NOVEMBRE - DECEMBRE 2011 NR 704

ECHO

Bureau de dépôt 8400 Oostende Mail
N° P 309 169
BIMESTRIEL
Env.: Avenue Gen. Bernheim, 18/20 - 1040 Bruxelles

SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET SÉCURITÉ

Quelques résolutions pour 2012.

AVEC LA FIN DE L'ANNEE, LA PERIODE DES BONNES RESOLUTIONS ARRIVE. POUR CERTAINS, ELLES SONT DE NATURE PERSONNELLE, TANDIS QUE D'AUTRES SE PENCHENT DAVANTAGE SUR LE COTE PROFESSIONNEL. C'EST ASSUREMENT LE CAS DE NOTRE TOUT NOUVEAU GOUVERNEMENT, QUI A DIVULGUE SES RESOLUTIONS DANS SON ACCORD GOUVERNEMENTAL DU 1ER DECEMBRE. SI LA PORTEE DE TOUTES LES MESURES VISEES N'APPARAITRA QUE PLUS TARD, NOUS DISPOSONS DEJA DE PAS MAL D'INFORMATIONS POUR FAIRE UN PREMIER POINT.

Après 540 jours, et avec la pression croissante des marchés financiers, il a donc fini par arriver. Le nouveau gouvernement est sur les rails, et au moment où vous lisez ces lignes, les noms des ministres qui en font partie sont également connus. Ces dernières semaines, nous avons déjà eu connaissance, via divers canaux, de certaines priorités que ce gouvernement voulait se fixer en matière de fonctionnement policier. Maintenant que l'accord gouvernemental a été publié, nous pouvons tout passer en revue pour pouvoir évaluer ce que cela devrait signifier concrètement pour nous tous.

LE VOLET FINANCIER

Comme chacun le sait sans doute, notre pays est contraint de fournir un effort particulier dans ce domaine. Dans l'introduction de l'accord gouvernemental, M. Di Rupo attire une nouvelle fois notre attention sur ce point. La recherche d'un équilibre budgétaire d'ici 2015 exige que dans le temps qu'il reste à cette législature, les finances publiques fédérales soient assainies à hauteur de 16 milliards d'euros. Cet assainissement est décrit comme une priorité absolue pour assurer le futur de notre modèle social et notre dynamisme économique. En combinant la recherche de gains d'efficacité et la lutte contre le gaspillage, les dépenses doivent être réduites. Des services publics de qualité mais à un moindre coût, telle est la devise. Les gains d'efficience réalisés pourront alors être réinvestis dans des moyens afin de couvrir les dépenses prioritaires en ce qui concerne notamment la police, la justice, les services de pompiers et la douane. Par ailleurs, on cherchera à obtenir de nouveaux revenus, et une série de mesures diverses seront exécutées. Cela se précise un peu plus chaque jour : tous les citoyens de ce pays, en particulier les salariés, ressentiront les conséquences de cet assainissement. Simultanément, on entend de plus en plus la critique selon laquelle la confection du budget ressemble trop à un ratissage de milliards d'euros, sans vision claire pour l'avenir. Jusqu'ici, il était annoncé dans les médias que l'on ne toucherait pas au budget de la police intégrée. Mais cela ne veut pas dire que nous allons tous échapper à ces mesures d'économie.

STRUCTURE DE LA POLICE ET FONCTIONNEMENT POLICIER

Sous l'intitulé « garantir la sécurité et renforcer la police de proximité », le gouvernement explique ses résolutions. Tout d'abord, il confirme à nouveau que la justice et la police ne contribueront pas à l'assainissement budgétaire. Elles bénéficieront de ce fait d'une enveloppe spécifique pour permettre la mise en œuvre des réformes envisagées.

La recherche d'un élargissement d'échelle est une première tendance claire. Les zones de police seront « encouragées » à des fusions volontaires ou d'autres formes de synergies, par exemple en matière de gestion du personnel, d'achats ou de mise en commun d'infrastructures sécurisées, comme dans le cadre de la loi Salduz. Il s'agit d'un énième appel à plus de coopération entre les zones, à la différence que l'on s'oriente à présent activement vers la suppression progressive des zones de police plus petites (de catégorie 1 et 2). Pour la police fédérale, il faudra voir quel sera l'impact de la réduction de moitié envisagée du nombre d'arrondissements judiciaires.

En outre, l'accent est mis sur une meilleure collaboration entre police fédérale et locale, comme par exemple dans les domaines scientifiques et techniques. La police fédérale devrait aussi apporter plus d'appui à la police locale en matière de gestion, de logistique, de formation, de recrutement, ainsi que lors de grands événements, etc. Une meilleure délimitation des tâches est également évoquée comme moyen d'aboutir à une simplification de la police intégrée. Le personnel de la police devrait se concentrer davantage sur ses priorités. Pour la police locale, il s'agit de la police de proximité, et pour la police fédérale, des missions de police spécialisées. A cet égard, les policiers de quartier sont à nouveau spécifiquement mentionnés. Ce gouvernement entend supprimer d'autres tâches, tant de nature opérationnelle (par ex. transfert de détenus, surveillance de bâtiments) qu'administrative. Un renforcement de la présence des policiers en rue est également visé, via un meilleur financement par la recherche de moyens alternatifs de financement. Le résultat final visé est de voir la police s'orienter entièrement vers les tâches clés telles qu'elles seront redéfinies par le nouveau gouvernement.

Les actions intensives pour améliorer la sécurité routière et réduire le nombre de victimes sur les routes continueront de faire partie de ces tâches. Le week-end dernier, les résultats de la première campagne BOB en Flandre Orientale ont déjà révélé que le nombre de chauffeurs en ébriété est en augmentation par rapport aux années précédentes.

La politique de prévention reste également une priorité, ce qui se traduira par une note-cadre de sécurité intégrale adaptée et par le prochain plan national de sécurité. En outre, l'on vise une amélioration de l'échange de l'information policière, via les CIA, et l'accès à la BNG devra également être clarifié.

Concernant les missions judiciaires, le management de l'enquête pénale sera optimisé. Une mesure permanente de la charge de travail ainsi que de l'impact financier des demandes des instances judiciaires à la police locale sera organisée. De plus, l'accord de protocole conclu avec les gardiens de prison en cas de grève sera réévalué.

Enfin, en matière de télécommunications, le gouvernement se propose de finaliser le projet 112 (fusion des appels de secours pour la police, la sécurité civile et l'aide médicale urgente). Le mode de gestion et le financement de la SA ASTRID sera étudié plus en détails.

Entretemps, nous savons tous que la couverture radio n'est toujours pas optimale, malgré les moyens financiers considérables qui ont été consacrés au projet ASTRID.

SUR LE PLAN STATUTAIRE

Une seule phrase est indiquée dans l'accord à ce sujet : « le statut juridique du personnel de police sera simplifié notamment dans le domaine des règles disciplinaires et de la rémunération fonctionnelle ». Diverses instances ont déjà leur avis concernant l'interprétation qui peut être donnée à cet objectif. Nous y reviendrons dans un numéro ultérieur.

Plus loin, il est mentionné en passant qu'en ce qui concerne le déficit de personnel, le gouvernement prendra les mesures adéquates pour y répondre. Par ailleurs, une approche globale sera élaborée afin de réduire la violence contre les dépositaires de l'autorité, comme par exemple la police.

