

ASSEMBLEE GENERALE – ELECTION DU PRESIDENT NATIONAL

Quatre candidats se présentent pour reprendre le mandat de Président National et succéder ainsi à Philip Van Hamme qui a atteint l'âge légal de la pension. Ils se présentent dans cet Echo.

L'élection se tiendra le 25 mars lors de l'Assemblée Générale Statutaire.



PENSIONNES : CELA VOUS CONCERNE !

Notre objectif est de diffuser une information intéressante. Nous essayons d'éviter des articles à peine compréhensibles ou les formules compliquées. Bien que nous ne soyons pas contraire au fait de répondre à toutes les questions écrites qui nous sont posées, nous trouvons utile de traiter les questions fréquentes dans notre Echo.



ASSEMBLEE GENERALE STATUTAIRE

Les membres effectifs du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité sont invités à l'assemblée générale statutaire annuelle.

(Elections)

Cette réunion se tiendra à Bruxelles au Quartier Gêruzet le

Vendredi 25 mars 2011 à 09.00 heures.

ORDRE DU JOUR

- Compte rendu du réviseur + contrôle interne
- Finances – Budget 2011 (décharge du CA par l'Assemblée Générale)
- Rapport d'activité 2010

- Proposition pour l'approbation des présidents provinciaux
- Election des Président et Vice-président nationaux
Candidats (ordre alphabétique)
ANRAED Koen – CLAERHOUT Marc – COCKX Gert et THYS Mario
- Divers

Les membres qui souhaitent poser une question spécifique qui nécessite une préparation ou des recherches sont priés de la transmettre pour le 18 mars 2011 au plus tard.

CHERS AMIS,

Dans cette première édition de notre Echo syndical, je tiens à vous souhaiter, ainsi qu'à tous ceux qui vous sont chers, le meilleur pour l'année à venir et surtout, je vous souhaite d'être épargnés des malheurs et de la maladie.

En ce début 2011, il me semble utile de regarder derrière nous et de s'arrêter sur quelques dossiers dont nous nous sommes préoccupés durant l'année écoulée. Je pense surtout à un constat frappant : On a manifestement fait des économies sur le budget global, aussi bien au niveau de la police fédérale que de la police locale, même si la Ministre de l'Intérieur ne veut pas l'admettre.

Il est pourtant un fait que tous ceux qui sont sur le terrain ont été confrontés à des mesures qui découlaient directement de la situation financière de la zone ou du service fédéral. Des économies de toutes sortes ont été monnaie courante, allant même jusqu'à mettre en danger l'opérationnalité des services. Certaines décisions, comme la diminution de diverses prestations de week-end, se font aujourd'hui sentir.

Quand on a constaté que dans certaines zones des prestations de WE étaient encore prévues, des audits ont été exécutés. De là, on a tiré certaines conclusions qui, selon nous, n'étaient pas correctes. On a ainsi affirmé qu'il était question d'une culture de profiteurs organisée et que ce phénomène n'était pas limité à l'une ou l'autre zone bien déterminée.

L'information, ou plutôt la désinformation, qui a été diffusée à tout vent, nous a contraint à réagir via les médias. Dans la presse, mais aussi au cours d'un débat public, il a été insinué qu'à peu près chaque policier touchait mensuellement, en plus de son traitement, des primes et indemnités allant de 1.000 à 1.500 Euros. En outre, on laissait également entendre que les plus grands "profiteurs" se trouvaient parmi les cadres de base et moyen. Le SNPS a réfuté cela et a clairement montré que s'il y avait des excès, ce n'était certainement pas au niveau de ces cadres, mais bien dans les cadres supérieurs.

Le dossier qui attire l'attention de l'ensemble du monde policier est sans nul doute le dossier "Copernic".

On a déjà bien assez écrit sur ce sujet et je ne me répèterai donc pas ici, mais une chose est sûre : Ce dossier sera une préoccupation majeure en 2011, et pas seulement dans le milieu policier.

Si, comme chacun l'espère, ce dossier doit aboutir à ce que tous les membres du cadre opérationnel obtiennent un pécule de vacances équivalent à 92 % de leur salaire mensuel — comme c'est le cas pour tous les autres fonctionnaires — et ce, avec effet rétroactif depuis 2002, alors cela va être une sacrée foire d'empoigne.

C'est bien LE dossier police par excellence qui sera sur la table du nouveau Ministre de l'Intérieur et même du gouvernement dans son ensemble. Il est même bien possible que toutes les zones seront directement associées à la recherche d'une solution, mais reste la question de savoir si elles seront d'accord. En effet, des signaux qui nous reviennent, il semblerait bien que les bourgmestres ne sont pas disposés à faire les frais des "erreurs" du Ministère de l'Intérieur.

Nous verrons bien. Mais il est clair qu'en 2011, la seule solution possible sera une solution négociée.



J'ose déjà dire que cela va être folklorique.

Le SNPS a déjà dit et écrit que 2011 sera avant tout l'année durant laquelle les syndicats devront tout mettre en œuvre pour sauvegarder nos acquis, et devront oublier certaines augmentations ou choses de ce genre qu'on aurait voulu exiger.

Ainsi, il doit être clair pour tout le monde que certaines personnes, aussi bien internes qu'externes à la police, se posent pas mal de questions sur nos indemnités et allocations. On a déjà dû entendre les histoires les plus invraisemblables diffusées un peu partout. Ainsi, on a dit qu'il existait 65 primes différentes et certains s'interrogent pour ainsi dire publiquement sur l'opportunité de l'une ou l'autre de ces primes.

Sur ce point, le SNPS est clair : En 2001, on nous a dit que les marges financières étaient insuffisantes pour augmenter les échelles de traitement et on a opté pour un système comprenant des allocations et indemnités. Si maintenant on veut revenir sur ce principe, alors il n'y a qu'une seule autre option : l'augmentation des échelles barémiques.

Il est exclu que le SNPS cède sur ce point !

Le SNPS sait aussi que d'autres dossiers vont nous arriver :

- la révision des procédures disciplinaire et d'évaluation
- la révision du statut syndical
- la réglementation sur l'organisation du temps de travail, et notamment des prestations de nuit et de week-end
- les périodes de référence
- etc...

Dès que le nouveau Ministre de l'Intérieur entrera en fonction, il est clair que ces dossiers exigeront toute notre attention, mais aussi qu'ils seront traités en fonction des économies financières à réaliser.

Si on doit se fier aux calculs et discours de certains politiciens, 20 milliards devraient encore être économisés ! Cela promet !

C'est avec un étonnement croissant, mais aussi avec un certain ressentiment, que nous avons pris connaissance de certains points de vue concernant nos pensions. C'est ainsi que presque tous les jours, l'un ou l'autre spécialiste autoproclamé déclare que les pensions des fonctionnaires (et donc nous !) sont trop élevées et que cela devrait constituer des problèmes dans l'avenir.

Il est quand même amusant de s'arrêter un instant sur ces "messieurs" et de regarder ce qu'ils font dans la vie.

La plupart sont dirigeants de grands groupes internationaux ou encore professeurs qui ont des liens manifestes avec ces entreprises. En soi, il n'y a rien de mal, mais ce sont justement les quelque 50 plus grosses entreprises qui ne paient même pas un Euro d'impôt en Belgique !!

Et ce sont justement ces messieurs qui nous disent que nos pensions sont trop élevées alors qu'avec leurs traitements, ils rentrent à la maison avec quinze-vingt mille Euros chaque mois.

Et ce sont ces mêmes messieurs qui n'ont aucune limite pour leurs pensions parce qu'ils peuvent les compléter par d'énormes bonus et options ou autres !

