappelons que l'ancienneté pécuniaire est constituée de l'ancienneté reconnue comme acquise au moment de l'entrée en fonction et de celle acquise en tant que membre du personnel après l'entrée en fonction. Nous ne traiterons que l'ancienneté lors de l'entrée en fonction c'est-à-dire de l'ancienneté qui tient compte des services antérieurs.

Quels services sont pris/peuvent être pris en compte ?

Pour cela, il faut tenir compte de l'employeur auprès duquel les services ont été prestés :

1. Les **services reconnus d'office** sont ceux prestés dans les **services publics** des Etats faisant partie de l'Espace économique européen et de la Suisse.
2. Les services effectuées auprès de **personnes morales de droit privé ou de droit public** (ex : La Poste, la STIB, la SNCB, agences autonomes externes,...) :
 - sont reconnus **d'office** si le membre du personnel était **statutaire** ;
 - si le membre du personnel était **contractuel**, ces services peuvent **éventuellement** être valorisés pour les membres du personnel **CALog** et les **inspecteurs principaux spécialisés** (voir point 3).
3. Les prestations effectuées dans des services publics autre qu'au point 1., dans le **secteur privé ou en tant qu'indépendant**, peuvent **éventuellement** être valorisés pour les membres du personnel **CALog** et les **inspecteurs principaux spécialisés**. Les autres membres du personnel ne sont donc pas concernés !

Ces prestations **peuvent** être valorisées si l'**autorité compétente** (le conseil communal ou de police ou le bourgmestre ou le collège de police pour la police locale, le commissaire général ou l'autorité qu'il désigne (DSP) pour la police fédérale) estime que ces prestations constituent une **expérience professionnelle particulièrement** utile pour la fonction dans laquelle le membre du personnel est recruté (ou engagé dans le cadre d'un contrat de travail).

Pour la reconnaissance d'une expérience particulièrement utile de plus de 9 ans, l'autorité compétente doit demander l'avis d'une commission spécifique.

Règles de calcul applicables à ces services pris en compte

Sont pris en compte les prestations qui couvrent des **mois complets**. Les mois incomplets sont donc négligés. Les services à **temps partiel** sont pris en compte au prorata. Notons également que des règles particulières sont prévues pour les **enseignants** vu la spécificité de leur situation (services comptabilisés jour par jour, nombre de jours multiplié par 1,2,...).

Lors du **recrutement externe** d'un membre du cadre des **officiers** ou d'un **CALog de niveau A**, les services antérieurs prestés dans des niveaux B, C, D, les services antérieurs ne sont pris en considération qu'à concurrence des **deux tiers** de leur durée totale (= règle des deux tiers).

«c'est pour le prochain gouvernement»

Le mardi 20 mai 2014, une délégation du SNPS est allée à la rencontre de madame la Ministre de la Justice à l'occasion de l'inauguration de la nouvelle prison de Leuze-En-Hainaut. L'occasion était trop belle pour que nous puissions la manquer. Le ton fut donné de suite par la ministre *«c'est pour le prochain gouvernement»* Il en fallait plus pour nous démonter !

Même si nous étions la seule organisation syndicale présente, cela n'entachait pas notre motivation et nos convictions.

Le SNPS a dénoncé en comité de concertation de base les manquements (en personnel et en matière de sécurité) qui allaient découler de l'ouverture de cette nouvelle de la prison.

Imaginez-vous, une zone de police de classe I, avec 57 membres du personnel (au lieu de 59 norme KUL de 2001 et sans présence de prison sur le territoire de la zone), sans couverture radio ASTRID sur le site et sans aucune garantie de présence effective du corps de sécurité du ministère de la justice.

Devant l'absence de réponse en CCB, nous avons redirigé nos revendications vers la ministre de l'intérieur par le biais d'un préavis de grève.

Le comité de négociation s'est tenu le 18 juin à Bruxelles. Après avoir développé notre argumentation, l'autorité locale s'est engagée à recruter deux INP pour compléter son cadre ; la police fédérale a renforcé le CIK Hainaut de 4 membre du personnel qui seront affectés aux missions qui découleront de l'activité de la prison ; le corps de sécurité composé de 15 personnes sera effectif et basé à Mons ; la couverture ASTRID sera assurée par le biais d'une intervention financière du SAT Justice.