Ce qui précède ne veut toutefois pas dire que nous ne sommes pas menacés par d'autres mesures. Dans le cadre des réformes socio-économiques, le gouvernement se propose de renforcer les conditions d'accès au crédit-temps et à l'interruption de carrière. En ce qui concerne le calcul de la pension dans le secteur public, le nouveau gouvernement souhaite prendre le traitement moyen des 10 dernières années de carrière comme base pour le calcul de la pension. Les personnes de 50 ans et plus au 1er janvier 2012 ne se verraient toutefois pas appliquer ce nouveau mode de calcul. En outre, travailler dans le secteur public après 65 ans serait autorisé moyennant l'accord de l'employeur. Le bonus de pension serait également réévalué afin d'en renforcer le caractère incitatif.

CONCLUSION

Cet accord de gouvernement contient les résolutions que ce nouveau gouvernement souhaite réaliser dans les 2,5 ans de législature restants. Comme pour toute résolution, il faudra voir si elles seront toutes effectivement réalisées. Il est donc encore trop tôt pour tous monter aux barricades. En tant que partenaire social, nous devons prendre notre responsabilité autour de la table des négociations et participer à la prise de décision démocratique. Mais la plus grande vigilance est de mise, et nous devons envisager davantage d'actions syndicales en 2012. Dans cette optique, je souhaite à chacun une belle fin d'année et une bonne santé, afin que l'an prochain, nous puissions continuer imperturbablement à défendre une police qui prend son personnel à cœur.

Gert Cockx
Président national

ECHO SYNDICAL GÉNÉRIQUE

"ECHO" est le bimestriel 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 310-1145118-22 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)
Imprimerie et réalisation
www.goekint.be

CONTACTS PROVINCIAUX
Prov Brabant Wallon
Albert Desmet - 0477/77.34.94
Prov Hainaut
Jean-Claude Barbier - 0497/05.86.70
Prov Liège
Fabrice Discry – 0495/24.00.98
Prov Luxembourg
Dany Cavet – 0495/21.49.45
Prov Namur
Thierry Belin - 0496/64.13.36
Région Bruxelles-Capitale
Mario Thys 0485/55.58.80

Avenue Général Bernheim 18/20, 1040 BRUXELLES
☎ : 02/644.65.00
Fax : 02/644.67.93
: snps@nspv.be

http://www.snps.be

ET VOUS AVEZ DIT … QUE TOUT ALLAIT BIEN

Je ne peux commencer cet article que par un coup de sang ! En effet, nous sommes inondés de questions (jusque-là, rien d'anormal ; que du contraire, nous sommes là pour renseigner), demandes de renseignements de nos affiliés où une grande majorité de leurs préoccupations tournent autour d'un même thème :

Un abandon de l'autorité de prendre ses responsabilités, d'user de facilités dans des interprétations « nouvelles », qui sont un recul vis-à-vis du personnel et qui sans risque de me tromper ont un seul but : faire des économies sur le dos des membres des services de police. Non content d'agir de la sorte, aussi bien à la police fédérale qu'à la police locale, on décide de ne pas décider en reportant les stratégies qui influent sur les conditions de travail du personnel.

Je citerai notamment – de manière non exhaustive – les effets de la Loi « Salduz », la formation « AMOK », l'article 52 (assistance judiciaire gratuite pour le personnel suite à des faits liés au service) de la Loi sur la fonction de police.

Nous assistons également à une pression sur nos délégués.
Plus inquiétant encore : l'augmentation du nombre de dossiers d'harcèlement et de violences au travail.

Du côté du politique, ce n'est pas mieux. Dernier exemple en date : Nos ministres et parlementaires disent et écrivent qu'il faut revoir le statut et le traitement du personnel **et** surtout supprimer les 62 primes, allocations, indemnités que le policier se sucre en plus de son traitement. C'est pour le moins, méconnaître la réalité de notre statut et surtout interpellant dans le chef de nos ministres de tutelle de faire comme si l'on venait de découvrir cette situation (?).

Le tout savamment orchestré par les médias pour maintenir la fausse image du policier qui serait trop payé …

Bref, j'en viens presque à me poser la question suivante : nos décideurs n'ont-ils pas atteint leur seuil d'incompétence ?

Un exemple – un cas vécu par un de nos affiliés – pour illustrer cette déliquescence :

« J'ai été malade sans interruption durant 6 mois. Malgré mes mises en garde, on a continué à me payer mes frais réels d'enquête. En août, j'ai reçu une demande de conciliation pour le remboursement de cette somme perçue indûment. N'étant pas responsable des lacunes de l'Administration, j'ai proposé la somme de 50 € mensuellement. Il m'a été répondu OK et ce à dater du 01/10/2011. Quelle ne fût pas ma surprise de constater fin septembre sur ma fiche de salaire que l'on me retenait 150 € en lieu et place des 50 € prévus. J'ai contacté le SSGPI et mon interlocutrice (sûrement une undercover puisque pas moyen de savoir à qui on a à faire) m'a répondu que c'était une erreur parce que j'étais payé anticipativement etc.

Bref, elle me dit qu'elle ne sait plus rien faire et que l'on ne me retiendra plus rien sur les salaires de novembre et décembre 2011. Le prélèvement recommencera en janvier 2012. Une parole étant une parole, je fais confiance à cette dame pour constater sur ma fiche de paie (d'octobre) que l'on me retire à nouveau 150 €. Plus moyen d'avoir un contact avec le SSGPI, il faut passer par le call center qui prend note de mes griefs et qui me dit « On vous contactera dans la journée ». Mercredi passe, rien, jeudi rien, vendredi je m'énerve et je dis à l'employée que si je n'ai pas quelqu'un du SSGPI en ligne, je vais me rendre moi-même à Bruxelles. Il est 08.30 heures et je suis contacté à 12.00 heures pour m'entendre dire qu'on ne comprend pas mais que malheureusement on ne sait rien faire, elle doit contacter son chef de bureau pour essayer de trouver une solution et voilà la semaine qui se termine et pas de nouvelles."

Via notre service juridique, l'analyse du dossier a démarré … (je vous ferai connaître la suite réservée.)

Que penser de tout cela ?

Un recul très net dans les plus élémentaires notions du bien-être au travail et une totale hypocrisie de la part de nos dirigeants car toutes ces décisions, tournent autour d'économie de … bout de chandelles et contre-productive.

Que faire ?

Tout d'abord et malgré de nombreux rappels de notre part : n'hésitez pas à nous contacter pour dénoncer tous ces abus, arbitraires…
Une chose importante : nous ne savons pas deviner les silences !

Pour notre part, je ferai un rappel simple mais ferme à l'autorité (de quelque niveau qu'elle soit) :
Sachez que notre action se résume comme suit :

1. utilisation des créneaux officiels (Comités de concertation de base – Comité supérieur de concertation – Comité de négociation)
2. si pas de suite : actions en justice et/ou autre moyen.

Allez courage !

