

echo

N°722

Revue trimestrielle
janvier 2017

« Crime organisé,
police désorganisée ? »

Que deviennent-ils ?

Salduz Plus





Le mot du président

Cher lecteur,

Avec la parution de cet Echo, nous laissons 2016 derrière nous. Nous voici déjà en 2017.

Au nom de tous les collaborateurs et délégués, j'ai l'honneur de vous souhaiter une bonne année 2017 et j'espère que toutes vos attentes pourront devenir réalité. Merci ! Merci de la confiance que vous avez placée en notre association en 2016.

Comme jeune Président, 2016 fut une année remplie d'émotions. Assumer la fonction de Président dans notre organisation est un vrai défi.

Chaque fois que j'ouvre le journal le matin, je peux lire qu'il y a l'un ou l'autre changement dans le monde policier. La vitesse de ces changements ne semble pas vouloir diminuer.

Mais je constate aussi beaucoup de désinformation. Certains stratèges s'emploient régulièrement à jeter des pavés dans la mare. Alors on attend calmement et on regarde de quel côté et avec quelle intensité les vagues se présentent....

Le SNPS est aussi en pleine mutation et vise à trouver un nouvel équilibre.

Notre cheval de bataille est la communication. Nous y investissons beaucoup. J'en réfère à nos différents canaux de communication et notamment notre site web, notre présence sur Facebook et Twitter.

Nous améliorons également notre communication interne, notamment par le passage vers une plateforme Sharepoint. Nous cherchons de nouvelles possibilités pour simplifier la gestion du courrier et perfectionner notre administration financière ou autre.

Mais la modernisation connaît ses limites. A chaque pas, on doit bien réfléchir, sinon on risque de manquer l'objectif...

En 2016, nous avons retravaillé les formations internes pour nos délégués et les avons modernisées. En 2017, nous poursuivrons nos efforts afin de garantir une bonne connaissance de base à nos délégués. On doit aussi investir dans la transmission de l'expertise, le suivi et le rafraîchissement des connaissances. Un vrai défi pour une petite équipe, où chaque membre a son importance. Ensemble, nous essayons de promouvoir le travail d'équipe. C'est pour moi aussi un processus d'apprentissage.

En 2016, nous avons initié un groupe de travail "bureau politique". L'objectif est de permettre d'avoir une meilleure vue sur les thèmes syndicaux, de veiller à pouvoir débattre

des problématiques et orientations. C'était une tentative encore timide, surtout en raison de l'arrêt temporaire des négociations.

Mais en 2017, nous souhaitons donner un rôle plus large au bureau politique. La participation de chaque entité est d'ailleurs un de nos objectifs.

En 2016, nous nous sommes aussi investis dans la problématique des agents de police. Beaucoup de négociations ont été consacrées à ce thème. Dans ce cadre, nous avons mis en place une permanence hebdomadaire au niveau national. Nous avons donné de nombreuses sessions d'information pour le personnel partout dans le pays.

Nous continuerons en 2017.

Nous n'avons pas oublié nos amis du CALog. Ainsi, les préoccupations du groupe de travail CALog ont été reprises dans le cahier de revendications du SNPS.

Cahier de revendications que nous avons présenté en janvier, et qui a seulement commencé à être négocié en novembre. Mais, nous veillerons à débattre sur l'ensemble des thèmes repris au dossier.

Mes objectifs au moment de ma candidature reposaient sur trois piliers :

« COP » : communication, honnêteté, participation.

Le train de la communication est en route et atteindra bientôt sa vitesse de croisière.

Nous recherchons la participation de tous nos collaborateurs, selon leurs compétences et spécificités.

A tous les niveaux, de nombreux collaborateurs sont occupés à divers projets. Cela fait du bien, car c'est l'esprit de notre association. Forts ensemble... Rester sur la touche et se plaindre ne résout rien, est contreproductif. Personnellement, je préfère transformer l'énergie négative en énergie positive.

Oui, je suis peut-être un président naïf, mais comme humaniste, je crois encore dans le bon, et je continue à me concentrer sur ce qui avance bien.

Honnêteté se traduit dans la désignation d'un commissaire-réviseur qui soumet nos processus internes à un regard critique. Nous avons aussi désigné plusieurs avocats qui nous assistent pour les dossiers juridiques de notre association. Professionnaliser connaît son lot de défis...

2017 s'annonce comme une année bien remplie sur le plan syndical. Beaucoup de changements sont annoncés. Nous sommes curieux de voir ce qu'il en sera.

Mais surtout, nous sommes combatifs et prêts à défendre les intérêts de nos membres. Nous espérons de tout cœur pouvoir compter sur votre soutien.

Forts ensemble...

Carlo Médo
Président National

**"Merci,
merci de la confiance que vous avez
placée en notre association
en 2016."**

Pourquoi devenir membre ?

*Comme tout va bien, je n'ai pas besoin de syndicat !
Je peux résoudre seul mes problèmes !
Je m'affilierai lorsque j'aurai des problèmes !
Aujourd'hui vous pouvez trouver les informations nécessaires partout !*

C'est une erreur !

Contractez-vous une assurance lorsque votre cuisine est déjà en feu ?
Il vaut mieux être prévoyant.

Le SNPS est un syndicat apolitique pour toutes les catégories du personnel de la police intégrée en service actif, pensionnés et leur veuf(ve).

Le SNPS est une organisation syndicale représentative. Il concerte et négocie à tous les niveaux, aussi bien avec le gouvernement que les autorités locales et fédérales, et ce, dans l'intérêt de notre profession et du bien-être de nos membres.

Le SNPS veille à ce que l'autorité donne au personnel de police la place qu'il mérite dans la société et dans la sphère policière.

Le SNPS négocie avec l'autorité notre statut, les procédures d'engagement, la formation, la carrière, le statut disciplinaire, la pension, etc.

L'intérêt de nos membres est notre priorité.

Grâce à ses nombreuses années d'expérience, le SNPS est le défenseur indispensable de tout le personnel.