Je suis révolté quand j'entends ces messieurs dire qu'il faudrait limiter, pour tous, les pensions à plus ou moins 1.500 Euros par mois, quand on sait qu'ils perçoivent personnellement dix fois ce montant.

Le SNPS ne peut pas et ne restera pas sur la touche quand d'autres secteurs, aussi bien du privé que de la fonction publique, réagiront. On ne touchera pas à nos pensions !

Chers amis, voilà ce que je tenais à vous dire en ce début d'année. Je n'ai pas la réputation d'être pessimiste; mais cette fois, je pense que nous serons soumis à rude épreuve. Mais n'ayez crainte, cela m'incitera seulement à m'investir encore davantage, avec vous car, plus que jamais :

TOUS SOLIDAIRES!

Philip VAN HAMME
Président National



**NOUS VOUS SOUHAITONS
UNE BONNE ANNÉE !**



ECHO SYNDICAL GÉNÉRIQUE

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

Cet Echo est envoyé à tous les membres. Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant 75 € au numéro de compte 310-1145118-22 du SNPS.

Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions 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.

Editeur responsable

Philip Van Hamme

Mise en page

Eddy De Blaere

Traductions

Bénédicte Poncelet (NL-> FR)

Eddy De Blaere (FR -> NL)

Dessins

Dirk Van der Auwera

Imprimerie et réalisation

www.goekint.be



La rédaction est ouverte aux questions et suggestions des lecteurs. Vous pouvez les transmettre à l'adresse suivante :

SNPS- Rédaction Echo

Avenue Général Bernheim 18/20, 1040 BRUXELLES

☎ : 02/644.65.00

Fax : 02/644.67.93

✉ : snps@nspv.be

Pour consulter notre site :

<http://www.snps.be>

PRÉSIDENTE - CANDIDAT 1

Koen ANRAED

°05.10.1963



Curriculum Vitae syndical :

- 1986: membre du SNPS (à l'époque SNPGd)
- 1987: délégué de la section d'Audenarde
- 1988: secrétaire de la section d'Audenarde
- 1994: cumul secrétaire de la section & secrétaire provincial
- 2002: président provincial

Formations-SNPS suivies :

- Formation de base – délégué
- Aptitudes en communication
- Techniques de réunion
- Techniques de négociation
- Défenseur disciplinaire

Chargé de cours dans

les disciplines suivantes :

- Formation de base
- Formation délégué
- Défenseurs disciplinaires & évaluation

Privé:

- Epouse : Goedele Loncke
- Père de trois fils magnifiques
- Domicilié à Zwalm

Carrière professionnelle

- Juin 1982 : Bruxelles -formation
- Juin 1983: Team Recce6: ELLAL - ABT
- Oct 1986 : Audenarde: intervention – équipe d'investigation
- Fév 2002 : ZP Ardennes flamandes: service recherche locale

Ma carrière à la police a débuté en juin 1982 par une formation à l'École Royale de Gendarmerie à Bruxelles. Un an plus tard commença la grande aventure à la DAR actuelle, où je faisais partie du peloton Recce 6.

En 1986, j'ai commencé à la brigade de gendarmerie à Audenarde. Finalement, suite aux réformes et à l'instauration de la zone de police des Ardennes flamandes, j'ai postulé avec succès une fonction au sein de la recherche locale.

J'ai commencé à m'investir progressivement dans le monde syndical lorsque je suis arrivé à Audenarde. Je ressentais l'envie de mettre en œuvre un certain engagement social au service de mes collègues.

Très vite, j'ai été élu délégué local, ce qui engendra mon essor au sein de notre organisation syndicale, et en 2002, j'ai été élu président provincial de Flandre orientale.

Investi de ce mandat, c'est pour moi un privilège d'organiser - de concert avec quelques membres d'une valeur indéfectible de notre organisation - des modules de formation pour nos délégués, ce qui constitue une plus-value pour notre organisation, et tout particulièrement pour nos délégués qui jour après jour apportent leur soutien à nos membres.

N'ignorant pas l'ampleur du défi que représente la succession de Philip, je tiens malgré tout à souligner que je m'engagerai à fond et de façon durable au service du SNPS. J'exprime donc la volonté, avec l'appui de mon épouse, de diriger notre association à plein temps, et en œuvrant constamment dans le sens de mes ambitions, c'est-à-dire, réaliser tout ce qu'il a de mieux pour nos membres.

On devrait pouvoir parvenir, avec l'équipe performante des permanents, des collaborateurs nationaux, les présidents provinciaux, les responsables piliers, les présidents de section et tous nos délégués, à étendre davantage encore la structure professionnelle de notre organisation syndicale, aussi bien au niveau du passage de la communication que de l'assistance juridique; et ce encore et toujours au service de nos membres.

J'envisage également de plancher sur des matières qui devront faire l'objet de négociations, et j'ai l'intention, pour ce faire, d'organiser des travaux préparatoires par le biais de groupes de travail. Des groupes de travail composés de membres issus de tous les cadres et des différents services opérationnels et administratifs de la police intégrée, le but étant d'établir une très large base qui soit acceptable et qui profitera à tous nos membres. Je pense ici par exemple à la réévaluation du statut, la rémunération fonctionnelle, la révision du statut disciplinaire et le statut syndical, .../...

Vous pouvez vous aussi, en tant que membre, y apporter votre contribution. Vos informations sur le « terrain du travail » sont précieuses et peuvent nous aider à élaborer des idées positives et constructives au coude à coude avec les Autorités avec pour but principal d'assurer votre bien-être, tant sur le plan moral et social que matériel.

Tous solidaires !

Koen Anraed

PRÉSIDENCE - CANDIDAT 2

Motivation de la candidature:

En tant que policier, j'ai été confronté aux différents aspects ô combien difficiles du métier, et notamment, l'annonce de mauvaises nouvelles, la descente sur les lieux lors d'un infanticide, les émotions suite aux meurtres de personnes nous venant en aide dans la lutte contre la criminalité, le fait d'être pris moi-même sous le feu d'un terroriste,...

Comme directeur du personnel, j'ai souvent dû aborder des problèmes sociaux rencontrés par certains collaborateurs.

Vingt années d'activités syndicales – au début en plus de ma fonction opérationnelle au district de Courtrai, aujourd'hui comme délégué permanent – durant lesquelles j'ai fait connaissance avec les différents aspects du travail syndical, tant sur le terrain qu'au bureau national.

Le Syndicat national, en tant qu'union apolitique des membres de la police, veut avant tout rester le partenaire social incontournable dans le paysage de la police. Le Président national doit veiller à la cohésion et être en concertation permanente avec le Secrétaire national. Plus que jamais, notre devise est « Tous solidaires ! ».

Un de mes défis sera de rendre les structures décisionnelles existantes encore plus souples afin que les décisions stratégiques et/ou importantes « se prennent en équipe » et soient concrétisées le plus rapidement possible.

Nous serons d'ici peu confrontés à des défis importants. Après 10 années de réforme de la police, certains veulent que notre statut soit revu. D'autres prennent les problèmes budgétaires comme argument pour le revoir à la baisse.

La position juridique du personnel est basée sur un équilibre complexe. De toute évidence, nous devons préserver les acquis et nous continuerons à revendiquer des corrections pour nos pensionnés et pour les groupes faibles qui ont très peu bénéficié de la réforme.

L'accent sera également mis sur le personnel qui a rejoint la police après la réforme. Nous voulons améliorer les conditions de travail conformément aux accords antérieurs et notamment éliminer les différences Ops / Calog, améliorer structurellement le recrutement, mais aussi et surtout la formation. Le principe de traitement fonctionnel est accepté.