Christian LORENT
Secrétaire national

COTISATION SYNDICALE « 2012 »

La fixation du montant de la cotisation syndicale pour nos membres en service actif est réglée par une disposition légale.
Cette disposition est établie comme suit :

AR 23 nov 06 . L'article 4, § 1er, alinéa premier de l'arrêté royal du 30 septembre 1980 relatif à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale à certains membres du personnel du secteur public, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 31 octobre 1990, est remplacé par l'alinéa suivant :

« Pour l'application de la loi, est uniquement considéré comme membre cotisant, le syndiqué qui, chaque année, a payé sur un compte bancaire une cotisation individuelle au moins égale à 0,74 pc de la rémunération annuelle brute garantie indexée, telle qu'elle est en vigueur le 1er juillet de l'année précédant l'année de référence. »

Cette cotisation est calculée sur base du montant le plus bas figurant à l'article 3 de l'AR du 29 juin 1973, accordant une rétribution garantie à certains agents des services publics fédéraux. (AR du 27 décembre 2005).

Les dispositions reprises ci-dessus sont une condition sine qua non afin de maintenir la représentativité de notre organisation syndicale. Nous pourrions parfaitement fixer un montant plus bas comme cotisation syndicale, mais cela impliquerait que nous perdrions notre représentativité ! Cela aurait aussi pour effet direct que nous ne pourrions plus participer aux négociations, concertations, etc.

Un deuxième élément important est qu'à partir de ce moment, nous ne pourrions plus prétendre au versement de la prime syndicale de 90 €/an, qui représente tout de même une intervention non négligeable dans la cotisation.

Sur base d'un calcul correspondant à l'article précité, la cotisation minimale à payer pour l'année 2012 est fixée à 12,50 €/mois ou 146 € / an.

Les cotisations des membres non-actifs (pensionnés, veuves) ne sont **PAS** augmentées et restent identiques pour 2012.
Pour les pensionnés : 74€/an (6,17 €/mois) et pour les veufs/veuves : 50 €/an (4,20 €/mois).

Accident de travail-Prothèse-Cour du Travail

L'accident (sur le chemin) de travail, tout le monde connaît ou croit connaître. Tous aussi nous sommes susceptibles d'en être victime au cours de notre carrière. Si, et fort heureusement, beaucoup d'accidents de travail sont bénins et n'entraînent pas d'incapacité permanente pour le membre du personnel, il n'en est pas toujours ainsi. Et c'est là qu'il est important d'être membre du SNPS dont le service juridique s'est fait une spécialité dans la défense des intérêts de ses affiliés, victimes d'un accident de travail.

Mais, un petit exemple vaut mieux qu'un long discours…

Il y a, maintenant, près de 5 ans, le SNPS a été contacté par un affilié qui avait été victime d'un grave accident de travail, reconnu par l'Autorité, mais qui avait entraîné, pour notre affilié, l'amputation d'un membre.
Une prothèse lui était donc nécessaire, prothèse qui doit être renouvelée tous les 5 ans.
Notre membre introduit donc une demande de renouvellement de sa prothèse auprès du service ad hoc de la police fédérale en spécifiant que de nouvelles prothèses munies de microprocesseurs électroniques sont disponibles sur le marché et qu'elles sont de nature à grandement atténuer le handicap dont il souffre suite à son amputation. Il fournit à l'appui de sa demande toute l'information technique nécessaire ainsi que des attestations de patients utilisant la même prothèse démontrant sans doute possible que ce matériel amène un « plus » indéniable dans la vie quotidienne.
La police fédérale refuse catégoriquement de prendre en charge les frais de cette prothèse sous différents motifs (parfois fallacieux) et lui propose la prise en charge de la prothèse remboursée par l'INAMI soit un modèle bien moins performant.
Après analyse de la législation en vigueur, le SNPS a mandaté un avocat pour défendre les intérêts de son affilié.

Commence alors, un long parcours judiciaire devant les tribunaux avec son lot d'expertises médicales, d'espoirs et de déceptions jusqu'à l'arrêt rendu par la Cour du Travail qui donne raison à notre affilié : **la police doit prendre en charge la prothèse sollicitée ainsi que les coûts d'entretien** y afférents mais que de temps perdu…

Cet exemple, parmi tant d'autres, prouve, si nécessaire, toute l'importance d'être membre du SNPS même après la mise à la pension car, vu les délais pris par la justice pour trancher cette affaire, notre affilié a, entre-temps, été admis à la pension…

Jean-Hugues BREMS
Gestionnaire assistance juridique

Violence, harcèlement moral et harcèlement sexuel au travail

A la police, comme partout ailleurs dans notre société, des personnes sont coupables de violences ou de harcèlement moral et/ou sexuel. Arrêtons de nous voiler la face, arrêtons la langue de bois, arrêtons de dire « Je ne savais pas », arrêtons les « Ben oui, mais tout le monde sait qu'il/elle est comme ça, il faut bien faire avec… ». Ou pire, arrêtons de dire que la victime de ces agissements est, « en fin de compte, un peu ou beaucoup responsable de ce qui lui arrive ». Trop facile…

L'objectif n'est certainement pas d'accuser qui que ce soit, mais bien de rappeler que ces agissements sont de la responsabilité de chacun car bien souvent, les harceleurs ne peuvent agir et nuire qu'avec la complicité passive de ceux qui savent et qui ne font rien, alors même que pour certains il, s'agit d'une de leurs responsabilités !

Sans chercher non plus des excuses, il semble évident que pour beaucoup, ces notions de violence ou de harcèlement ne sont pas toujours clairement perçues ; aussi, nous vous proposons ci-après la définition de ces comportements.

La **violence au travail** se définit comme toute situation de fait où une personne est menacée ou agressée psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

La violence au travail se traduit principalement par des comportements instantanés de menace, d'agression physique (coups directs mais aussi menaces lors d'une attaque à main armée…) ou **verbale** (injures, insultes, brimades…).

Le **harcèlement sexuel au travail** se définit comme tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.Le harcèlement sexuel au travail peut se manifester sous différentes formes, tant physiques que verbales:

Il peut consister en des regards insistants ou concupiscents, des regards qui déshabillent, des remarques équivoques ou insinuations, l'exposition de matériel à caractère pornographique (photos, textes, vidéos…), des propositions compromettantes…

Il peut aussi prendre la forme d'attouchements, de coups et blessures, de viol…

Le **harcèlement moral au travail** se définit comme plusieurs conduites abusives, similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique de la personne, lors de l'exécution du travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux.

Les éléments constitutifs du harcèlement moral sont le caractère abusif des conduites, leur répétition dans le temps et leurs conséquences.

Il ne doit pas nécessairement s'agir de la même conduite qui se répète, il suffit que des conduites, même différentes, se produisent pendant un certain temps.

L'exercice normal de l'autorité d'un employeur ne peut être assimilé à du harcèlement même si le travailleur, dans sa subjectivité, peut vivre mal certaines situations. Le fait que la personne qui s'estime victime vive le comportement comme abusif n'entraîne pas automatiquement qu'il le soit.