Compte tenu de ces avancées significatives, mais voulant rester prudent, le SNPS a suspendu son préavis de grève et sera attentif à la réalisation de ces engagements !

Encore une belle action qui donne son vrai sens au combat syndical



Pascal Himpe

La formation à la police : pour

Dans cette nouvelle série, nous nous intéresserons aux nombreux policiers qui participent à une formation. Quel est le contenu de la formation ? Comment est-elle perçue par les participants ? Quels conseils pouvons-nous donner à nos lecteurs ? Pour cette édition, nous commençons par le brevet de direction.

Depuis la réforme des polices en 2001, c'est la troisième fois qu'est organisée une session du brevet de direction. Cette formation vise à mettre les participants dans les conditions d'obtenir le brevet exigé pour être promu au grade de commissaire divisionnaire de police.

Un processus de sélection intensif a eu lieu au cours de l'année 2013 pour examiner notamment les aptitudes, les compétences et le potentiel des candidats. À cet effet, il a été fait appel à des techniques d'évaluation du type « assessment center » émanant d'entreprise de gestion de talents de renommée internationale. Au final, 65 candidats ont eu la joie d'apprendre au mois de décembre que le jury les avait sélectionnés pour entamer la formation. Il y avait 27 commissaires néerlandophones et 38 francophones.

La formation du brevet de direction est organisée et dispensée par l'École nationale des officiers (DSEO). Elle comprend deux volets : un programme de cours d'au moins 150 heures et un stage d'au moins 100 heures. Le premier volet a débuté en janvier et s'articulait autour de cinq thèmes principaux : le leadership, l'Europe et l'internationalisation, la gestion des moyens, la direction et la coordination d'opérations de police administrative et de police judiciaire. Les cours au sein de chaque thème étaient regroupés en journées d'étude et en semaines de cours. Parallèlement, les participants se sont vu assigner dès le début un travail à réaliser en groupe entre janvier et fin mai. Pour ce faire, les participants ont été répartis en groupes hétérogènes de 5 à 6 personnes en fonction de leur profil de compétences et de leur profil didactique. Ils ont ensuite été confrontés à un problème complexe issu de la pratique policière réelle. La réalisation de cette mission était basée sur la méthodologie de l'« Action Learning ». Les groupes constitués bénéficiaient d'un coaching intensif, tant individuel qu'en équipe, assuré par de hauts dirigeants du monde policier spécialement formés à cette fin.

Certaines semaines de cours étaient résidentielles et avaient lieu en alternance dans la partie néerlandophone et dans la partie francophone du pays. Durant ces semaines, du lundi au vendredi, un programme bien rempli était proposé aux participants, loin des tracas du quotidien. Il leur fallait travailler aussi bien durant les heures de cours qu'en dehors de celles-ci pour mener à bien une multitude de tâches. Les travaux de groupe se poursuivaient inlassablement pendant ce temps. Les thèmes traités dans ce cadre étaient, par exemple, la criminalité de sur-



Les participants, cadres et coaches de la 3e session de formation du brevet de direction

vie dans le contexte des grandes villes, les relations syndicales, la responsabilité sociale des entreprises, la fonction de police guidée par l'information en matière administrative, Salduz, le développement d'outils de monitoring pour les nouveaux dirigeants, l'innovation...

Même si toutes les équipes ont déployé des efforts créatifs et qu'aucune n'a démerité, nous allons nous pencher de plus près sur le groupe de travail « innovation ». Celui-ci a dressé un panorama de l'innovation au sein du paysage policier. Une première partie présentait le cadre général aux niveaux européen, national et policier. Le terme « innovation » a été explicité au moyen d'une définition pratique. Le groupe a ensuite étudié les réalisations engrangées dans plusieurs pays voisins en matière d'innovation au sein des services de police. Dans une deuxième partie, l'équipe « innovation » a proposé une méthodologie permettant de visualiser le processus d'innovation. À l'aide de questionnaires, d'enquêtes et d'un « innovation award », elle a tenté de percevoir les évolutions actuelles dans le domaine de l'innovation à la police. Ces informations ont permis de mettre sur pied un « schéma décisionnel ». Pour finir, le groupe a formulé des recommandations à l'usage des dirigeants actuels qui

tous, à tous les niveaux



Sur proposition de l'équipe innovation, la commissaire générale Catherine De Bolle a décerné un Award aux quatre participants ayant formulé la proposition d'amélioration la plus créative pour la police fédérale



souhaitent promouvoir un climat favorable à l'innovation au sein de leur organisation.