- Nous nous battons pour votre traitement et votre carrière.
- Nous nous battons pour la protection de vos droits et de votre statut.
- Nous nous battons pour vous garantir une vie de famille socialement acceptable.

Le SNPS est une organisation professionnelle qui peut fournir une véritable défense des intérêts généraux et particuliers à ses membres, et qui offre en complément de nombreux avantages sociaux.

En raison des réseaux de délégués présents dans les différentes provinces sur l'ensemble du territoire, nos membres peuvent bénéficier d'un soutien direct dans leur environnement immédiat de travail.

Ce service de proximité est primordial pour nous tous.

Le SNPS ne s'attarde pas sur le passé mais est orienté vers les nombreux défis encore à venir.

Nous vous proposons un syndicat fort, moderne et efficace, ensembles, avec les nombreux membres qui ont déjà choisi d'accorder leur confiance au SNPS.

**PLUS FORTS ENSEMBLE !
Le SNPS, votre syndicat !**

**Vu l'Art. 29 de la loi du 24 Mars 1999, le montant de la
cotisation syndicale pour les membres actifs doit être adapté
à partir du 1/1/2017 comme suit :**

- € 156,00 (paiement annuel)
- € 13,00 (paiement mensuel)

ECHO SYNDICAL Générique

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

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

Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions de la loi de la vie privée (Loi 08/12/1992).

- Editeur responsable:
Carlo Médo
- Mise en page:
Joeri Franck
- Dessinateur:
Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Contacts provinciaux

- **Brabant Wallon**
Olivier Laurent - 0476 28 22 16
- **Hainaut**
Jean-Claude Barbier -
0497 058 670
- **Liège**
Fabrice Discry - 0495 24 00 98
- **Luxembourg**
Dominique Remy - 0498 93 43 02
- **Namur**
Thierry Belin - 0496 64 13 36
- **Bruxelles-Capitale**
Mario Thys - 0485 55 58 80
- **Secteur pensionnés**
Dany Cavet - 0495 21 49 45



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



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



https://twitter.com/nspv_snps/

2016 fut une année difficile ... mais que nous réserve 2017 ?

Nous laissons derrière nous une année 2016 bien chargée pour la Police. A bien des égards, je n'ai pas souvenir d'un tel enchaînement d'événements majeurs et de réformes sur si peu de temps.

En effet, alors que nous devons composer avec un déficit structurel conséquent en matière de personnel, en 2016 nous avons dû faire face successivement à quatre crises majeures, la menace terroriste et sa période de niveau 4 dans la foulée des attentats de Paris, la problématique des migrants, les grèves de longue durée dans les établissements pénitentiaires, ainsi que les attentats à l'aéroport de Zaventem et dans le métro Bruxellois.

Et, comme si le personnel n'avait pas assez de pression sur les épaules avec tout cela - les policiers étant depuis fin 2015 sous le coup d'une dérogation permanente en matière d'organisation du temps de travail - malgré ce contexte difficile, notre gouvernement, peu soucieux de la charge déjà supportée par la Police, multiplie les réformes et autres annonces de futurs changements statutaires ... Réforme des pensions, débats sur les tâches clés de la Police et autres nouvelles idées relatives à l'avenir de la formation des policiers viennent ajouter une couche supplémentaire aux nombreuses inquiétudes du personnel.

Dans ce contexte déjà bien difficile, l'optimisation de la Police Fédérale s'est également poursuivie, selon le phasage prévu pour la mise en place du personnel dans le cadre du nouveau tableau organique.

Les signaux positifs de la part de notre Ministre furent hélas fort peu nombreux et bien souvent directement mis à mal par l'un ou l'autre effet d'annonce de sa part concernant un nouveau changement envisagé au sein de la Police.

Et, quand je parle d'effet d'annonce ... si l'on additionne le nombre de policiers promis en renfort à gauche et à droite par Jan Jambon, partout dans le pays (aéroports, enquêteurs, unités spéciales, plan canal, WPR, ...), ce n'est pas 1.600 policiers qu'il fallait recruter mais plus de 2000 !

D'ailleurs, en matière de renforts en personnel, au lieu des 1600 initialement annoncés, c'est finalement 1.400 policiers qui ont réellement été incorporés en 2016 dans les écoles de Police ... Espérons cependant que les 200 recrutés supplémentaires viendront effectivement gonfler le quota d'incorporation prévu pour 2017 !

Une chose est certaine, malgré tout cela, le personnel de Police a montré sa grande disponibilité et son professionnalisme, vous pouvez tous en être fiers. J'espère néanmoins que nos dirigeants s'en souviendront au moment venu !

Laissons donc 2016 derrière nous ... Mais que devons-nous attendre de 2017 ?

Si après les événements récents à Berlin, la menace terroriste semble ne pas pouvoir diminuer dans l'immédiat, la charge de travail en matière d'enquête et de sécurisation restera importante.

Cette année 2017 sera en tout cas chargée sur le plan syndical.

Nous avons en effet repris les négociations sectorielles avec la négociation de nos cahiers de revendications.

D'autres dossiers initiés dans le cadre des tâches clés devraient également atterrir sur la table de négociation ; je pense notamment à la mise en place du nouveau service de la direction de la sécurisation qui devrait être mis en œuvre via le transfert de personnel de la Défense Nationale et du corps de sécurité du Ministère de la Justice.

La réforme des pensions se poursuit également avec le débat sur les métiers lourds au sein du Comité National des Pensions. Dans ce cadre, les 4 critères de reconnaissance de la pénibilité ont été fixés, à savoir, le travail physique lourd, les contraintes liées à l'organisation du travail (ex: travail de nuit), les risques sur le plan sécuritaire et la pression mentale ou la charge émotionnelle liée au travail. L'avancée des travaux devrait définir les contours de notre futur régime de pension, les critères liés aux métiers lourds ne sont que la première étape, le gouvernement doit encore déterminer l'impact budgétaire et surtout désigner quels métiers ou fonctions pourront être qualifiés de métiers lourds, ainsi que le bénéfice en matière de pension (âge, calcul) lié à cette reconnaissance en tant que métier lourd.