L'auteur ne doit pas nécessairement avoir agi de manière intentionnelle. Il suffit que les effets de son comportement aient eu un impact sur la personne même si l'auteur n'a pas voulu ces conséquences.
Le harcèlement moral peut se manifester de différentes façons:

- **isoler la personne en l'ignorant, en interdisant à ses collègues de lui parler, en omettant de la convoquer aux réunions…**
- **empêcher la personne de s'exprimer en l'interrompant continuellement, en la critiquant de manière systématique…**
- **discréditer la personne en ne lui confiant aucune tâche, en ne lui imposant que des tâches inutiles ou qui sont impossibles à exécuter, en dissimulant l'information nécessaire à l'exécution de son travail, en la surchargeant de travail, …**
- **porter atteinte à la personne en tant qu'individu en la ridiculisant, en faisant courir des bruits à son sujet, en critiquant ses convictions religieuses, ses origines, sa vie privée, …**

(Source SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale)

L'analyse des risques comme moyen de déceler et d'endiguer les risques.

Dans différents services de police, je constate encore très souvent qu'on présente des plans de prévention globale et des plans d'action annuels sans qu'une analyse des risques des points invoqués n'ait eu lieu.

L'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concerne les obligations générales de l'employeur et introduit à cet égard le système dynamique de gestion des risques. Ce système traite les huit domaines du bien-être et tient également compte de l'interaction qui peut exister entre ces différents domaines.

Le système dynamique de gestion des risques se base sur le principe de l'analyse des risques, qui est réalisée pour pouvoir établir des mesures de prévention appropriées. Cela se fait sur trois niveaux, à savoir l'organisation, chaque groupe de postes de travail ou de fonction, et au niveau de l'individu. Une telle analyse se compose de l'identification des dangers, de la définition et de la détermination des risques, et de l'évaluation des risques. Une fois les risques connus, des mesures de prévention peuvent être prises, en tenant compte de l'ordre suivant : mesures visant la prévention des risques, mesures visant la prévention des dommages, mesures visant la limitation des dommages. Pour chaque groupe de mesures, il convient d'examiner leur influence sur le risque ou de voir si elles ne comportent pas elles-mêmes des risques, de sorte qu'un autre groupe de mesures de prévention doit être choisi ou que des mesures supplémentaires d'un autre groupe doivent être appliquées. Ces mesures de prévention peuvent par exemple être de nature organisationnelle, concerner la conception du poste de travail, le choix des équipements de travail, les équipements de protection collective et individuelle, la signalisation de sécurité, la surveillance de la santé et les procédures d'urgence.

Comment une telle analyse des risques est-elle concrètement mise en œuvre ?

Illustrons ceci par un exemple :

Une situation dangereuse pourrait être qu'un policier puisse être exposé à l'hépatite A (il s'agit d'une infection que l'on peut contracter par contact avec les selles contaminées d'une personne ou d'un animal, ou même avec les eaux d'égout contaminées). Cette éventualité pourrait se présenter dans le cadre d'une perquisition.

Comment allons-nous déterminer s'il peut s'agir d'un risque réel ?

C'est à cela que sert une analyse des risques. La technique consiste à déterminer une gradation du risque, y associer une valeur de risque et établir ensuite des priorités.

La valeur de risque est obtenue en multipliant les facteurs suivants :
P = probabilité qu'un risque donné se présente
E = temps d'exposition au risque
G = gravité du risque
R = résultante

La formule utilisée est donc R = P x E x G

Attention, l'attribution de ces chiffres est déjà un travail de spécialistes. Ainsi, le risque qu'une centrale électrique explose, par exemple, est très faible, ce qui donne une probabilité faible, mais avec une gravité immense. Cela signifie que dans ce cas, la résultante sera dangereusement élevée, c'est pourquoi tant de mesures de sécurité doivent être prises.
Retournons à notre exemple : la probabilité que vous soyez exposé à l'hépatite A est très faible, on pourrait ainsi attribuer la valeur 2 à l'aspect probabilité. On pourrait également attribuer la valeur 2 au temps d'exposition. Quant à la gravité, on pourrait lui attribuer la valeur 4. Dans notre exemple, 1 correspond à un danger, une gravité ou une conséquence faible et 5 à un danger, une gravité ou une conséquence important(e).
Le chiffre total dans notre exemple donne donc R = 2 x 2 x 5 = 20
On constate également que plus la valeur de risque est élevée, plus le problème est grave. Les valeurs de risque supérieures à 400 sont considérées comme « risques très élevés » et les valeurs de risque comprises entre 21 et 70 comme « risques faibles ».
Dès lors, dans notre exemple, le problème esquissé comporte en réalité un risque minime. En pratique, ce problème devrait avoir une priorité faible, mais on pourrait conseiller comme mesure de se laver les mains à titre préventif après chaque perquisition.
Ainsi, un conseiller en prévention passe en revue, avec l'employeur et la ligne hiérarchique, tout risque imaginable auquel un travailleur peut être exposé dans l'exercice de sa profession. Ces résultats sont rassemblés dans une liste. Ensuite, suivant la valeur des chiffres, des priorités sont établies pour la prévention de ces risques. Enfin, ces points sont repris dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel bien-être.
Il existe évidemment d'autres méthodes pour déceler les risques, comme les listes de contrôle, l'analyse des risques participative, etc. Le secteur de la gestion de la sécurité connaît une véritable explosion et les différents moyens d'assistance et de détection se suivent comme des trains à l'heure de pointe.
Néanmoins, l'objectif doit toujours être de faire en sorte que les risques puissent être décelés afin de continuer à garantir le bien-être et la santé de tous les collaborateurs de la police…

Carlo Medo
Délégué permanent – Expert en prévention

EUROCOP

3ème Congrès Ordinaire à BARCELONE

Chers collègues,

Après les départs en retraite de nos chers amis Philip VAN HAMME et Willy BAUGNIET, la participation active de notre syndicat à EuroCOP, qui est par la même occasion membre fondateur et donc un élément de base de l'organisation, était en danger puisqu'elle n'avait plus de représentant actif au sein de ses rangs.

Le nouveau bureau national a, par responsabilité et souci de continuité, directement réagi afin de palier à cette situation et je les en remercie. Ayant été contacté – peut-être ou certainement pour mon individualité nationale particulière assez diversifiée – j'ai accepté ce nouveau défi syndical et ai accepté cette nouvelle mission dirigée en dehors de nos murs. Je vous expliquerai plus loin les raisons qui m'ont amené à suivre la voie de nos amis Philip et Willy, qui ont toujours opté pour l'expansion d'EUROCOP et ont soutenu durant des années les projets de cet organe suprême syndical policier au niveau européen.

Mais qu'est-ce qu'effectivement EuroCOP?

La dénomination exacte est la suivante: **" European Confederation of Police"**. Le siège social est situé au Grand Duché de Luxembourg, plus précisément à Luxembourg, à proximité de l'aéroport. Sans vouloir devenir politico-nostalgique et vous parler d'un historique bien chargé, je peux vous informer qu'actuellement, EUROCOP représente 37 syndicats de police issus de 26 pays différents. Ceci correspond à une représentativité de 502.000 policiers à travers pratiquement tous les pays européens. Au niveau national, deux syndicats policiers sont représentés: le SLFP et le SNPS.