Le SNPS organisera en 2011-2012 des journées d'étude afin de peaufiner sa position.

A côté des quelques professionnels, le SNPS ne peut rien sans les efforts quotidiens de ses délégués locaux.

Plusieurs provinces ont pris des initiatives comme l'élaboration d'un guide pour le délégué local, l'organisation d'un centre de la connais-



sance et de l'information au sein de l'association, la création de réseaux de spécialistes, la préparation et la gestion des programmes de formation modulée.

Je compte bien évidemment soutenir ces initiatives mais aussi poursuivre et encourager ces options pour favoriser davantage le développement des connaissances de nos délégués.

PRÉSIDENTE - CANDIDAT 3



Gert COCKX
46 ans

Curriculum vitae syndical :

Délégué permanent – Président de l'ASBL Première – Représentant SNPS au conseil d'appel et suppléant pour la commission paritaire

Formations suivies et données au profit du SNPS

Interne : évaluation – discipline – assistance juridique – bien-être – statut policier – management au sein des services de police etc..

Externe : évaluation des dégâts corporels (KUL) – harcèlement (SPF Emploi, travail et concertation sociale) – déontologie et discipline etc....

Carrière professionnelle

Cadre de base de 1983 à 1993 (ex-gendarmerie)

Cadre officier à partir de 1993 (à la police fédérale et à l'inspection générale)

Ensemble, construisons notre avenir

Avec en point de mire les élections présidentielles, notre organisation se trouve à un nouveau tournant de son existence. La question qui se pose est de savoir quel est le meilleur chemin sur lequel s'engager. Pour y répondre, il faut avoir à l'esprit tant une bonne image de la situation actuelle que de la situation souhaitée et des éventuelles adaptations nécessaires. Qui offre quoi pour faire quoi?

Pour répondre à cette question, ceux qui me connaissent déjà vous diront que je ne suis pas "cataloguisable" dans une unique tâche. J'ai commencé une carrière en 1983 à l'ex-gendarmerie que j'ai combinée en 1988 avec des études universitaires en droit, études que j'ai terminées avec succès en 1993. Après ma formation en tant qu'officier-juriste, j'ai travaillé quelques temps comme commandant de peloton puis très vite, j'ai été désigné à l'état-major général comme responsable de la gestion du personnel policier pour la région bruxelloise ainsi que le Brabant flamand et wallon. Epaulé par 8 collaborateurs, nos principales activités consistaient à la prise de mesures d'ordre, la révision des sanctions disciplinaires, les promotions et mutations. En outre, je donnais des cours à l'école officiers.

Un an après la réforme, j'ai fait mutation au service statuts de l'inspection générale (AIG). Comme responsable des experts "disciplinaires" de l'AIG auprès du conseil de discipline, j'entretenais de fréquents contacts avec les représentants syndicaux. C'est comme cela que j'ai été sollicité en 2005 par le SNPS afin d'y assurer l'assistance juridique. A côté de l'aide individuelle, je me suis également impliqué dans la défense des intérêts collectifs des membres en participant à divers CCB ou comités de négociation. En outre, j'ai beaucoup investi dans la formation continuée de nos délégués ainsi que dans l'information de tous nos membres. Ainsi, les nouvelles connaissances acquises par mes activités et via des formations externes, j'en ai fait profiter nos délégués non seulement via des formations internes mais également par la rédaction de plusieurs brochures et articles.

Les pierres angulaires pour le futur

Celui qui suit de près notre organisation aura remarqué que notre manière de fonctionner a peu évolué depuis la dernière décennie. Des

aspects aussi importants que le niveau et la manière des prises de décision, la répartition de la charge de travail, l'interaction avec notre environnement, le potentiel d'adaptation et notre stratégie sont toujours envisagés de manière traditionnelle. Il y a un manque d'instruments de mesure excluant une analyse de nos "performances". Les objectifs statutaires de notre organisation ne sont pas traduits dans une mission ni soutenus par une vision et une stratégie adaptée.

Dans un environnement policier en continuelle mutation et dans lequel nous sommes confrontés tant à une augmentation qu'à une modification de notre charge de travail doublée d'une capacité budgétaire toujours plus limitée, notre meilleure option pour le futur est d'opter pour un management d'entreprise tourné vers les buts à atteindre. C'est de cette seule manière que nous pourrions détecter les besoins changeants de l'ensemble de nos membres et que nous pourrions y réagir de manière efficace et flexible. Ensemble, nous devons par une stratégie de changement adaptée, déterminer quelle position sera la nôtre dans le nouveau paysage policier et comment utiliser au mieux les moyens disponibles pour y arriver. Le but ultime étant d'évoluer jusqu'à une organisation moderne tournée vers l'intérêt de tous les membres en leur garantissant une haute qualité de service.

Cette évolution doit s'inscrire dans un processus dynamique qui exige un changement profond des mentalités ce qui inclut que chaque membre doit être considéré comme un client dont la place est centrale. Ce changement de culture vers une offre de services qualitative est notre meilleure garantie pour un lien durable avec nos membres. Cela a été illustré à merveille dans la manière performante dont l'assistance juridique a géré le dossier Copernic. Grâce à une distribution des tâches soigneusement et rapidement étudiée, nous avons recruté bien plus de nouveaux membres que lors de toute autre campagne de recrutement lancée dans le passé.

Le management et l'encadrement d'un tel processus de changement exige un leadership adapté. Tout en sachant que Rome ne s'est pas faite en un jour et, quoique cette évolution pourrait paraître à certains une révolution, c'est dans cette optique que je me présente comme candidat et que je me tiens toujours à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

PRÉSIDENCE - CANDIDAT 4

Je me permets de vous soumettre ma candidature. Je m'appelle Mario Thys, 38 ans. Mon épouse, Cindy, et moi, nous avons deux enfants, Robin (9) et Thomas (6). Je suis né à Sint-Niklaas et nous habitons Steneke depuis 2001

Depuis mon enfance, j'ai rêvé de devenir Gendarme. Après différentes tentatives et diverses expériences, j'ai pris la décision en 1992 de participer aux examens de recrutement au sein de la Gendarmerie. J'ai réussi les examens, et puis ma formation de base, comme cavalier, a débuté en 1993.

Après ma nomination en 1994, j'ai fait mutation au 3ième Esc Cav ARG, le début de ma carrière professionnelle. Après quelques mois à la 'troupe', j'ai fait mutation à l'Ecole de la Cavalerie section Remonte où j'ai vécu des bons moments et ce, jusqu'en décembre 2004. Fin 2004, je suis retourné à la 'Troupe', un job que j'aime et que j'exerce encore à ce jour.

A côté de ma vie professionnelle, j'ai fait une belle carrière au niveau syndical. Après être devenu délégué, j'ai directement suivi la formation discipline. J'ai choisi la discipline car je suis convaincu qu'il s'agit d'un pilier qui a beaucoup d'importance au sein de notre organisation. Suite à ma curiosité et mon engagement dans l'organisation, je suis devenu secrétaire et ensuite président de la Section ARG. Les opportunités ont permis à notre section de se mettre en évidence (p.e. la manifestation devant l'ARG, l'engagement des délégués au niveau des négociations sur la réforme des services de police).

Fin des années '90, début 2000, la province de Bruxelles Capitale a, avec volontarisme, pris le train de la modernité et a adapté sa structure de travail au nouveau paysage policier. La structure mise en place porte ses fruits.