La position tenue par notre Ministre dans ce dossier est en tout cas que la Police bénéficie du même régime pour tous et non fractionné en une multitude de fonctionnalités. Nous nous devons donc d'être vigilants afin de mettre tout en œuvre pour garantir vos droits et veiller à l'amélioration de vos conditions de travail.

Nos meilleurs vœux pour cette année 2017, tant sur le plan personnel que professionnel.

Le SNPS vous remercie pour votre confiance et votre soutien. Dans le contexte actuel, une chose reste certaine : ensemble, nous sommes plus forts !

Jérôme Aoust
Secrétaire National

Calog

Chers CALog,

Je sais, on pourrait parfois l'oublier, ou à tout le moins en douter, mais nous aussi, nous appartenons au monde policier, ce que nous devons en outre régulièrement rappeler à nos collègues opérationnels. Je tiens dès lors à clarifier un point qui concerne les membres du personnel CALog et qui figure depuis quelques années déjà dans le cahier de revendications du SNPS.

En 2016, notre revendication relative aux anomalies salariales n'a pas été rencontrée, mais la persévérance vient à bout de tous les obstacles. Notre président a promis de faire valoir nos droits.

Je m'explique :

Quoi de plus logique que de passer avec le temps à une autre échelle de traitement qui serait également plus élevée. Mais la réalité est différente. Dans les 4 anciennes échelles de traitement, l'échelle de traitement 2 est devenue l'échelle de traitement 1, ce qui est bien sûr génial pour les nouveaux venus, mais entre les anciennes échelles de traitement 2 et 3, un nouvel échelon a été introduit pour ne pas devoir créer d'échelle de traitement 4. Vous vous rendez compte. Ensuite, des échelles majorées ont encore été intercalées. Parfaitement, « majorées », n'ayons pas peur des mots ! Tout ceci signifie qu'une majoration ne veut pas toujours dire qu'il y a eu une augmentation de salaire. Nous voulons rectifier la situation depuis des années.

Mais logique et politique...

Ann Belaen

Déléguée CALog Brabant flamand

Le travail sur écran de visualisation

Certaines modifications relatives aux risques liés au travail sur écran de visualisation sont d'application depuis le 1er janvier de l'année dernière.

Plus d'examen périodique !

L'examen périodique de santé standard est supprimé.

Plus d'examen d'embauche ou de reprise du travail !

Vu la suppression de l'examen périodique pour les travailleurs sur écran de visualisation, l'évaluation de santé préalable et l'examen de reprise du travail (après une absence d'au moins 4 semaines) sont également supprimés.

Une analyse du poste de travail tous les 5 ans

Ces évaluations de santé ont beau avoir été supprimées, les risques continuent d'exister. Tout comme l'obligation de procéder à une analyse des postes de travail à écran de visualisation. L'accent sera désormais davantage mis sur cette analyse qui doit être réitérée tous les cinq ans au moins, et qui sera réalisée au niveau tant de chaque groupe de postes de travail que de l'individu. Il est également proposé de compléter encore une fois cette analyse par un sondage mené auprès des travailleurs. La plupart des services externes auraient dans ce cadre créé un questionnaire en ligne que l'employeur peut utiliser à sa guise.

Un examen est-il encore possible ?

Si le sondage révèle que les travailleurs sur écran de visualisation sont éventuellement confrontés à des problèmes de santé, les travailleurs concernés peuvent être soumis à une évaluation de santé adaptée par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Il va de soi qu'en cas de problèmes liés au travail, chaque travailleur peut de toute façon être reçu en consultation spontanée par le conseiller en prévention-médecin du travail, même à l'insu de son employeur s'il le faut. L'em-

ployeur peut, quant à lui aussi, d'initiative toujours envoyer ses travailleurs consulter le conseiller en prévention-médecin du travail.

La procédure relative aux lunettes pour ordinateur reste maintenue !

La procédure pour les lunettes pour ordinateur n'a pas changé. Le travailleur sur écran de visualisation ne peut en effet prétendre à des lunettes pour ordinateur que si ses lunettes actuelles ne conviennent pas ! Cela signifie qu'il doit d'abord disposer de lunettes (relativement neuves) de correction pour la vision de loin et de près, qui ne corrigent pas assez bien, avant de pouvoir acquérir des lunettes pour ordinateur. Sachez que les lunettes pour ordinateur sont un instrument de correction spécial, mais en aucun cas des lunettes multifocales.

Le SNPS demandera aux Autorités via le CCB comment elles comptent donner chair à ce nouvel AR. Nous mettrons tout en œuvre pour que l'analyse du poste de travail soit réalisée tous les cinq ans avec l'assistance d'un ergonome (posture face à l'écran, luminosité, pratique d'une activité physique régulière, chaise ergonomique, ...) afin d'obtenir un avis complet en faveur des travailleurs sur écran de visualisation. En outre, nous demanderons aux Autorités d'offrir à ces travailleurs la possibilité de se soumettre tout de même encore à un contrôle médical tous les cinq ans !



Koen Anraed

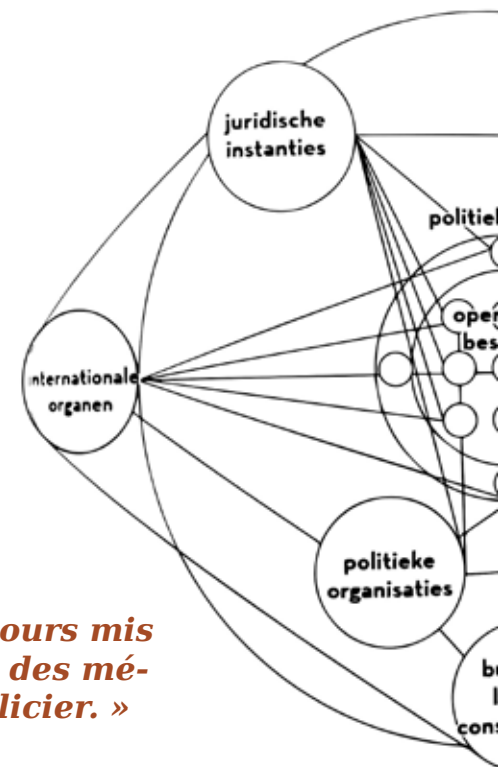
Certains policiers ont encore rédigé des procès-verbaux à l'aide d'une machine à écrire. Aujourd'hui, les équipes reçoivent leurs missions sur tablette et leur véhicule de patrouille est équipé d'un 'bureau mobile'. Cette transformation suffit-elle à l'organisation policière pour répondre aux attentes futures, surtout à l'heure où le numérique est devenu la norme ?