Outre un grand nombre de devoirs politiques, EuroCOP a durant la dernière législature (2007-2011) créé trois sous-comités qui ont œuvré pour soutenir le comité exécutif. Ces groupes de travail sont les suivants:

- Dialogue social présidé par Han Busker (NL)
- Protection au travail présidé par Stevie McCann (GB)
- Egalité présidé par Albertine Sauwens (SLFP Belgique)

Au niveau des actions, EuroCOP est fortement actif dans le domaine du dialogue social des policiers, pour la mise en œuvre de la note européenne des droits du travail pour la police ainsi que pour la sécurité intérieure de l'espace européen. Le but de tous ces mouvements est l'établissement d'une police professionnelle au service du citoyen.

Ces groupes de travail travaillent dans des domaines très importants tels que le dialogue social européen pour la police, la sécurité intérieure de l'Europe, les standards professionnels nécessaires ainsi que les droits élémentaires pour tous les policiers.

Congrès de Barcelone du 21-23 novembre 2011

Le 3ème Congrès ordinaire d'EuroCOP a eu lieu, après Roskilde au Danemark en 2003 et Bruxelles en 2007, dans la Capitale de Catalogne à Barcelone. A cette occasion, un nouveau comité exécutif a été élu. EuroCOP est désormais dirigé par la nouvelle présidente Anna NELLBERG provenant de Suède. Anna NELLBERG succède à Heinz KIEFER (D) qui est parti en retraite après huit années de fructueux travaux au profit de tous les policiers d'Europe.

Un nouveau plan d'actions a été ratifié unanimement et le travail à fournir pour les années 2012 à 2015 a été élaboré.

Ce plan d'actions comporte des thèmes très importants tels que : l'élaboration du "code

d'éthique" pour policiers et son application par toutes les organisations membres. Le développement de standards minimums pour policiers est un thème qui est cher aux membres du comité exécutif. Beaucoup de pays ne connaissent pas les moindres standards pour leurs policiers qui se retrouvent journellement à la merci de n'importe quelles décisions politiques et autoritaires souvent discriminatoires.

Un autre plan d'action est certainement de renforcer la sécurité des policiers. Chaque citoyen a droit à un haut degré de sécurité ce qui doit également être valable pour le policier en service dans son travail journalier. Il s'agit ici d'une petite partie des points qui ont été abordés lors du Congrès. Pour tous ceux qui s'intéressent à la chose et qui veulent avoir de plus amples renseignements à ce sujet, je les invite à consulter la page officielle de l'organisation sous **www.eurocop.org .**

Remerciements

En présence du comité exécutif d'EuroCOP, des représentants des syndicats membres, de notre Président National Gert COCKX, la nouvelle présidente Anna NELLBERG a chaleureusement remercié notre ancien Président National Philip VAN HAMME pour le travail qu'il a fourni dès ses débuts au sein d'EuroCOP ainsi que pour sa participation active à différents groupes de travail.

Philip VAN HAMME a été invité spécialement à cette occasion à Barcelone pour faire ses adieux officiels à EuroCOP.
J'ai pu moi-même constater que Philip a beaucoup d'amis à travers toute l'Europe et que ses idées syndicales sont très respectées et reconnues.

Sa compétence syndicale est indéniable.
En ce qui me concerne personnellement, je vais essayer de représenter au mieux nos intérêts et je vais travailler pour garantir les acquis qui ont été obtenus par le passé.
Je vous tiendrai bien-entendu au courant des avancées qu'EuroCOP aura pu réaliser dans son travail journalier.
Bien qu'occupé dans un service de police locale, je suis persuadé que l'intérêt européen est primordial et que l'ouverture vers d'autres services de police est d'une importance capitale pour pouvoir progresser vers un statut et une situation stable et confortable pour tout policier européen, qu'il travaille au Portugal, en Lituanie ou encore chez nous.
Je vous demanderai donc de bien vouloir, en tant que lecteur, affilié, policier ou simplement citoyen, de soutenir notre organisation qui œuvre avec ses permanents, son know-how et son engagement journalier pour le bien-être de tous nos membres et si l'occasion se présente, de colporter tout cet engagement vers l'Europe entière.

Je suis persuadé que je pourrai compter sans réserve sur votre entière collaboration et votre engagement positif. Je vous en remercie.

Roland STEFANOWICZ
Membre du CA SNPS
Représentant
EuroCOP

Violence contre la police : un exemple pratique

La problématique de la violence contre les fonctionnaires de police attire l'attention depuis longtemps. Le nouvel accord de gouvernement y consacre également quelques lignes, indiquant qu'une approche globale sera elaborée. Mais il faut savoir que la réglementation actuelle offre deja plusieurs possibilités aux victimes de violence. Illustrons ceci a l'aide d'un petit exemple pratique.

Le thème de la violence à l'égard des policiers n'est pas vraiment nouveau. Ainsi, une équipe de recherche de l'université libre d'Amsterdam menée par le professeur J. Naeyé a réalisé une étude détaillée de cette problématique en se basant sur des données policières couvrant la période de 1997 à 2005. Cela a débouché sur un mini-programme « gérer la violence », avec une série de recommandations. En attendant que notre gouvernement se penche également sur ce problème, il est important que chacun de nous sache ce qu'il faut faire en cas de blessures suite à une intervention en service. Voici donc un exemple pratique.

LES FAITS

Les faits se sont produits lorsque notre collègue travaillait en tant qu'inspecteur à l'aéroport national, où il était responsable du rapatriement d'étrangers. Au cours de l'année 2004, une personne qui devait quitter le territoire belge a été amenée à l'aéroport. Cette personne s'est opposée violemment lorsque les policiers l'ont fait monter à bord de l'avion à destination de Conakry (Guinée). Pendant cet accrochage, notre collègue inspecteur est tombé – son genou heurtant le « tarmac » - et s'est blessé. Il s'est dès lors retrouvé en incapacité de travail complète jusqu'en octobre 2006.

L'intéressé a introduit une déclaration d'accident de travail et a été soumis dans ce cadre à une expertise médicale. Lors de celle-ci, 14% d'invalidité permanente lui ont été octroyés.

Sur le plan judiciaire, notre inspecteur a déposé plainte, mais à peine quelques mois plus tard, le parquet a classé le dossier sans suites pour des « raisons de priorité ».

INTERVENTION DU SNPS

Au cours de l'année 2009, notre inspecteur s'est adressé à nos services car il était de plus en plus gêné par les blessures à son genou. Nous lui avons donné un double conseil. D'une part, introduire une demande de révision de l'accident de travail, avec l'assistance d'un de nos médecins-experts. D'autre part, assigner l'auteur devant le tribunal civil pour préserver ses droits aux dommages-intérêts.

La demande de révision a été jugée favorablement, faisant passer le pourcentage d'invalidité octroyé de 14 à 16%.

Notre assistance juridique a fait intervenir un avocat, qui a fait assigner l'auteur devant le tribunal civil de Bruxelles. Naturellement, l'auteur ne s'est pas présenté, et a donc été condamné par contumace au paiement à notre inspecteur de 39.709 € (plus intérêts). Lorsque l'huissier de justice a constaté que le jugement ne pouvait être signifié, une requête a été introduite auprès de la Commission pour l'aide financière aux victimes d'actes intentionnels de violence.
Dans sa décision du 16 novembre 2011, la commission juge que l'estimation des dommages moraux subis ne doivent pas se limiter à une simple quantification sur base des 16%. Elle avance à juste titre qu'en conséquence des faits survenus, la victime ne peut plus participer aux épreuves physiques, et se voit donc privée de toute opportunité de promotion. En outre, la victime est confrontée quotidiennement à la réalité suivante : jusqu'à l'âge de la pension, elle ne pourra plus effectuer que des tâches administratives. Sur base de ces considérations, la commission octroie un montant de 35.000 €.