Lors des élections provinciales, début 2000, je suis devenu actif au niveau Provincial. Elu secrétaire provincial, j'ai pu travailler, avec les membres de la province. Nous avons œuvré à la mise en place de la nouvelle structure. Nous avons pris l'initiative d'investir dans la structure provinciale, calquée sur la structure de la police intégrée, un investissement qui, à ce jour, est rentable pour le Bureau National.

Cependant, je suis aussi convaincu que les sensibilités de certains de nos collègues impose de garder la possibilité de travailler sur base des « sections », et je mettrai tout en œuvre pour leur permettre de s'épanouir.

Aujourd'hui, comme Président Provincial, je suis fier des résultats obtenus à Bruxelles. Les structures et les délégués sont mis en place, les mécanismes fonctionnent bien et les délégués se sentent bien dans leur peau.

Pourquoi me présenter comme Président National ???

La réponse est simple : le défi !

Je désire me mettre à la disposition de l'organisation ! Pour vous, avec vous, pour travailler vers une organisation professionnelle qui est à la disposition des membres du personnel.

Travailler ensemble avec vous vers l'avenir. Travailler avec vous pour le bien-être des membres du personnel... Travailler ensemble vers un meilleur service pour vous Tous.

Réaliste, structuré, jeune, dynamique, respectueux et progressiste ... je me présente à votre suffrage !

Mario Thys



Mario THYS

38 ans

Curriculum Vitae syndical :

- Délégué-défenseur Section (De 1994 à 1997)
- Secr Section ARG (De 1997 à 1998)
- Prés Section ARG (De 1998 à 2002)
- Secr Prov Région Bxl Cap (De 2002 à 2008)
- Prés Prov Bxl Cap (De 2008 à 2010)

Formations SNPS suivies :

- Formation de base
- Discipline

Carrière professionnelle : entrée à la police : 28 mars 1993

Organisation du temps de travail



Gestion et continuité du service

De plus en plus fréquemment, nous sommes interpellés pour des situations récurrentes où se mêlent intérêt du membre du personnel et bonne gestion et continuité du service. Certaines décisions peuvent sembler arbitraires, voire être perçues comme un règlement de compte. Nous vous proposons ci-après trois exemples.

Congé de maladie et suppression d'un service

- > Régulièrement, des membres du personnel qui prennent un jour de congé de maladie sans certificat médical (baaldag) un vendredi se voient retirer leurs services planifiés pour le week-end qui suit ce vendredi. Or, comme le deuxième jour de maladie doit obligatoirement être couvert par un certificat médical, certains s'estiment lésés par la décision d'un supérieur de leur retirer les services planifiés (même de longue date) pour le week-end qui suit en évoquant une saine gestion des services et ne pas vouloir prendre de risques en cas de prolongement éventuel de la maladie (de ce fait, le supérieur peut plus facilement trouver une solution de remplacement en anticipant). Dans bon nombre de cas, le membre du personnel ne prolonge pas mais se voit quelque peu pénalisé. Alors bonne gestion ou mesure coercitive pour « contrer » ces « baaldag » en fin de semaine ?

Contacté par nos soins, DGS/DSJ confirme que :

La problématique de la prise d'un « baaldag » lors d'un vendredi et la suppression des prestations du week-end qui suit a été discutée lors du comité de négociation pour les services de police le 26 mai dernier lors d'un préavis de grève du SNPS concernant la ZP Uccle-Watermael-Boitsfort-Auderghem. (cfr. protocole n° 271/1 qui stipule que si la suppression des heures de week-end suite à un « baaldag » intervient en fin de période, les heures négatives ne seront pas reportées à la période suivante ; par contre, si cette situation arrive en début de période, le membre du personnel aura l'occasion de les rattraper pendant la période).

Etant donné que, sur base de l'article 44 LPI, le chef de corps dispose de la compétence d'organiser son corps, il peut décider de supprimer les prestations de week-end dans une telle hypothèse afin de garantir la continuité du service.

Si des heures négatives devaient être générées à la suite de la suppression des services planifiés lors dudit week-end, ces heures ne seraient alors pas reportées à la période de référence suivante étant donné qu'elles seraient alors dues à l'organisation du service (cfr. article VI.1.3, § 4, PJPo).

Quid, effectivement, du report négatif d'heures ?

Les responsables doivent organiser leur service de manière à ce que tous les membres de leur personnel se rapprochent le plus possible de la norme de prestation. Ils veillent également à une répartition équitable de la charge de travail entre les membres du personnel.

En cas de situation de déficit, 10 heures au maximum peuvent être transférées vers la période de référence suivante. Cette mesure n'est valable que si le solde négatif ne résulte pas d'une organisation du service décidée par l'autorité.

Si la norme de prestation ne peut être atteinte parce que le membre du personnel est, sur base d'un certificat médical, en congé maladie, les heures négatives ainsi créées ne sont pas reportées à la période de référence suivante.

Par contre, si une telle situation de déficit d'heures devait intervenir par le biais d'un jour (ou plusieurs) de congé de maladie sans certificat médical (« baaldag »), il y aura lieu de s'assurer si l'Autorité avait la possibilité (statutaire) ou non de pallier à un tel déficit. Plus clairement, les prévisions de services pour une période de référence sont telles que le membre n'aura ni heures supplémentaires, ni heures négatives (à l'issue de celle-ci) mais si le membre du personnel prend un jour de « baaldag » en début de la période de référence et l'Autorité ne met rien en œuvre pour combler ce déficit, alors qu'elle en avait les moyens, et bien, tant pis, pour l'Autorité.

Droit de garde et organisation du service

Les membres du personnel qui, par jugement, ont un droit de garde pour leur(s) enfant(s), estiment qu'ils sont donc dans l'obligation de garder l'(les) enfant(s) et ainsi font prévaloir une sorte de priorité pour obtenir les congés coïncidant avec la période de garde stipulée par jugement. Et ce problème se renouvelle à chaque période de vacances scolaires.

On peut comprendre leur situation mais un couple (marié ou non mais vivant sous le même toit et qu'ils soient tous deux membres de la police ou non) ne sait pas non plus garder leurs enfants pour l'entièreté de toutes les périodes de vacances scolaires. Ils doivent aussi s'arranger et prendre des dispositions pour combiner leur rôle parental et assurer au mieux leurs services. Dès lors, s'ils sont confrontés à des collègues qui exigent de pouvoir être en congé pendant la période de garde de l'enfant, ces couples peuvent aussi, à un moment donné, être lésés d'autant que le droit de garde n'impose pas que le membre du personnel soit effectivement 24 heures sur 24 avec l'enfant. Ce problème est encore plus épineux dans l'exemple suivant : trois INPP font partie du même service, tous trois sont divorcés et ont la même période de garde. Or, il en faut au moins un qui soit présent en tout temps. Que faire s'ils maintiennent tous leurs positions et veulent obtenir leurs congés à la même période mettant la continuité du service en « péril » ?

Contacté par nos soins, DGS/DSJ nous répond que :

En vertu de l'article VIII.III.3 PJPo, le congé annuel de vacances est pris selon les convenances du membre du personnel dans le respect toutefois des nécessités de service. Le deuxième alinéa de cette disposition stipule que, si le congé est fractionné, il doit à la demande des membres du personnel comporter une période continue d'au moins seize jours. Hormis cette disposition, le PJPo ne prévoit pas d'autres modalités

ni d'ordre de priorité entre les demandes de congé. Afin d'établir une priorité, il conviendrait dès lors de fixer les règles y afférentes dans un règlement interne préalablement soumis à l'avis du comité de concertation de base.