Pour répondre à cette question, j'ai décidé de m'adresser à Steven De Smet, un illustre personnage du paysage policier belge. Nombre d'entre vous le connaissent probablement sous le surnom du 'Flic' sur les médias sociaux. En 2012, il avait déjà écrit le livre 'La Nouvelle Police' dans lequel il décrivait l'influence de la numérisation - alors émergente - au sein de notre organisation. En Belgique, la plupart des inspecteurs en sont toujours à utiliser Word 6 lorsqu'ils veulent rédiger un procès-verbal dans ISLP, alors que les enquêteurs aux Pays-Bas effectuent déjà des enquêtes de voisinage numériques via une app de la police. Ma première question est dès lors de savoir s'il trouve que l'organisation policière a suffisamment évolué dans la bonne direction depuis la parution de son livre. Sa réponse est brève et empreinte de fermeté : « Non ». Lorsque je lui demande des explications, il attire l'attention sur le fait que si les décideurs politiques n'élaborent pas des structures complètement neuves, imprégnées de la philosophie de l'ère numérique, notre organisation policière est vouée à l'échec. Il résume cette philosophie en trois mots : 'structure plane, cohésion et partage'. Les spécialistes des RH confirment l'utilité d'une structure plane. Les décisions ne sont pas imposées par la hiérarchie, mais émanent des collaborateurs, qui se sentent ainsi davantage concernés par le processus de décision, avec un meilleur soutien pour conséquence.

Ensuite, il souligne l'importance du fonctionnement en réseau. « Les réseaux sont aussi vieux que le monde. Les gens ont toujours vécu en tribus ou en groupes et développé au sein de ceux-ci un réseau dans lequel ils avaient plus de contact avec l'un qu'avec l'autre. Nous créons donc tous des réseaux, même si on n'en a pas conscience, p. ex. lorsqu'on se renseigne pour savoir où bénéficier de bonnes conditions lors de l'acquisition d'une nouvelle voiture ou lorsqu'on noue des contacts dans un club de sport. Le réseautage a évolué d'une activité (in)consciente à une stratégie commerciale moderne, pour laquelle il est même possible de suivre des cours. Il n'est dès lors pas évident d'apprendre comment accéder à un réseau professionnel complexe et de grande envergure et s'y faire une place. »

Au fil de leur carrière, les policiers acquièrent énormément de connaissances. Partager des connaissances, c'est multiplier les connaissances. Mais notre discussion évolue assez vite vers son cheval de bataille : les médias sociaux. Faisons-en l'instrument idéal pour partager nos connaissances. Il nous explique avec enthousiasme : « Nous, policiers, pouvons considérer les médias sociaux et la numérisation de la société de deux manières : soit comme un instrument, soit comme un agent de transformation. Pour l'heure, l'accent est toujours mis sur l'application instrumentale des médias sociaux dans le travail policier. Pourtant, il vaudrait peut-être mieux se demander comment ceux-ci peuvent changer les choses pour la police. Autre-

« Pour l'heure, l'accent est toujours mis sur l'application instrumentale des médias sociaux dans le travail policier. »



ment dit, il ne s'agit pas de ce que la police peut faire de la numérisation, mais de ce que la numérisation fait de la police. Il nous faudra voir si l'organisation policière se maintient en s'adaptant suffisamment au climat numérique actuel. C'est motivant de suivre tous les efforts et réalisations individuels et locaux ; apprenons des expériences et expérimentations de chacun. Mais je pense que nous sommes tous d'accord pour dire que le moment est venu de voir plus loin. Il incombe à présent aux échelons supérieurs de mettre en œuvre cette transformation de la police, l'implémentation de nouveaux canaux d'information et la structuration de systèmes de communication supplémentaires. Le but ne peut être de tout réinventer dans chaque zone de police, ni de tester maintenant des processus dans lesquels nos voisins du Nord ont déjà de l'expérience depuis un an ou deux. Il est temps de trancher certaines questions au niveau fédéral, voire même international. »

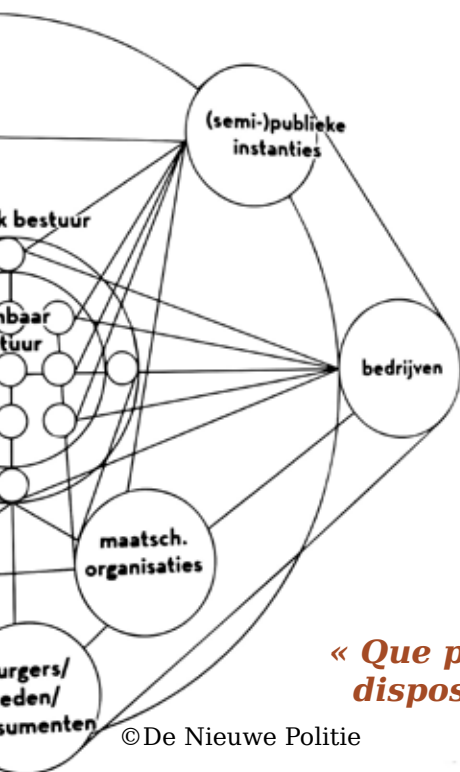
Les médias sociaux sont-ils une priorité à une époque de menace terroriste et de réchauffement climatique ?