CONCLUSION

A chaque fois que vous êtes victime d'une forme quelconque de violence dans le cadre de l'exercice de votre travail, le mieux est de faire 2 déclarations : une déclaration d'accident de travail et une plainte en tant que victime de cette violence. De plus, il vous est loisible de vous adresser à notre assistance juridique pour des conseils et une assistance, comme l'a fait notre inspecteur, avec succès.

G.C.

LU POUR VOUS

Moins de place pour les fonctionnaires

Chaque fonctionnaire fédéral dispose aujourd'hui de 20 m² en moyenne. Ce chiffre devrait diminuer d'environ 30 pour cent. « La norme va être progressivement ramenée à 13,5 m² par fonctionnaire (équivalent temps plein) », confirme Laurent Vrijdaghs, administrateur général de la Régie des Bâtiments.

Il y a dix ans, les fonctionnaires fédéraux étaient souvent hébergés dans des conditions déplorables. A présent que la qualité s'est améliorée, il faut travailler davantage sur le nombre de m². Suivant la nouvelle norme, on pourrait économiser en moyenne 5 m² par fonctionnaire temps plein. Au sein des services de police, nous serons également confrontés à cette question.

Ainsi, cette nouvelle norme est déjà utilisée pour les plans de déménagement de la police fédérale, des Jardins de la Couronne vers le complexe de la Cité administrative de l'Etat.

Départ du président du Comité P Van Lijsebeth

Bart Van Lijsebeth abandonne la présidence du Comité P, l'organe de contrôle de la police. Il a été communiqué qu'il prenait une pension anticipée pour raisons personnelles. Nous avons toutefois appris d'autres sources qu'il y avait du grabuge au sommet du Comité P. D'une part, le Comité est mécontent parce qu'il pense qu'on ne tient pas assez compte de ses avis. D'autre part, l'autonomie du service enquêtes du Comité P fait également l'objet de discussions.
En tant qu'association syndicale, nous savions déjà depuis quelques temps que les relations de travail entre la hiérarchie du Comité P et les autres collaborateurs n'étaient pas vraiment bonnes.

La fraude, plus une priorité pour la police ?

La fraude, la corruption et toutes autres formes de criminalité financière et économique grave n'allaient plus faire partie des priorités de la police durant les quatre prochaines années.
La hiérarchie avait décidé de supprimer la lutte contre la fraude à grande échelle de la liste des priorités du projet de plan de sécurité nationale 2012-2015. Cela avait été confirmé au nom de Paul Van Thielen, commissaire général de la police fédérale. « Cela a fait l'objet d'une longue discussion », commentait Van Thielen. Avant d'être rappelé à l'ordre par le gouvernement Leterme sortant.

ACTION DU SNPS A LA PRISON DE LANTIN

Le 1er décembre, comme annoncé dans la presse, le SNPS a mené une action aux portes de la prison de LANTIN.
L'objectif était de donner un signal fort d'opposition au remplacement des gardiens de prison par la police.
Bien que l'introduction d'un service minimum dans les prisons soit demandée depuis longtemps, elle n'a toujours pas été votée. Cela n'a (une nouvelle fois) pas empêché les gardiens de prison d'utiliser leur droit de grève pour participer à l'action nationale du 2 décembre à Bruxelles.
Avec les fêtes qui approchent, il était nécessaire de mettre ce problème sur le tapis pour que la police ne doive pas (pour la énième fois) passer ces jours de fête en prison.

Inquiétude parmi nos pensionnés et ceux qui le seront bientôt.

L'inquiétude est perceptible. Tout le monde se pose des questions. C'est la confusion la plus totale et personne ne sait à quoi s'en tenir.

Ainsi, nous recevons tous les jours des questions telles que :

« Comme on parle de faire passer la moyenne du salaire de référence de cinq à dix ans, dois-je demander ma pension maintenant ? A partir de quand cela entre-t-il en vigueur ? »

Pour répondre à cette question, il me faudrait une boule de cristal. Et si j'avais une telle boule, en supposant qu'il en existe, le sujet de la pension apparaîtrait de manière très trouble et confuse.

Je peux néanmoins rassurer une grande partie de nos membres.

Ceux qui comptent plus de 36 ans de service n'ont rien à craindre, en tout cas pour une moyenne de dix ans.

A quelques exceptions près, ceux qui comptent 25 ans de service touchent la rémunération maximale. Ajoutez dix ans de plus, et après 36 ans de service, vous avez un salaire de référence maximal.

Mais vous n'avez pas encore atteint le nombre maximum d'années. Ce nombre n'est atteint qu'après 37,5 années de service.

Pour les autres, il faut attendre de voir ce que fera notre gouvernement en formation et s'il envisagera encore cette modification de la loi. (NDLR : L'accord du gouvernement prévoit bien un calcul du traitement moyen sur les 10 dernières années, **sauf** pour les personnes qui auront atteint les 50 ans au 01 janvier 2012 au plus tard !)

Tout ceci vaut pour une carrière uniforme et lisse. Lorsque des nominations ou des hausses de salaire sont encore applicables les dernières années, tout le calcul est évidemment modifié.

« Et le bonus de pension ? »

Nous pouvons affirmer avec certitude que le bonus de pension octroyé à ceux qui continuent de travailler après leur 60ème anniversaire reste d'application en 2013. Pour la suite … ?

« Adaptation de l'index et viabilité du système de pensions »

« Et quid de l'âge de la pension pour les policiers ? »

Ici encore, l'avenir semble préoccupant. Nous regardons en direction de l'Europe et observons la tendance générale.

La Belgique est l'un des pays de l'OCDE qui aurait le moins investi ces dernières années pour maintenir la viabilité de son système de pensions.

C'est du moins ce qu'indique un rapport.

Plusieurs pays de l'OCDE n'hésitent pas à s'attaquer à l'un des plus grands tabous : les hautes pensions des fonctionnaires. Dans d'autres pays européens, par exemple en France, des mesures sont prises, et les pensions des fonctionnaires sont uniquement adaptées à l'augmentation de l'inflation (index comme chez nous) et non à l'augmentation des salaires (péréquation).

Dans d'autres pays européens, les fonctionnaires recevront une pension moindre lorsqu'ils partiront en pension. Autrement dit moins que ce qu'ils espéraient obtenir. L'Irlande a quant à elle augmenté les cotisation sociales des fonctionnaires.

Pour le moment, chez nous, cela reste plutôt calme. Etonnamment calme. Le calme avant la tempête ? D'autres pays européens jouent aussi sur l'augmentation de l'âge de la pension. Cela pourrait arriver à notre pension spécifique pour la police intégrée, via la pension des fonctionnaires, ce qui voudrait dire que les policiers pourraient être les dindons de la farce.

Des mesures seront sans doute prises aussi chez nous. Sans trop de douleur, espérons-le.