L'enquête réalisée auprès de dirigeants policiers a mis en évidence des tendances intéressantes : la police fédérale et la police locale ont clairement une vision différente de l'enjeu de l'innovation. La police fédérale vise surtout des efforts en matière de logiciels, de moyens et de processus/procédures, alors que la police locale met davantage l'accent sur la communication, la formation et la culture. Les corps se rejoignent cependant davantage quand il s'agit du besoin d'innovation dans les moyens mis à la disposition des services de police. En classant la structure de l'organisation au bas de la liste des priorités, les dirigeants policiers indiquent qu'une nouvelle organisation n'est pour eux pas (encore) à l'ordre du jour. Le principal obstacle à la réalisation d'idées innovantes est l'aspect budgétaire. Faire davantage avec moins de moyens constituera le défi majeur des dirigeants policiers de demain.

En plus de l'enquête, un concours a également été proposé à tous les aspirants au brevet de direction. Il leur a été demandé de développer une idée innovante en une dizaine de lignes

maximum. Il y a eu 33 réponses sur les 27 néerlandophones et les 38 francophones. Ces réponses se subdivisaient en quatre catégories : le domaine opérationnel, le domaine organisationnel, la GRH et l'ICT. Dans chaque catégorie, toutes les idées ont été examinées en fonction des critères suivants : la nouveauté, la contribution à l'organisation, le rapport coût/efficacité et la créativité. Quatre participants sont sortis vainqueurs de cette évaluation. La cerise sur le gâteau : l'équipe « innovation » a également produit un manuel intitulé « Quick start pour l'innovation », assorti d'une boîte à outils pratique.

Entre les différentes semaines de cours, les participants retrouvaient leurs tâches habituelles dans leur unité ou service d'origine. La formation est donc un exercice permanent d'équilibre entre l'apprentissage et le travail, dans lequel la vie privée et la famille doivent également trouver leur place.

Début juin, la partie officielle de formation s'est achevée par la présentation du résultat des différents travaux de groupe. Une première présentation a eu lieu devant les commanditaires, en présence des autres participants. Celle-ci fut suivie, une semaine après, par la présentation publique les 10 et 11 juin dans la salle de cinéma du complexe De Witte de Haelen, à laquelle étaient invités tous les commissaires divisionnaires, détenteurs du brevet de direction et dirigeants CALog de niveau A de la police intégrée. Au même moment, il était possible de suivre un webinar comprenant cinq présentations, en anglais ou en français, organisé depuis le complexe Gêruzet avec l'appui de l'unité « International Training » de la police fédérale. Des écoles de police et des collègues de tous les États membres de l'Europe ont ainsi eu l'opportunité de suivre en direct les présentations et de poser des questions de manière interactive.

La clôture du programme de cours officiel marqua le début de la phase suivante : entre juin et septembre, l'ensemble des participants devaient effectuer un stage de minimum 100 heures. Ce stage pouvait avoir lieu dans un service de police appartenant soit à la police locale soit à la police fédérale, mais également dans d'autres services publics, voire dans des entreprises privées. Les stagiaires étaient évalués en fin de stage et devaient rédiger un rapport d'activités individuel. De nombreux participants ont saisi cette opportunité pour élargir leurs horizons et acquérir de l'expérience à l'extérieur du milieu policier. Mais la formation n'est pas encore terminée : il reste en effet une formalité importante à remplir ! Au mois d'octobre, tous les candidats vont présenter un examen écrit, suivi en novembre d'un examen oral devant le jury. En décembre enfin, les lauréats se verront décerner le brevet de direction. Les participants ne sont donc pas encore au bout de leurs peines. Nous leur souhaitons à tous un franc succès !

1. MARQUARDT, Michael J., Professor George Washington University, Directeur du Global Institute of Action Learning, décrit cette méthodologie comme : "A process that involves a small group working on real problems, taking action, and learning as individuals and as a team while doing so".

Protocole d'accord



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

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

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

Démarches - comment réserver :

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

Vos avantages :

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

Nos partenaires : montant des réductions

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

Points de contact

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

INVITATION

7ième journée des pensionnés le 21 octobre 2014



Le mardi 21 octobre 2014 nous allons vers la province du Brabant Flamand pour notre "7de Dag voor Genpensioneerden", qui aura lieu à Grand-Bigard, dans le décor féérique des Salons WAERBOOM, Jozef Mertensstraat 140, 1702 GRAND-BIGARD.