« Si nous n'y recourons pas, nous nous ferons exclure ! D'autres ont pris le train en marche avec succès. »

Comme ?

« Un bon exemple en est l'État islamique. L'EI a su créer un climat d'anxiété dans le monde entier en diffusant des vidéos de décapitation via les médias sociaux. Leur effet a enflé comme une tache d'huile, que vous ayez vu ces vidéos ou non. Nous avons laissé les médias sociaux pour ce qu'ils étaient. Nous n'y avons que des critiques et avons laissé le terrain aux terroristes. »





« **Que peuvent faire les EIR si elles ne disposent d'aucune information ?** »

© De Nieuwe Politie

Le risque de cyber-attaques n'augmente-t-il pas avec la numérisation de notre organisation ? Comment pouvons-nous nous en prémunir ?

« Lorsqu'une organisation ne dispose pas des connaissances en interne, elle doit oser aller les chercher à l'extérieur. J'ai récemment été contacté par des hackers qui m'avaient averti de ce qui se passait sur le 'darknet'. Les règles ne sont plus d'application. Pourquoi n'offrions-nous pas un contrat de travail à des hackers éthiques pour qu'ils s'attaquent à des menaces spécifiques ? Certains délits restent impunis parce qu'ils dépassent les compétences d'un personnel qui n'a suivi qu'une formation policière classique. »

Ne faudrait-il pas faire appel à des externes ? Sur ce, je lui soumetts la proposition du professeur Derrick Gosse- lin, qui a élaboré une méthode scientifique pour penser l'avenir. En résumé, il s'agit de se concerter avec des experts dans un domaine, et surtout avec des experts qui sont en profond désaccord les uns avec les autres, puis de mettre le résultat de cette concertation en commun avec la recherche scientifique et les analyses de tendances disponibles. On obtient ainsi différentes options pour l'avenir. Il importe d'intégrer des indicateurs qu'on va ensuite surveiller.

Un tel groupe de réflexion, à savoir 'un institut de l'avenir policier', ne serait-il pas une manœuvre astucieuse pour pouvoir faire face de manière structurée aux menaces qui nous touchent ?

« C'est l'objectif de la création du Comité D, comme l'a promis notre ministre de l'Intérieur lors de la session d'inspiration #sécurité2020 du 30 juin 2016. Il s'agirait d'un comité disruptif qui est en mesure d'anticiper toute attaque imprévue ne relevant pas des modèles classiques. Ce comité est à présent dans une phase exploratoire, mais Jambon veut l'installer dès que possible. »

Enfin, je décide de soumettre encore quelques dilemmes au 'Flic'.

Des équipes d'intervention rapide (EIR) ou une police de quartier ?

« Que peuvent faire les EIR si elles ne disposent d'aucune information ? »

D'après le CDP De Smet, l'inspecteur de quartier est la personne idéale pour fournir les informations requises. « Je comprends que les EIR soient nécessaires, mais elles sont en fait superflues dans le cadre de la bonne utilisation des informations. »

Des compétences supplémentaires pour la sécurité privée : une chance ou une menace ?

« Les tâches reviennent progressivement à qui de droit. Les stewards effectuent tout de même aussi des fouilles, pourquoi les agents de gardiennage privés ne seraient-ils pas autorisés à le faire ? La limite pour moi, c'est de savoir pour quelle tâche on a besoin d'une arme. »

Il ajoute encore qu'à une époque de terrorisme, la police ne doit pas être présente à chaque fête ou braderie. Les organisateurs de l'événement sont également responsables de la sécurité et ne doivent pas en répercuter le coût sur les pouvoirs publics.

La tolérance zéro ou une résolution de problèmes orientée connaissances ?

Steven De Smet a un doute. « S'il faut appliquer la tolérance zéro, les décideurs politiques ont fait erreur des années durant. »

Il estime cependant qu'il est impossible de choisir entre les deux, parce qu'il s'agit de deux 'fonctionnalités' qui relèvent du grand parapluie policier.

Le travail à domicile pour les policiers à tous les niveaux : une réalité ou une utopie ?

« Pourquoi un agent de quartier doit-il toujours opérer depuis son bureau ? C'est une question de confiance et de reconnaissance. »

Notre discussion arrive tout doucement à son terme. Alors que je passe la porte, il ajoute encore qu'une journée de travail devrait se dérouler plus ou moins comme suit : il faudrait consacrer 70 % de son temps à l'exécution des tâches prévues, 20 % aux tâches à effectuer le lendemain et le surlendemain et 10 % aux tâches futures. En réalité, on s'occupe surtout des problèmes de la veille. Il nous faut nous concentrer d'urgence sur ces 10 % !

Alain Peeters
@APeeters5

STEVEN DE SMET

DEFLIK

COMMISSAIRE DIVISIONNAIRE

CONSEILLER STRATÉGIQUE EN

COMMUNICATION SÉCURITÉ

AUTEUR :

"DE NIEUWE POLITIE"

photo: @AnthierensErik

L'analyse des risques

C'est par le biais de cette application – pour employer un terme du 21ème siècle – que la politique de l'employeur est définie.... ou plutôt devrait l'être!

Pour le SPF emploi et concertation, l'analyse des risques consiste en une identification **systématique** et **permanente** mais aussi en une analyse de la présence de dangers et de facteurs de risques dans des processus de travail et des situations de travail concrètes dans une entreprise, sur un chantier ou dans une institution.

C'est au début des années 90 que l'on a commencé à orienter la politique de sécurité et de santé au travail vers une approche beaucoup plus planifiée et réfléchie. La directive européenne 89/391/CEE est à la base des réflexions qui amenèrent chez les employeurs belges une nécessaire modification de l'approche de l'exécution du travail. Il a fallu patienter jusqu'au 27 mars 1998 pour que cette disposition européenne soit transposée en droit belge. L'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail concerne donc la mise en exécution des mesures en faveur de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

L'employeur est responsable de la gestion des risques et doit déterminer :

- les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peut être menée;
- les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Laissons donc ici cette approche théorique nécessaire et passons aux cas vécus.