En l'absence d'un tel règlement interne, il appartient à l'autorité compétente pour accorder les congés de traiter les demandes avec équité.

Il est bien clair qu'on ne sait pas régler toutes les situations particulières et personnelles dans un règlement quel qu'il soit. Dès lors, le bon sens doit prévaloir et, surtout, mettre les personnes autour d'une table pour une franche discussion et essayer de trouver la meilleure solution ou le meilleur compromis afin de satisfaire le plus grand nombre de membres du personnel. En règle générale cela se passe relativement bien. Dans d'autres cas (heureusement fort limités), certains font preuve d'une certaine rigidité pour ne pas dire d'une rigidité certaine. Si nous avons des droits, nous avons aussi des devoirs et, dès lors, il faudra aussi faire des concessions car une personne ne peut pas toujours avoir ce qu'elle désire au détriment du plus grand nombre. J'encourage donc tous les collègues à faire preuve de bon sens et de tenter de trouver, ensemble avec les autres collègues et les supérieurs, des solutions. Le meilleur compromis est le « win-win » car, « braquer » les autres, se retournera inévitablement sur celui (celle) qui est à l'origine d'une telle situation. Malheureusement il n'y a pas de solution miracle et nous devons composer avec notre statut et ses imperfections tout en sachant que nous avons fait le choix d'une carrière à la police (Ops et CALog).

Cependant, en cas de refus de l'octroi du congé annuel de vacances, le membre du personnel non aspirant peut introduire une procédure auprès de l'organe consultatif (où siège un assesseur par organisation syndicale représentative) qui donne un avis non contraignant à l'autorité qui a refusé le congé. Pour ce faire, il y a lieu d'introduire son recours dans les sept jours ouvrables suivant la prise de connaissance du refus, par lettre avec accusé de réception ou par pli recommandé (à DGS/DSP – Commission des congés – rue Fritz Toussaint 8 à 1050 BRUXELLES) dans lequel la durée, la période du congé de vacances, ainsi que la date de la demande et la date de la notification de la décision de refus sont mentionnées.

L'organe consultatif précité rend, dans les sept jours suivant la réception de la lettre de recours, un avis motivé à l'autorité compétente pour le membre du personnel concerné.

Une copie de l'avis est également envoyée dans le même délai au membre du personnel concerné. L'autorité compétente pour le membre du personnel concerné informe ce dernier de sa décision finale dans les sept jours qui suivent la notification de l'avis de la dite commission.

Semaine volontaire de 4 jours

Dans le cadre de la semaine volontaire de 4 jours, une FAQ de DGS/DSJ précise que le membre du personnel qui travaille selon le régime de la semaine volontaire de 4 jours peut suivre une formation le jour où il est, en principe, libre, moyennant récupération rapide.

Est-il possible qu'un membre du personnel qui suit une formation jugée utile par l'autorité à l'extérieur (exemple : cours du soir), avec comptabilisation de 3 heures de prestation par semaine, continuent à suivre cette formation lors de leur jour libre?

Encore une fois, contacté par nos soins, DGS/DSJ nous répond que :

Pour ce qui est de la semaine volontaire de 4 jours, l'article VIII.XVI.1er PJPol nous renvoie à la loi du 10 avril 1995 relative à la redistribution du travail dans le secteur public (ci-après dénommée « loi »). Cette loi est donc applicable aux membres du personnel non aspirants, ni stagiaires des services de police. En cette matière, en effet, le PJPol opère essentiellement par renvoi à la réglementation applicable à la Fonction publique fédérale.

Ainsi, en application de l'article 7, §1er, de la loi, dans le cadre dudit régime de congé, les prestations sont fournies sur quatre jours ouvrables par semaine, et le membre du personnel bénéficie donc d'un jour libre par semaine.

Toutefois, en ce qui concerne les membres du personnel qui travaillent selon le régime de la semaine volontaire de quatre jours et qui participent **occasionnellement** à des formations (voir à des réunions) lors de leur jour libre, la FAQ DSJ du 19 juillet 2010 a été adoptée afin qu'il soit précisé qu'en pareilles circonstances, ces membres du personnel pouvaient participer à ces activités lors de leur jour libre, pour autant qu'ils puissent récupérer ce jour libre à un autre moment.

Ainsi, lorsqu'un membre du personnel est appelé à suivre une formation lors de son jour libre, ce dernier perd son caractère de jour « libre », que cette formation ait lieu en journée ou le soir.

p10 > la suite



En conclusion, pour pouvoir participer en soirée à la formation jugée utile par l'autorité qui coïncide avec son jour libre, au regard de ce qui précède, le membre du personnel concerné devra récupérer son jour libre à un autre moment. En d'autres termes, le membre du personnel concerné ne pourra pas cumuler, le même jour, son jour libre avec la comptabilisation d'une prestation de service relative au suivi d'une formation.

Voilà qui devrait nous éclairer un peu mieux mais aussi à comprendre les intérêts de tout un chacun.

Thierry THOMAS
Délégué Permanent



RECTIFICATIF / PRECISION

Dans l'**Echo N°698 de Sep – Oct 2010**, en page 9, je vous ai proposé quelques explications sur la règle des trente jours sous le titre « **Rémunération : suspension – fermeture de certains éléments de rémunération** ».

Pour rappel, cette règle vise des suppléments de traitement, indemnités et allocations diverses. Je vous signalais que ces suppléments étaient **suspendus** dès le moment où le membre du personnel qui en bénéficie entame, au premier d'un mois, au moins son trentième jour d'absence ininterrompue. Je soulignais que « sont également considérés comme jours d'absence, les journées complètes de **congé** et de repos, de quelque nature qu'il soit, ainsi que les journées complètes où le membre du personnel est détaché dans ou mis à disposition d'un service, une unité ou une fonction qui n'ouvre pas le droit à cette indemnité. »

Cette définition des jours d'absence est uniquement applicable à l'indemnité des frais réels d'enquête. Pour toutes les autres allocations et indemnités, par « **jours d'absence** », il faut entendre :

- PJPol - les journées complètes de congés **autres que les congés annuels de vacances**, les congés syndicaux ou que les congés de maladie accordés à la suite d'un accident du travail;
- (A.R. du 24-10-2003, art. 13) - les journées complètes où l'on procède à la récupération d'heures excédentaires par rapport à la norme de prestations, celles où l'on est en repos, en disponibilité pour maladie ou en congé pour mission d'intérêt général ou celles où l'on suit une formation de base [entrée en vigueur: 1er avril 2001]);

Thierry THOMAS
Délégué Permanent

PROVINCE DU HAINAUT

REPAS DES PENSIONNES ET VEUVES

Pour la troisième fois, le repas des pensionnés et veuves de la province du Hainaut s'est déroulé à ANDERLUES le 14 novembre dernier.

Afin de garder le contact avec nos anciens et répondre à leurs éventuelles questions, étaient présents : notre représentant national André JADOT, notre permanent Jérôme Aoust ainsi que quelques membres de notre comité provincial, dont notre président Jean-Claude BARBIER et quelques candidats au nouveau comité provincial qui sera prochainement renouvelé. Tout le monde s'accorde à dire que l'ambiance était particulièrement chaleureuse cette année. Je remercie tous les participants de leur présence et de leur bonne humeur, et vous donne rendez-vous l'année prochaine.