Le mardi 21 octobre 2014 nous allons vers la province du Brabant Flamand pour notre "7de Dag voor Genpensioneerden", qui aura lieu à Grand-Bigard, dans le décor féérique des Salons WAERBOOM, Jozef Mertensstraat 140, 1702 GRAND-BIGARD. Comme d'habitude nous commençons l'accueil avec une tasse de café et des amuse-gueules.

Après la séance académique nous offrons un apéritif maison à table et après le déjeuner il y a un divertissement agréable.

Nos objectifs pour ce jour-là étaient et sont toujours : rassembler nos anciens de la Gendarmerie et de la Police, parler les uns avec les autres et se remémorer nos bons souvenirs, donner des informations de la situation actuelle concernant notre pension. En bref, une journée de détente et surtout à un prix avantageux pour tout le monde !

Nous avons prévu une performance excellente : cette fois pas de noms célèbres mais un duo qui nous donnera l'occasion de se dégourdir les jambes avec de la musique (sur demande) et qui nous assurera un agréable après-midi. **Amusement et plaisir de danse assuré!!!**

PROGRAM :

- 10.30 hr : Accueil, café en amuse-gueules.
- 11.00 hr : Séance académique
- 12.20 uur : Apéritif maison et musique de fond
- 12.30 uur : Diner (hors d'œuvre, plat principal, dessert, boissons (inclus les vins à table).
- 14.00 uur : Représentation de Peter FOUBERT et son épouse, ambiance et danse assurées !
- 17.00 uur : PAS de sandwich.
- 18.00 uur : Fin et retour à la maison !

PRIX :

- **Le prix** (avec boissons à table) est, grâce au SNPS National et la province, très bas :
 - Membre pensionné et partenaire: € 45,00/pers.
 - Non membres : € 55,00/pers.
- **Déplacements en bus:** (seulement pour les nl et Bxl) :
 - Membre pensionné et partenaire : GRATUIT.
 - Non membres : € 15,00/pers.
- **Payer** avant le 14 octobre 2014 sur le compte Nr. BE 31 3630 3288 4555 du SNPS
- **A mentionner :** "DAG GEPENSIONEERDEN 2014", NOM, n° de téléphone, nombre de personnes.
- **L'itinéraire des bus** est réglé par les provinces.
- **Parking** aisé !

Edemolen la resistance heroïque



Le 06 octobre 1914, l'armée belge recule face à la pression de l'envahisseur allemand. La chute d'Anvers est imminente et les troupes ennemies veulent empêcher que les soldats belges rejoignent les troupes alliées.

Le **Capitaine Fremault** commande le peloton cycliste du groupement **Blondiau**. Le 07 octobre 1914, vers 11.00 heures, alors qu'il est installé à **'t Peerdeken**, le Capitaine Fremault fait ouvrir le feu sur les troupes allemandes, lorsqu'il entend la fusillade vers **Edemolen**, il s'y porte spontanément pour y aider le **Commandant Chadoir**. Lorsqu'il arrive à Edemolen, le Commandant Chadoir vient de partir. Le combat dure 20 minutes, lorsque le Capitaine Fremault s'aperçoit que les escadrons qui suivaient l'avant-garde sont venus former un demi-cercle derrière lui, de manière à lui couper toute retraite. Aussitôt les gendarmes et volontaires se jettent dans les maisons bordant la route décidés à se défendre jusqu'à la mort. L'ennemi incendie les maisons, pour ne pas être brûlés vifs, les gendarmes traversent la route et se réfugient près du moulin qui s'élève sur une petite butte. Le Capitaine Fremault et cinq gendarmes sont tués, quatre autres sont grièvement blessés et huit faits prisonniers.

Ce 07 octobre 2014 sera la journée commémorative du centième anniversaire de cette résistance héroïque, organisée par le comité 07 octobre Edemolen (FSSPOL – SNPS, et d'autres partenaires).