C'est à la suite de la manifestation du 06 novembre 2014, où pas moins de 137 collègues furent blessés, que les autorités policières se rendirent compte de l'importance de l'approche BET planifiée par le biais de l'analyse des risques.

Depuis lors, les attentats terroristes en rajoutèrent une couche et, aujourd'hui, on peut dire que la machine est enfin lancée. Soyons positifs, nous devrions aller vers un mieux.

Cependant, ici et là, certains employeurs policiers renâclent encore et ont les poils qui s'hérissent lorsqu'ils entendent ces mots, analyse de risques.

La matière BET, à la police comme un peu partout ailleurs, n'est pas suffisamment développée dans les formations de base des cadres et dirigeants.

Comment remplir son rôle et assumer ses responsabilités sans en connaître l'étendue? Le code du bien-être au travail n'est pourtant pas si petit que certains veulent bien le penser. Dernièrement, une collaboration fédéral / local dans ce domaine a permis d'informer les employeurs quant aux méthodes existantes et on ne peut que se féliciter de ce genre d'initiative et de partenariat.

En pratique, il faut cependant encore mettre un bémol. Ainsi, à l'occasion d'un CCB, un employeur nous présente son analyse des risques pour une de ses infrastructures. Le document a été rédigé avec beaucoup de sérieux et il met en évidence un risque très élevé pour la sécurité, risque qualifié d'inacceptable par l'employeur lui-même. La conclusion de l'employeur est qu'il faut cesser le travail à cet endroit. Interpellé à ce sujet, l'employeur confirme son analyse mais refuse de cesser les activités. La réflexion a donc bel et bien été menée, mais pour passer à la concrétisation, c'est autre chose!

Dans un autre CCB, nous patientons depuis deux ans pour une analyse des risques pour une nouvelle activité. Celle-ci génère un nombre important de risques que l'employeur tente d'appréhender comme il peut. Cependant, force est de constater qu'en l'absence d'analyse des risques digne de ce nom, il y a des «à peu près» et des prises de risques connues et non maîtrisées.

Qu'est-ce qui pousse donc un employeur à passer outre de cette étape incontournable? Nous avons bien quelques idées sur le sujet.

Si l'on se doute qu'une analyse des risques va mettre en évidence un manque de capacité, manque de matériel, manque de formation, des risques trop élevés pour la sécurité du personnel, ...on est alors obligé de choisir entre les responsabilités opérationnelles à assumer, car la mission est légalement dévolue, et les responsabilités qui découlent du code du bien-être au travail. Il faut le reconnaître, par les temps qui courent, le rôle de l'employeur n'est pas aisé et les choix sont souvent cornéliens.

Tant que cela fonctionne sans accroc, cela peut durer. Mais la garantie de la sécurité est-elle une partie de poker ?

Il faut néanmoins savoir que le 06/06/2010, le code pénal social a vu le jour. L'employeur qui serait en défaut en matière d'analyse des risques, dans des circonstances bien précises, pourrait être sanctionné par une amende pénale, une amende administrative voire une peine d'emprisonnement allant de 6 mois à trois ans. Faudrait-il un mauvais exemple pour faire changer les plus réfractaires ?

Alors, à quoi tout ceci peut-il bien correspondre pour l'homme de terrain?

Nous y arrivons.

Lorsque vous êtes commandé de service, tout ce qui a trait à votre prestation est en lien direct avec le bien-être au travail. A titre d'exemple :

- La tenue. En fonction de la mission, une tenue particulière vous est parfois imposée. Des équipements de protection individuels ou collectifs peuvent être imposés (gilets PB III ou IV, manteau de circulation, ...).
- La durée de prestation met parfois en évidence la nécessité de faire des pauses. Il n'est pas rare de voir des services de plus de 15 heures. Des pauses doivent alors être organisées par l'employeur. Le chauffeur qui va vous reconduire doit se prémunir autant que faire se peut de la fatigue. La dérogation ministérielle a bon dos, mais elle fait courir de gros risques au personnel.
- Les conditions météorologiques doivent elles aussi être analysées. Faire un service par moins 10°C ou par plus 30 °C implique des réactions différentes chez l'employeur.
- L'armement que vous emportez doit aussi correspondre aux risques que vous allez rencontrer.
- La mission et ses particularités doivent être scrupuleusement étudiées.

Beaucoup d'entre nous diront que tout cela tombe sous le sens. Mais dans la pratique, ce bon sens fait souvent défaut.

Qui ne s'est jamais retrouvé planté au beau milieu d'un carrefour, sous le soleil, durant 12 heures consécutives, avec une radio défaillante, en ne comptant que sur ses tartines bien chaudes et son litre d'eau à peine rafraîchissante dans un coin du pays qu'il ne connaît pas?

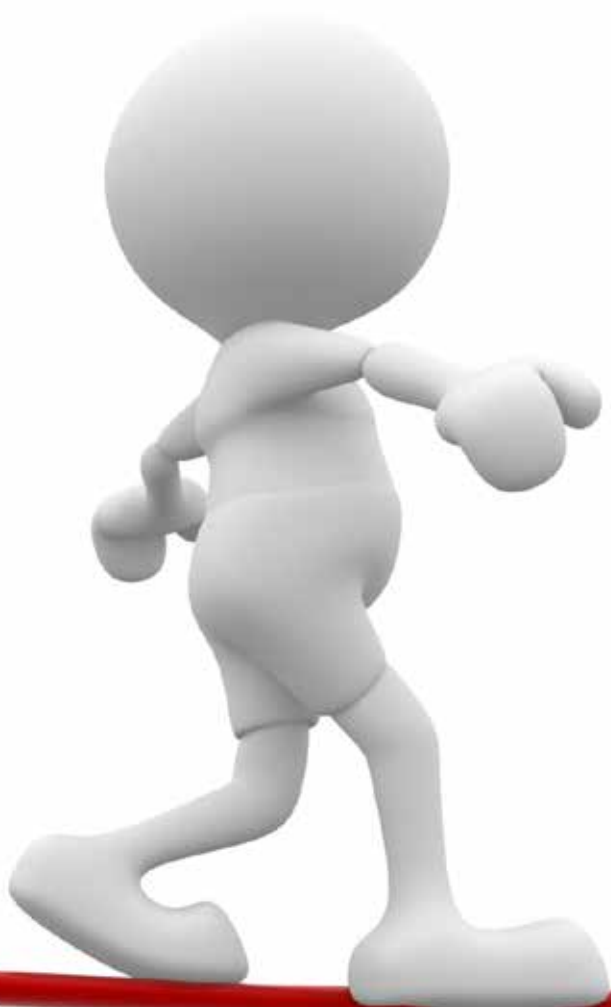
Qui n'a jamais été débarqué en plein Bruxelles avec un petit plan, sans consignes précises, avec trois collègues tout aussi perdus que vous, en niveau 4 et dans une ville en état de siège?