FANCHON Gérard (PAS HAINAUT)



Modifications statutaires

Dans le cadre de l'accord sectoriel 2009-2010, il a été entre autre décidé

- d'étendre le congé annuel de vacances pour les travailleurs plus âgés,
- d'élargir à tous les membres du personnel la réglementation du temps de travail spécifique aux membres du personnel du cadre administratif et logistique (Calog) occupés sur le territoire de la région de Bruxelles-Capitale,
- de prolonger la durée de validité du brevet obtenu dans le cadre de la promotion par accession à un niveau supérieur (la dénommée 'promotion sociale Calog').

Ces modifications sont reprises dans la note DGS/DSJ-2010/47598/A du 30 décembre 2010 (et seront soumises aux formalités requises après formation du nouveau gouvernement).

Extension du congé annuel de vacances pour les travailleurs plus âgés

Augmentation progressive du congé annuel de vacances à partir de l'âge de pension anticipée possible « en régime », à savoir :

- **58 ans** pour les agents de police, les inspecteurs et les inspecteurs principaux et
- **60 ans** pour les officiers et les membres du personnel Calog.

Concrètement, cela signifie que :

> le congé annuel de vacances des agents de police, des inspecteurs et des inspecteurs principaux est complété par :

- 3 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 59 ans,
- 6 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 60 ans,
- 7 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 61 ans,
- 8 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 62 ans,
- 9 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 63 ans,
- 10 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 64 ans.

> le congé annuel de vacances des officiers et des membres du personnel Calog est complété par :

- 3 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 61 ans,
- 6 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 62 ans,
- 8 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 63 ans,
- 10 jours ouvrables dans l'année calendrier où ils atteignent 64 ans.

L'accord sectoriel mentionné en ref. 4 prévoit que la modification susmentionnée entre **en vigueur le 1er janvier 2011**.

Généralisation de la réglementation spécifique du temps de travail des membres du personnel Calog occupés sur le territoire de la Région de Bruxelles-Capitale

Cette réglementation spécifique est explicitée dans la note DGS/DSJ-2008/41119/A du 13 octobre 2008 « Semaine volontaire de quatre jours répartie sur cinq jours – travail à temps plein réparti sur quatre jours ouvrables ».

Tous les membres du personnel policier (fédéral et local, Calog et opérationnels, contractuels et statutaires) peuvent solliciter ces deux mesures spécifiques relative à une répartition plus souple du temps de travail :

- les membres du personnel policier qui bénéficient de la semaine volontaire de quatre jours ne sont pas obligés de répartir leurs prestations sur quatre jours mais ils peuvent demander une autre répartition sur base hebdomadaire (par exemple deux demi-jours libres, une répartition sur cinq jours ouvrables, ..).
- les membres du personnel occupés à temps plein, **moyennant accord de l'autorité**, peuvent répartir leur semaine sur quatre jours ouvrables.

Cette modification entre **en vigueur le 1er janvier 2011**.

CALog - Prolongation de la durée de validité du brevet par accession à un niveau supérieur

Enfin, la durée de validité des brevets obtenus dans le cadre de la promotion par accession à un niveau supérieur est prolongée de 5 ans à 7 ans.

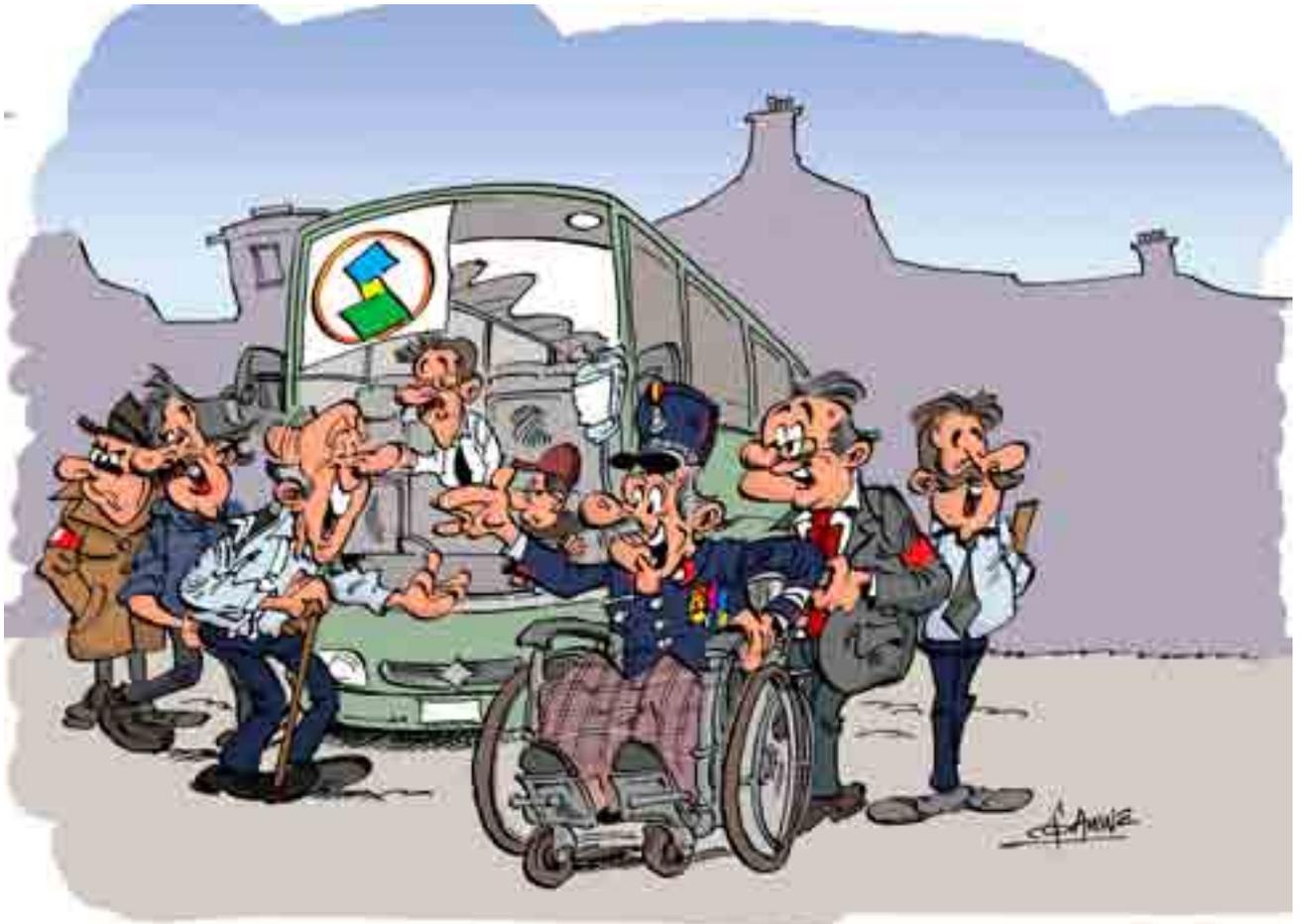
Cette modification est d'application à tous les brevets qui n'ont pas encore été valorisés en date du 10 mars 2010. Vu que les premiers brevets ont été obtenus en juin 2005, la durée de validité de tous les brevets par accession à un niveau supérieur qui n'ont pas été valorisés est donc prolongée jusqu'à 7 ans.

MISE EN DISPONIBILITE - MALADIE GRAVE ET DE LONGUE DUREE

Depuis le **24 septembre 2010**, le membre du personnel qui estime qu'il souffre d'une maladie grave et de longue durée **peut introduire une demande de reconnaissance de maladie grave et de longue durée devant la Commission d'aptitude du personnel des services de police (C.A.P.S.P.) dès le premier jour de disponibilité** (= épuisement du contingent de maladie B) et supprime ainsi la condition d'une période ininterrompue de trois mois de disponibilité. Le membre du personnel dont la maladie est reconnue comme grave et de longue durée par la Commission d'aptitude du personnel des services de police (C.A.P.S.P.) perçoit ainsi **100% de son dernier traitement d'activité depuis le premier jour de disponibilité**.