Vous découvrirez ci-après le programme de la journée :

- 10h30 Accueil
- 11h00 Séance académique : La Gendarmerie dans la grande guerre et plus particulièrement le Combat près **Edemolen**.
- 12h00 Repas officiel au hall des sports de **Nazareth** Drapstraat 76.
- 15h00 Cérémonie et discours au monument **Edemolen**.
- 16h30 Messe commémorative église de **Nazareth**.
- 17h30 Inauguration de la plaque commémorative.
- 18h00 Réception au hall des sports de **Nazareth**

Nous vous invitons nombreux à participer à cette commémoration. Pour les **inscriptions** au repas et ce avant le 15 septembre 2014 :

- Néerlandophones :
Cyriel De spiegeleir 09 227 27 26 – 0476 59 47 09
ou Marcel Deloof 09 226 94 31 - 0477 63 90 18
- Francophones :
Daniel Liegeois 084 36 67 26 - 0479 88 00 83

Commemoration à Vise le 04/08/2014



Ce 04 août dernier notre association représentée par le Vice-Président National, huit porte-drapeaux du SNPS des différentes Provinces francophones et de nombreux anciens collègues et collègues de l'active, a participé à la commémoration du début de la première guerre mondiale à **vise** et notamment de la mort tragique des deux premiers gendarmes les Maréchaux de Logis **Auguste Bouko** et **Jean-Pierre Thill**, ainsi que des deux premiers fantassins, les soldats **Prosper Van Gastel** et **Lodewijk Maulus**, lesquels étaient affectés au Régiment du 12^{em} Régiment de Ligne.

Plusieurs organisations de policiers et d'anciens gendarmes ont également contribué à l'organisation de cette commémoration en parfaite synergie, sous l'Autorité de la ville de VISE et en étroite collaboration avec le Commandement Militaire de la Province de LIEGE.

Le cortège s'est constitué dès 17.00 heures près de la collégiale Saint Hadelin. Des descendants des deux gendarmes décédés, de très nombreuses Autorités et Personnalités tant Civiles que Militaires ou issues de l'ancienne Gendarmerie et des différents Corps de Police, la musique de la Force Aérienne, un peloton du 12^{em} de Ligne et son étendard, des représentants des Gildes Visétois, un détachement de la Police de VISE et des cavaliers de la Police Fédérale, les portes drapeaux de différents horizons, ont rehaussé la manifestation de leur présence.

Des haltes avec dépôt de fleurs ont eu lieu au Monument du Roi Albert 1^{er}, pour ensuite s'arrêter au Monument BOUKO et THILL et commémorer la mémoire des deux premiers gendarmes abattus par l'ennemi et enfin au Monument du 12^{em} de Ligne. Le **Général Major De Coninckx**, Représentant du Roi a été accueilli par les Autorités Civiles au pied de chaque monument.

Plusieurs allocutions commémorant le souvenir des gendarmes, policiers et militaires tués durant la première guerre mondiale ont été prononcées, entre autre par **Gil Bourdoux**, Président du Fond de Solidarité Sociale des services de Police, le Directeur Général Administratif de la Police Intégrée Olivier LIBOIS, le Bourgmestre de Vise et le Chef de Corps du 12^{em} de Ligne. Chaque allocution était orientée vers le concept du devoir de mémoire à pérenniser pour les gendarmes, policiers et militaires tombés au front.

Daniel Liegeois
Vice-Président National

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

ARLON

- Le 20 avril 2014, **HUBERTY Marie-Catherine**, épouse de Gathy Benoit – 33 ans
- Le 08 mai 2014, **COLLARD Pierre**, époux de Misse Marie-Thérèse – 85 ans

ANTWERPEN

- Le 12 avril 2014, **COLLEWAERT Lea**, veuve de Van de Voorde Louis – 85 ans
- Le 24 mai 2014, **PIETERS Suzanne**, veuve de Vandousselaere Jérôme – 91 ans
- Le 31 mai 2014, **VERMOTE Roger**, épouse de Neiryck Doris – 68 ans
- Le 09 juin 2014, **DE WILDE**, Michel, époux de Reyntjens Elisabeth – 79 ans
- Le 20 juin 2014, **FORCEVILLE Glynn**, époux de Hermine Marie – 65 ans

BRUGGE

- Le 24 avril 2014, **FRYEPOND Lia**, veuve de Vandenbulcke André – 88 ans
- Le 22 juin 2014, **BOSMANS Raymond**, époux de Vandeweyer Angèle – 78 ans