Qui n'est jamais allé dans un Festival ou une foire agricole et n'est rentré chez lui que près de 20 heures plus tard?

Le quotidien du policier est pavé de beaucoup d'embûches que nous avons le devoir de mettre au jour avant que vous ne les rencontriez.

Il faut donc qu'ensemble, travailleurs, employeurs, ligne hiérarchique et partenaires sociaux, nous réalisions ce travail d'analyse pour que les missions soient remplies dans de bonnes conditions et avec le meilleur résultat possible.

Pascal Himpe
Délégué permanent



SALDUZ PLUS

La directive Salduz Plus 2013/48/EU prévoit une extension des droits. Le droit de l'assistance d'un avocat s'appliquera à tous les suspects et accusés, libres ou non, pendant la durée totale de la procédure pénale. La Cour Européenne des Droits de l'Homme estime que le droit pour chaque suspect/accusé d'avoir accès à un avocat dès le premier interrogatoire policier est un des éléments fondamentaux d'un procès équitable.

Pour cette raison le législateur belge a créé la nouvelle législation SALDUZ PLUS. Mais apparemment celle-ci ne résout pas tous les problèmes pratiques.

Dans cette législation SALDUZ PLUS on doit effectivement combler plusieurs lacunes sur lesquelles le SNPS a beaucoup travaillé. Il est clair que nos membres doivent recevoir une assistance dans l'exécution de leur travail. En effet, il est possible qu'un agent de police soit confronté dans l'exercice de son mandat à une circonstance dans laquelle il se voit soudain placé dans la position de suspect. C'est l'inconvénient d'un monopole de violence...

C'est dans ce cas qu'il est important que nos membres puissent bénéficier de l'assistance en justice de leur organisation syndicale, pour laquelle nous devons veiller à l'application très rigoureuse de l'Art 52 de la LFP.

Entretiens on doit être attentif à ce que vous, en tant que membre, continuiez à recevoir une assistance, même si en première instance le gouvernement ne veut et/ou ne peut pas intervenir sur base de l'article 52 LFP. Dans ce cas nous devons prévoir que vous, en tant que membre, puissiez recevoir le conseil et, si nécessaire, la mise à disposition d'un avocat.

En première instance, on peut s'adresser au service

juridique du SNPS, ce qui veut dire que nos membres peuvent nous joindre 24/24 -7/7. C'est ce service avec lequel vous allez discuter qui va estimer si la désignation d'un avocat est nécessaire ou s'il y a d'autres mesures à prendre. Si, en concertation mutuelle, on désigne un avocat, l'ASBL SNPS prendra en charge cette première intervention. Après, on vérifiera si on peut entamer un recours contre l'employeur sur base de l'article 52 LFP, et ceci afin de maintenir l'équilibre financier.

Ce sera un exercice difficile, mais en première instance, l'ASBL SNPS veut prendre ses responsabilités et s'assurer que nos membres reçoivent l'assistance juridique à laquelle ils ont droit, même avec l'application de la nouvelle législation SALDUZ plus.

Si ensemble, membres et délégués on peut travailler plus étroitement, on pourra mettre l'Autorité face à ses responsabilités pour le remboursement des frais, via l'article 52 LFP. Ceci devra devenir un réflexe : il faut toujours introduire une demande d'assistance auprès de son Autorité au cas où la désignation d'un avocat est nécessaire.

Cette méthode de travail sera évaluée à la fin du premier trimestre de 2017, mais nous souhaitons par-dessus tout pouvoir assister les membres à 100%.

La permanence du SERVICE JURIDIQUE est joignable au:

Tel.: 02.65.00.130

Email: juristnl@nspv.be

Au nom de l'équipe complète du SERVICE JURIDIQUE, nous vous souhaitons ainsi qu'à vos proches le meilleur pour 2017, sous le slogan : SOYEZ VIGILANTS!

Assemblée Générale SNPS, National

**Le vendredi 24 mars 2017 à partir de 08h30
Business Faculty, 6 Font Saint-Landry 1120 Brussel/Bruxelles**

Assemblée Générale SNPS, Province de Luxembourg

**le vendredi 17 mars à 15.00 Hr
Neufchâteau - salle « Au camping du Lac »**



QUE DEVIENNENT-ILS ?

Dans une carrière, un accroc, un accident ou une maladresse est pratiquement inévitable. Les dispositions du statut disciplinaire et du code de déontologie sont alors rapidement mises en œuvre.

Dans notre société démocratique, notre statut de policier nous place en première ligne et la critique, qu'elle soit fondée ou non, nous prend alors de plein fouet. C'est véritablement le ciel qui nous tombe sur la tête. Soyons honnête : s'affilier à un syndicat est d'abord une démarche de protection « pour le cas où ». Lorsqu'arrive un problème, nous sommes désorientés et nous comptons alors sur les défenseurs syndicaux pour nous venir en aide. L'éventuel avocat ne viendra que plus tard et ne s'occupera bien souvent que de l'aspect judiciaire.