En savoir plus : Note DGS/DSJ/A-2010/34914 dd 24-09-2010

Pensionnés : Cela vous concerne !



Questions et réponses:

- Fiscalité, pension et revenu de remplacement (mon épouse a une allocation de chômage);
- Administrateur volontaire, associé actif ou non actif dans une ASBL, SPRL, SA.

Notre objectif est de diffuser une information intéressante. Nous essayons d'éviter des articles à peine compréhensibles ou les formules compliquées.

Bien que nous ne soyons pas contraires au fait de répondre par écrit à toutes les questions qui nous sont posées, nous trouvons utile de traiter les questions fréquentes dans notre Echo.

Concernant la fiscalité

Mon épouse n'a qu'un tout petit revenu. Reste-t-elle fiscalement à ma charge ? Et qu'en est-il quand elle perçoit des allocations de chômage ?

Sur notre pension, comme sur les traitements, on paie une avance sur les contributions. C'est le précompte professionnel. Le montant du précompte professionnel dépend du montant imposable, c'est-à-dire du montant de la pension **après** déduction des retenues sociales.

Environ une fois par an, ou après une adaptation importante de l'index, le SCDF publie le barème du précompte professionnel.

Ce barème comprend deux échelles : l'échelle I - isolés et l'échelle II avec le quotient conjugal. (Précompte professionnel au 01/01/2011)

Echelle I:

Isolé (Pas d'épouse à charge):

- célibataire, veuf(ve), divorcé), séparé(e) de fait, séparé(e) de corps et de biens.

Aux conjoints et cohabitants légaux dont le partenaire perçoit:

exclusivement des revenus de pensions supérieurs ou égaux à **€ 496,25** bruts par mois OU des revenus professionnels autres que des revenus de pension supérieurs ou égaux à **€ 248,75** bruts par mois.

Pour l'échelle 1, les réductions suivantes sont encore appliquées sur les montants de précompte professionnel mentionnés pour :

- le conjoint ou le partenaire cohabitant légal du pensionné qui bénéficie exclusivement de **pensions ou de rentes** comprises entre **€ 150,00 et € 496,25** bruts par mois : réduction de : **€ 198,50**.
- le conjoint ou le partenaire cohabitant légal du pensionné qui bénéficie de revenus professionnels ou de remplacement propres inférieurs ou égal à **€ 248,75** bruts par mois : réduction de **€ 99,50**.

Exemple 1:

Le montant imposable d'un pensionné isolé est de **€ 2.348,90**.
Le conjoint a des revenus professionnels (donc pas une pension) de **€ 240,00** bruts par mois (c'est moins de € 248,75)
Précompte professionnel (échelle I au 01/01/2011) : **€ 648,65**
Réduction de ce précompte : **€ 99,50**
Montant net de la pension : **€ 1.799,74**

Exemple 2:

Le même pensionné que dans l'exemple 1 a une épouse dont les revenus professionnels sont supérieurs à **€ 248,75**.
Montant imposable (montant brut indexé après décompte des cotisations sociales) : **€ 2.348,90**
Précompte professionnel (échelle I) : **€ 648,66**
Pas de réduction.
Montant net de la pension : **€ 1700,24**

Echelle II:

Aux conjoints et cohabitants légaux dont le partenaire :

- n'a aucun revenu
OU
- perçoit exclusivement des revenus de pension ou assimilés d'au maximum **€ 150,00** bruts par mois.

Aussi bien dans l'échelle I que dans l'échelle II, des réductions sont prévues pour les enfants à charge. On bénéficie d'une réduction du précompte professionnel par enfant. A titre indicatif, cette réduction est de **€ 31** pour un enfant et de **€ 1.231** pour 8 enfants à charge. Au-delà de huit enfants à charge, la réduction s'élève à : **1.231 + (221 x par enfant au-delà de 8)**.

Pour plus de clarté, encore quelques précisions :

- Les allocations de chômage sont des revenus de remplacement.
- Le précompte professionnel est une retenue fiscale qui ne tient compte que des mariés et des cohabitants légaux.
- Pour la pension de survie, il n'y a que le conjoint (marié !) survivant qui peut en bénéficier et dans certains cas, le conjoint divorcé survivant.

Pension et cumul

Oui, mais qu'en est-il si j'ai un fonction d'administrateur dans une ASBL, une SPRL ou une SA ?

Voilà une question qui a déjà été posée quelquefois. C'est souvent le cas quand l'enfant ou même le petit-enfant d'un pensionné demande à son père ou grand-père d'intervenir dans une affaire d'indépendant ou

même une SPRL ou une SA. Apparemment, nos pensionnés sont aussi très sollicités.

Sans entrer dans les détails, nous n'aborderons ici que la règle du cumul pour les pensions. Donc, nous ne parlerons pas de la responsabilité liée à l'exercice d'une fonction comme administrateur dans une ASBL. Cette matière est régie par la loi sur les ASBL du 02 mai 2002 (MB du 11 décembre 2002).

Association sans but lucratif (ASBL)

Administrateur volontaire

Quand on est membre du Conseil d'Administration d'une ASBL, il est possible qu'on ait une fonction spécifique comme président, secrétaire, ... On peut ainsi aussi être membre de l'assemblée générale de l'ASBL, membre effectif, etc. On est alors "administrateur volontaire". (Voyez notre propre ASBL SNPS.)

On est aussi administrateur volontaire quand on prend ces fonctions dans une association de fait, liée ou non à une ASBL.

Dans ce cas, on ne tombe plus sous la loi des ASBL.

Concernant le cumul avec les pensions, on appliquera alors les mêmes règles que pour les revenus professionnels habituels que peut avoir un pensionné. Les montants limites ont été publiés dans un précédent Echo. Les indemnités en tant que "volontaire" sont donc aussi limitées.

Deux indemnités sont possibles (du 01/01/2011 au 31/12/2011):

- **L'indemnité forfaitaire (€ 30,82 maximum par jour - € 1.232,92 maximum par an)**
- **Le remboursement des frais réels : il faut la preuve des frais (justificatif).**

L'indemnité de déplacement pour l'utilisation de son véhicule s'élève maintenant à € 0,3178/km (jusqu'au 30/06/2011).

Les deux systèmes peuvent être mélangés.

La combinaison des indemnités de déplacement est possible mais est limitée à 2000 km par an.

Quand le travailleur volontaire reçoit une indemnité supérieure au montant autorisé, il n'est plus considéré comme volontaire. On est alors obligé de remplir une fiche individuelle 281.50 (fiche de salaire) et un relevé récapitulatif Nr 325.50.

Société privée à responsabilité limitée (SPRL)

Société anonyme (SA)

En tant que pensionné a-t-on le droit d'être un associé non actif dans une telle société ?

En tant que policier retraité, est-on autorisé à entrer dans une société comme associé actif ou non actif ?

Il arrive de plus en plus souvent qu'un fils ou une fille, l'épouse ou la compagne, créent ou ont déjà créé une affaire sous forme d'une société. Pour un pensionné, c'est d'abord et surtout l'occasion d'aider les enfants dans leur entreprise mais aussi l'occasion de gagner un petit quelque chose.

Un policier pensionné est un pensionné du secteur public. Alors qu'en tant que policier actif on devait demander et obtenir une autorisation pour exercer une activité complémentaire, sous quelque forme que ce soit, cette autorisation n'est naturellement plus d'application pour le policier retraité. En tant que pensionné, on est libre et on peut accepter une fonction au sein d'une société.