BRUSSEL

- Le 05 avril 2014, **VERHELST Georgette**, veuve de Verslype Roger – 86 ans
- Le 18 avril 2014, **BOUCHIER Marie Louise**, veuve de Bauwens Robert – 87 ans
- Le 10 mai 2014, **BORREMANS A. Willy**, époux de de Vyver Marleen – 83 ans

CHARLEROI

- Le 10 avril 2014, **JOUNIAUX Raoul**, veuf de Dubray Guislaine – 90 ans
- Le 08 mai 2014, **CREER Marcel**, 91 ans

DENDERMONDE

- Le 15 avril 2014, **VAN DER POORTEN Lucien**, époux de De Vogelers Vera – 65 ans
- Le 04 juin 2014, **DE WULF Anna**, veuve de Van de Rostijne Ghisleen – 93 ans

DINANT

- Le 31 mars 2014, **LOUIS Hubert**, veuf de Janssens Hélène – 90 ans
- Le 04 juin 2014, **BAUDREZ Alberte**, épouse de Mouvet René – 80 ans

TOURNAI

- Le 08 avril 2014, **LUCAS Anne veuve de Jaco Raymond** – 86 ans

EUPEN

- Le 03 mai 2014, **MÜLLER Thomas**, partenaire de Halmes Katharina – 31 ans

GENT

- Le 13 avril 2014, **MOERMAN Willy**, époux de Haelvoet Rosine – 66 ans
- Le 02 mai 2014, **MONTAELT Jenny**, veuve de Wouters Hector – 88 ans
- Le 08 mai 2014, **VERSCHAEEVE Noella**, épouse de Devlamynck Gerard – 83 ans
- Le 16 mai 2014, **VANDELANNOOTE Maurice**, époux de Cailliau Laura – 85 ans
- Le 03 juin 2014, **SERTEELS Mariëtte**, veuve de Lambrecht André – 83 ans
- Le 03 juin 2014, **SERTEELS Mariette**, veuve de Lambrecht André – 83 ans
- Le 10 juin 2014, **SCHEPENS Marcel**, époux de De Vlieger Liliane – 81 ans
- Le 19 juin 2014, **DERYCKE Charles**, partenaire de Vanhove Lisette – 75 ans
- Le 21 juin 2014, **SOENEN Willy**, époux de Onderbeke Albegonda – 77 ans
- Le 03 juillet 2014, **DEBIE Jean**, époux de Tits Marie – 87 ans

HASSELT

- Le 15 août 2014, **VANHEUSDEN Hendrik**, veuf de Lemmens Maria – 93 ans

KORTRIJK

- Le 12 mai 2014, **ADAMS Lucien**, époux de Allaert Yvette – 75 ans

LEUVEN

- Le 11 juillet 2014, **DEBRYE Maria**, veuve de Vandebon Paul – 93 ans

ZAVENTEM

- Le 01 avril 2014, **MAES Filip**, – 49 ans

LIÈGE

- Le 03 avril 2014, **VANTROYS Monica**, veuve de Huon Fernand – 84 ans
- Le 30 mai 2014, **GOFFIN Georges**, époux de Pirotte Jeannine – 83

MARCHE

- Le 31 mai 2014, **HERBAY André**, époux de Nieuwenhuys Claude – 67 ans

NAMUR

- Le 26 avril 2014, **GERMEAU Bernard**, époux de Hostin Valentine – 63 ans

NEUFCHÂTEAU

- Le 16 mai 2014, **DOMINIQUE Alexis**, veuf de Wagener Gabriele – 59 ans

OUVERNAARDE

- Le 16 juin 2014, **DANNEELS Emilienne**, veuve de Martens Noël – 91 ans
- Le 08 août 2014, **BRAET Jenny**, épouse de Thys Roger – 86 ans
- Tongeren
- Le 31 mars 2014, **LOEB Irene**, veuve de François – 89 ans
- Le 21 avril 2014, **PAGGEN Jean Marie**, époux de Wolfs Lilian – 56 ans

TURNHOUT

- Le 18 mai 2014, **VERHELST Yvonne**, veuve de Moortgat Albert – 93 ans
- Le 23 mai 2014, **CLAES Lambertus**, époux de Weytjens Maria, – 89 ans
- Le 23 mai 2014, **CLAES Lambertus**, époux de Weytjens Maria –
- Le 06 août 2014, **KINNAER Maria**, veuve de Duym Cesar – 93 ans