Nous devons donc toujours rester vigilants.

« En septembre 2011, les pensions devaient augmenter. Chez moi, ça n'a pas été le cas, et rien n'a changé. »

En effet : la presse nous a expliqué en long et en large qu'en septembre 2011, le montant mensuel de la pension augmenterait de 2%.

Mais ce qu'on a omis de nous dire, délibérément ou non, c'est que cette hausse ne concernait pas le secteur public. Ainsi, tous les fonctionnaires ont évidemment froncé les sourcils en constatant que leur pension n'avait pas augmenté.

On oublie trop souvent qu'il existe deux types de pensions : Celles du secteur public d'une part, et les pensions des indépendants et salariés d'autre part.

Vous l'avez entretemps compris : ces 2 % ne vous étaient pas destinés, mais concernaient les pensionnés des autres régimes de pension.

« Les cotisations de pension de la police locale passeront de 27,5% à 41,5% en 2016. Quelles seront les répercussions sur notre pension ? »

Il n'y a pas de quoi en perdre le sommeil, mais nous percevons tout de même une certaine inquiétude dans plusieurs questions posées à ce sujet.

A première vue, il n'y aura aucun changement direct pour les pensionnés.

Mais il pourrait tout de même y avoir des conséquences indirectes.

La l**oi du 24 octobre 2011** sur le nouveau financement des pensions de fonctionnaires a été publiée au Moniteur Belge ce 3 novembre. Suite à cette loi, une administration locale doit payer plus de cotisations pour les pensions de ses fonctionnaires. La cotisation de pension devra augmenter de 1,8% à 2% par an pour compenser le vieillissement. D'ici 2016, le taux de cotisation de base pour toutes les administrations locales sera de 41,5%.

Résultat : les frais de personnel des services de police augmenteront sensiblement et dans certaines zones, il faudra inévitablement faire des économies.

Finalement : attendons de voir à quelle sauce nous serons mangés !

Comme nous, restez v i g i l a n t s !!!

Source : documentation propre, Moniteur Belge, presse.

Marcel De Loof

Communication

Chaque année, nous organisons deux voyages de sports d'hiver pour renforcer les liens d'amitié entre les collègues au sein de la police. Notre organisation est déjà soutenue par l'asbl IPA Belgique ainsi que par le SSDGPI via un subside de 5 € pour les activités socio-culturelles.
Pour cette année, nous nous attendons à l'octroi d'un subside de 10 € du SSDGPI. Par ce message, je m'adresse au SNPS afin qu'il nous soutienne. Nous ne demandons pas d'argent ! Nous souhaitons juste une annonce dans le périodique ECHO.
Vous pouvez également consulter notre site : www.goforski.be ou www.ipa.be/ski .

Meilleures salutations,
Marc-Margy Durant
www.goforski.org

FAQ – Promotion au cadre supérieur

Dans le cadre de la promotion par accession au cadre supérieur, un agent de police doit-il remettre sa démission en cas d'admission à la formation de base du cadre de base ?

Conformément à l'article IV.II.47, alinéa 5, PJPol, les aspirants qui appartenaient déjà, avant leur admission, au cadre opérationnel d'un service de police déterminé continuent à en faire partie pendant leur formation de base. Les agents de police ne devront en aucun cas démissionner de leur emploi **statutaire** actuel.
En ce qui concerne les agents **contractuels**, cela se traduit par une suspension de leur contrat de travail pour la durée de la formation.

- **En cas de *réussite*, le membre du personnel est nommé dans un emploi statutaire d'inspecteur et le contrat initial perd sa raison d'être.**
- **En cas *d'échec*, l'agent réintègre son corps de police. La suspension du contrat d'emploi d'agent de police est alors levée.**

Durant la formation de base d'inspecteur de police, tous les aspirants (y compris ceux issus du cadre des agents, **contractuels ou statutaires**, qui suivent la formation dans le cadre de la promotion sociale) sont commissionnés automatiquement dans le grade d'aspirant inspecteur et bénéficient de l'échelle de traitement B1.

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

ARLON

Le 17 octobre 2011, ANSIAUX Pierre – 67 ans

ANTWERPEN

Le 13 octobre 2011, GEUENS Frans, époux de HUYSMANS Mia – 85 ans

BRUGGE

Le 04 novembre 2011, BERKERS Albert – 92 ans

Le 03 octobre 2011, VERHOESTRAETE Henriette, veuve de LANNOO Maurice – 84 ans

Le 26 août 2011, VERLET Maurice – 90 ans

Le 28 août 2011, KINDT Maria, veuve de VANSTEELANT Jérôme – 92 ans

BRUXELLES

Le 03 septembre 2011, DELEUZE Michael – 29 ans

Le 31 octobre 2011, DUWIJN Michel, époux de SCHOLLAERT Carine – 49 ans

Le 01 août 2011, BODSON Paul - 82 ans

Le 30 octobre 2011, MORIAME Pierre, époux de VAN BAMBOST Denise – 83 ans

TOURNAI

Le 15 octobre 2011, DEBERHES Christian, époux de PREVOST Eveline – 62 ans

GENT

Le 10 novembre 2011, VANDE VELDE Arthur – 92 ans

Le 22 octobre 2011, VAN DAMME Willy, époux de PALSSCHAERT Irena – 82 ans

Le 09 octobre 2011, VERSNAEYEN Leon, époux de DE KEUKELAERE Suzanne – 89 ans

Le 12 octobre 2011, VERMEULEN Francine, époux de PLAETINCK Willy – 67 ans

HASSELT

Le 08 novembre 2011, BOLKAERTS Julien, époux de POELMANS Maria – 90 ans

LIEGE

Le 29 octobre 2011, ORY Nicolas, époux de WAGNER Philippine – 90 ans

Le 03 novembre 2011, POILVACHE Julia, veuve de HARDY Jean – 87 ans

MECHELEN

Le 27 octobre 2011, VAN LAER Roza, épouse de VERLINDEN Frans – 85 ans

TONGEREN

Le 02 août 2011, CONINX Maria, veuve de BEYNS Albert – 85 ans

VERVIERS

Le 19 octobre 2011, MASSART Henri – 87 ans

IN MEMORIAM

DUWYN Michel

Né à Etterbeek, le 19 mai 1962
Décédé à Jette le 31 octobre 2011

Michel était délégué SNPS pour la zone de police Bruxelles-Ouest.
Au nom du Bureau national, du Conseil d'administration et des collaborateurs du SNPS, nous présentons nos sincères condoléances à la famille et en particulier à son épouse Carine et à ses enfants.