Un associé non actif est celui qui investit un capital dans le but d'obtenir un bénéfice.

Il n'y a donc pas de revenus professionnels.

Il en est autrement quand, en tant qu'associé actif, indépendamment d'un éventuel investissement, on exerce une activité régulière au sein de la société, sans qu'un lien de subordination existe.

Cet associé actif est soumis au **statut des indépendants**.

Dès lors, la réglementation relative au cumul d'une pension de retraite ou de survie avec des revenus professionnels est d'application.

En effet, via la société, vous avez des revenus professionnels qui peuvent être cumulés avec votre pension. Cependant, il faut impérativement tenir compte des limites autorisées. (Si les limites sont dépassées de 15 % et plus, cela entraîne la perte de la pension, pour l'année complète).

Cumul d'une pension de retraite avec les revenus en tant qu'associé actif dans une société

Nature de l'activité exercée : travailleur indépendant		
Limite annuelle des revenus professionnels nets autorisés en EUR		
	Vous avez moins de 65 ans:	Vous avez 65 ans ou plus:
Sans charge d'enfant	5.937,26	17.149,19
Avec charge d'enfant	8.905,89	20.859,97

Cumul d'une pension de survie avec les revenus en tant qu'associé actif dans une société

Nature de l'activité : indépendant		
Limite annuelle des revenus professionnels nets autorisés en EUR		
Vous bénéficiez exclusivement d'une ou plusieurs pensions de survie du secteur public ou dans un autre régime de pension et vous avez		
	moins de 65 ans	65 ans ou plus
Sans charge d'enfant	13.824,00	17.149,19
Avec charge d'enfant	17.280,00	20.859,97
Vous bénéficiez d'une ou plusieurs pensions de survie du secteur public ou dans un autre régime de pension que vous cumulez avec une ou plusieurs pensions de retraite et vous avez		
Sans charge d'enfant	5.937,26	17.149,19
Avec charge d'enfant	8.905,89	20.859,97

Une autre question pourrait être : Qu'en serait-il si je travaillais comme salarié dans une telle société ?

Dans ce cas, la SA ou la SPRL devient votre employeur, indépendamment du capital investi. Les montants autorisés sont alors ceux prévus pour une activité de salarié.

Conclusion : On peut travailler dans une SPRL ou une SA en tant qu'associé, mais sous les mêmes conditions de cumul qu'un indépendant ou un aidant indépendant.

(Sources : documentation propre - SCDF - SdPSP – législation - MB)

Traduction d'un texte NI de
Marcel De Loof
Délégué national du secteur des pensionnés (NI)



JUBILE

Noces de diamant

Ils ont fêté leur soixantième anniversaire de mariage :

- Joseph BAUDEN et Simonne VANOVERBERGHE de Lillois-Witterzee, le 21 novembre 2010 ;
- les époux OGER Sadoine de Gilly, le 30 septembre 2010 ;
- Alfons VRIJSEN et VANBEEK Johanna, le 21 octobre 2010.

Noces d'or

- Frans FEYAERTS et Agnes BARMANS ont fêté leur cinquantième anniversaire de mariage le 11 décembre dernier.

Nos plus sincères félicitations à ces couples et à leur famille.



NECROLOGIE

ANTWERPEN

- Le 29 décembre 2010, VAN DER VEKEN Maria, veuve de Frans DIERICKX – 84 ans
- Le 17 décembre 2010, GOOSSENS Maria – 85 ans
- Le 28 décembre 2010, PEETERS Ernest – 92 ans
- Le 03 novembre 2010, SERLIPPENS Yvonne, veuve de Carolus DE WITTE – 92 ans
- Le 16 décembre 2010, VERTONGEN Alfons, époux de Hilda VAN BOGAERT – 84 ans
- Le 20 octobre 2010, VANHULLE Remi, époux de Marcella VERKEST – 86 ans

BRUGGE

- Le 25 novembre 2010, VAN STEENBERGHE Philemon, veuf de Anna DE PRE – 94 ans

CHARLEROI

- Le 21 décembre 2010, VAN HEMELEN Maria-Joséphine, épouse de Clément BEELEN – 87 ans

TOURNAI

- Le 22 octobre 2010, CALLEWAERT Clara, veuve de Théodule VANDERHAEGHEN – 85 ans

GENT

- Le 23 décembre 2010, ADAM Agnes, épouse de Victor KESTELEYN – 85 ans
- Le 10 novembre 2010, CASPEELE Erik, époux de Francine DE GEYTER – 60 ans
- Le 03 novembre 2010, RUTTEN Marie Thérèse, épouse de Gerard MOLEMANS – 83 ans
- Le 21 octobre 2010, MARQUENIE Albert, veuf de Irma VAN ASSEL – 94 ans
- Le 21 octobre 2010, DE BERLANGER Petrus, veuf de Martha HULSBOSCH – 91 ans

HASSELT

- Le 09 octobre 2010, LISMONT Marc, époux de Anita LOGISTE – 53 ans
- Le 21 octobre 2010, D'EXELLE Roger, veuf de Alfonsine HERMANS – 86 ans

MECHELEN

- Le 27 avril 2010, DE HAEN Hypoliet, époux de Gilberte DE WAELE.

NAMUR

- Le 12 août 2010, GAZIAUX Gérard – 88 ans

TONGEREN

- Le 18 décembre 2010, SONCK Polydore, époux de Gabrielle IEVEN – 90 ans

TURNHOUT

- Le 03 octobre 2010, VAN STEENBERGEN Frans, veuf de Elisabeth GORIS – 82 ans
- Le 10 septembre 2010, JANSSENS Jozef, époux de THEPKEELA Wandee – 64 ans

VERVIERS

- Le 18 décembre 2010, TOUSSAINT Yvonne, veuve de Jules LEJEUNE.

WAVRE

- Le 25 août 2010, ROUCKHOUT Simone, veuve de Louis LOUTE – 85 ans
- Le 27 février 2010, LIBERT Jeanne, veuve de Lambert CORNET – 89 ans

PRIMES DE RISQUES, DE BILINGUISME, D'ANCIENNETÉ... ET MAINTENANT AVEC ACTEL, UN GPS EN PRIME !



Soucrivez un contrat chez ACTEL avec la garantie omnium complète et recevez un GPS!

Ceux qui protègent ont droit à la meilleure protection. Voici donc une assurance auto pleine d'avantages et créée sur mesure pour vous. En effet, seuls les membres du SNPS peuvent bénéficier de conditions aussi avantageuses :

- > Des primes ULTRA COMPETITIVES.
- > 0% DE FRANCHISE si vous faites réparer votre véhicule dans l'un des garages agréés (sauf pour les jeunes conducteurs).
- > Une assistance CAR RELAX complète et entièrement GRATUITE en cas de panne et d'accident pour chaque véhicule de moins de 6 ans lors de la souscription.
- > Une voiture de remplacement GRATUITE pendant 5 jours en cas d'accident ou de panne.
- > La possibilité d'opter pour un fractionnement mensuel.

Action uniquement valable pour toute offre reçue et acceptée par la compagnie entre le 15/01/2011 et le 15/03/2011, pour un nouveau contrat auto avec la garantie omnium complète.

Souscrivez votre assurance habitation via le package assurance SNPS. Assurez aussi votre moto à des conditions exceptionnelles.

Pour connaître le montant de votre prime, appelez le **0800/93 272** (gratuit) ou sur www.actelaffinity.be/snps