60 ans de mariage

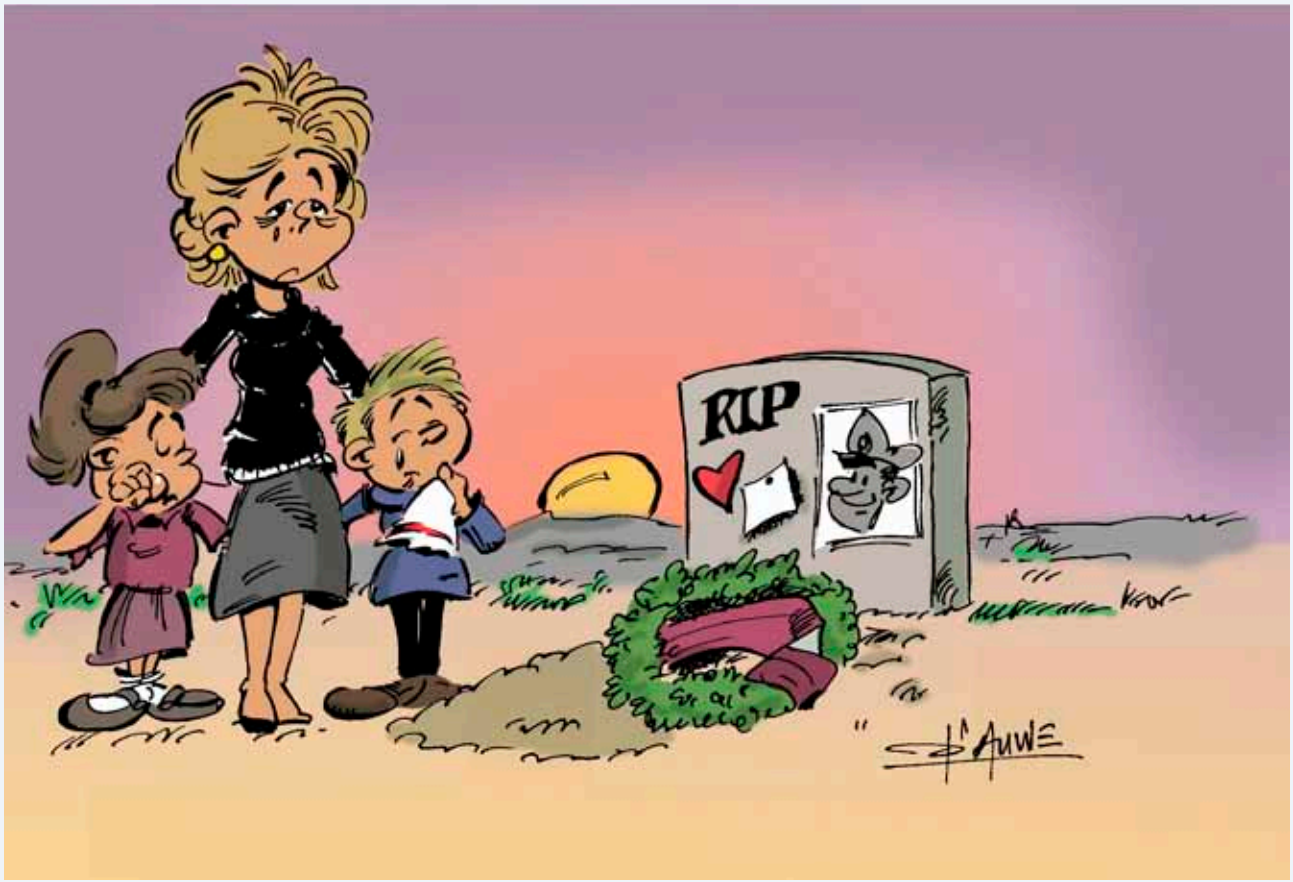
C'est le 14 novembre 1951 que DERBOVEN Frans Jan Julius (14/04/1923) et VAN DINGENEN Anny Marie Louise (20/09/1930) se sont mariés.

Cette année, ils ont donc fêté leurs noces de diamant.

Toutes nos félicitations à ce couple qui réside à MOL.

Pour rappel

Nous sommes de plus en plus confrontés à des questions de membres sur ce qu'il faut faire, et comment, en cas d'événement grave, de décès ou d'admission d'urgence ou inattendue en clinique. Pour vous aider, nous avons conçu il y a quelques années une fiche où peuvent être reprises les informations les plus utiles. L'intention n'est certainement pas de remplacer un notaire, un avocat ou un entrepreneur de pompes funèbres, ni de marcher sur leurs platebandes. La fiche est spécifiquement conçue pour tous nos membres des services de police et membres du CALog. Cette question ne se pose apparemment que lorsque le besoin se présente, voire lorsqu'il est déjà trop tard. C'est pourquoi nous demandons avec insistance de porter une certaine attention à cette fiche. Une fiche remplie permettra à nos délégués locaux de retrouver toutes les données nécessaires pour mener à bien les tâches administratives qui leur sont confiées. Nos délégués sont formés pour vous aider dans ces situations malheureuses ou défavorables qui peuvent vous arriver.



Conservez soigneusement les documents suivants !

1. Le document mentionnant le grade et le numéro d'identification du fonctionnaire.
2. Tous les documents relatifs à la pension de retraite octroyée au fonctionnaire :
   - 2.1. Le document du Ministère des Finances, Administration des Pensions confirmant réception de la demande de pension et communiquant le NUMERO DE PENSION.
   - 2.2. La lettre du Ministère précité communiquant le **montant annuel de la pension** et le **numéro de brevet**.
   - 2.3. L'avis du Ministère précité notifiant que la pension a été DEFINITIVEMENT approuvée, **avec le calcul de la pension**.
   - 2.4. L'octroi d'une invalidité.
3. Si le fonctionnaire bénéficie d'une pension de réparation, les documents octroyant cette indemnisation ou rente.
4. Pour certains fonctionnaires :
   - 4.1. La CARTE DE COMBATTANT, avec mention des services de guerre 40 - 45.
   - 4.2. Les documents relatifs à l'octroi d'une pension de guerre en raison de blessures et / ou maladies survenues durant la guerre et pour lesquelles une invalidité ou rente a été octroyée.
5. Si le fonctionnaire concerné bénéficie également d'une pension de retraite dans le secteur privé, les documents suivants doivent être conservés :
   - 1.1. L'avis de l'Office national des pensions communiquant que la demande de pension a été approuvée.sdienst voor Pensioenen waarbij wordt meegedeeld dat de pensioenaanvraag werd goedgekeurd.

A CONSERVER

FICHE DE RENSEIGNEMENTS A COMPLETER		
Données du membre		
NOM et prénom		
Lieu et date de naissance		
Numéro national		
Numéro de membre SNPS		
Matricule(s) (utile pour certaines associations : FSS, Mutuelle de secours, …)		
Dernier grade ou barème.		
Numéro(s) de brevet de pension (indiqué sur les extraits de compte)		
Pensions et rentes (rentes de guerre –pensions de réparation temps de paix, etc.)	Dénomination	Numéro
Date et lieu du mariage		
Date du divorce		
Données du conjoint/de la conjointe.		
NOM et prénom		
Lieu et date de naissance		
Numéro national		
Numéros de pension et/ou de brevet. Revenu de remplacement.	Dénomination	Numéro
Autres données utiles		
Délégués locaux (pensionnés) pour signaler un décès.		
SNPS NATIONAL		
SNPS NATIONAL	02/644.65.00 - Fax : 02/644 67 93	
ASSURNAT (package, etc.)	02/643 20 25 - Fax : 02/643 20 29	
Assurances		
Assurance	Nom de la compagnie	Numéro de police
Assurance-vie		
Incendie		
Hospitalisation		
Responsabilité civile		
Assistance (par ex. ETHIAS)		
Epargne-pension		

Plus d'infos ? Contacter Marcel De Loof