Pour ces problèmes plus graves ou qui paraissent graves dans un premier temps, la mesure d'ordre de la suspension tombe et elle est prolongée parfois durant des années. Si l'autorité propose une retenue sur salaire, il est toujours nécessaire que le défenseur intervienne pour limiter cette retenue au maximum, mais il pourra rarement empêcher la suspension.

Le but de mon propos est d'interpeller chacun d'entre nous quant à la mise à l'écart du collègue concerné. Très rapidement en effet, et surtout si les mesures sont prolongées tous les quatre mois, une espèce de cordon sanitaire se met en place et quasi tous les contacts sont coupés. Cette mesure est même parfois « conseillée » par l'autorité elle-même !

Nous connaissons tous des cas de collègues suspendus et nous savons tous qu'il ne s'agit pas seulement de rester à la maison. Très souvent le collègue tombe en dépression, perd confiance en lui et dans le système. Si la presse s'en mêle, c'est très rarement en sa faveur : ses proches et sa famille commencent à souffrir avec lui. La « peur du facteur » arrive avec ses courriers toujours annonciateurs de mauvaises nouvelles. Souvent un état proche de la paranoïa se manifeste.

A part écouter le collègue et le réconforter, nous sommes souvent impuissants car nous n'avons que rarement accès au dossier. Mais garder le contact très régulier, c'est déjà l'aider. Le défenseur ne peut tout faire seul (surtout s'il a plusieurs dossiers de ce type en cours). Il a besoin des autres collègues de l'unité ! Avoir de la compassion et de l'empathie, ce n'est pas trahir les valeurs de la police, que du contraire. Alors, pensez que nous avons des innocents qui sont mis sur le côté (et il y en a !). Au bout du long tunnel, il y aura encore la réintégration : comment remettre ces personnes blessées au travail, alors qu'elles ont été déconnectées et ont perdu beaucoup de leurs connaissances ? C'est très loin d'être gagné et certains ne retravailleront jamais ! En attendant, ne soyez pas craintifs ou durs : parlez-leur !

Dominique REMY - Président Provincial du Luxembourg



Photo: Google Streetview

Zone de police Bruxelles-Ouest:

Pas besoin de bûches de Noël, mais bien de personnel supplémentaire

Lors de sa récente visite à la zone de police Bruxelles-Ouest, notre Ministre de l'Intérieur a apporté des bûches de Noël. Celles-ci étaient certes les bienvenues, mais malheureusement il n'avait pas de personnel supplémentaire à nous offrir, alors que c'est vraiment nécessaire, et dès maintenant.

Bruxelles est notre capitale. Il y a de nombreuses communes et 6 zones de police parmi lesquelles la zone Bruxelles-Ouest (Molenbeek-Saint-Jean, Koekelberg, Jette, Ganshoren et Berchem-Sainte-Agathe).

Bruxelles, le pivot dans l'ensemble

Depuis les différentes attaques terroristes chez nous et à l'étranger, il est clair que Bruxelles est une charnière dans les événements. Chaque zone de police de Bruxelles doit fournir des efforts supplémentaires et en particulier Bruxelles-Ouest. Combien de fois n'entendons-nous pas parler de « Molenbeek ». Tout le monde connaît, même à l'étranger. Salah Abdeslam a été intercepté à « Molenbeek ».

Notre gouvernement fédéral a fait des efforts supplémentaires à travers le plan canal, un beau plan d'ailleurs. Malheureusement, uniquement un plan. Jamais, ce plan n'a été totalement mis en application.

Finances

La zone Bruxelles-Ouest est constituée principalement de communes « pauvres ». A part Koekelberg, ces communes sont toutes sous la tutelle de l'autorité supérieure pour éviter qu'elles ne soient mises en faillite. Il n'y a pas d'argent supplémentaire pour la police. L'autorité supérieure l'a décidé et bloque les dotations.

Chaque zone de police obtient une subvention du gouvernement fédéral. Bruxelles-Ouest obtient seulement 66 euros par habitant. D'autres zones de police à Bruxelles obtiennent le double, voire le triple. Une fois de plus, c'est Bruxelles-Ouest qui est défavorisée. Ses demandes pour une répartition équitable de la subvention sont toujours rejetées. Ce serait trop complexe et ne pourrait être réalisé. Il en résulte que cette zone est sous-financée.

A travers le plan canal, de nombreux agents supplémentaires ont été promis. Il y a bien eu des arrivants, mais pas ceux qui avaient été promis. Ceux qui arrivent dans la zone, tentent de la quitter rapidement via la mobilité. Cela réussit assez fréquemment et les partants ne sont pas remplacés.

Ils s'arrachent les cheveux !

La politique locale et les dirigeants de la zone de police cherchent à trouver des solutions, mais ils s'arrachent les cheveux. Ils sont désespérés et le personnel aussi. Malgré de nombreux efforts, la mission semble impossible. Ils ne voient pas d'issue. Ils sont fatigués physiquement et mentalement. Le stress est de plus en plus présent et on ne voit aucun signe d'amélioration. Les familles souffrent également. Cette situation est devenue intenable. Et dans ce cas, il n'y a plus qu'une possibilité : consulter son médecin de famille. Très compréhensible, mais malheureusement ceci ne résout pas les problèmes de la population. Un déficit d'environ 130 policiers n'est soutenable pour personne.

Emplâtre sur une jambe de bois

C'est pourquoi nous lançons un nouvel appel vers le gouvernement fédéral : prenez vos responsabilités et abordez les problèmes en profondeur, une bonne fois pour toute. Ne vous contentez plus de promesses, mais agissez. Faites cela de manière rationnelle et réfléchie. Plus d'emplâtre sur une jambe de bois comme par le passé.

Cela ne peut pas continuer ainsi. Venez à la table des négociations avec des propositions concrètes et nous en discuterons ensemble. Il n'existe pas de solution miracle à très court terme, mais ça pourrait aller mieux, beaucoup mieux. Il faut que cela aille mieux !

Évitez que ces problèmes ne se propagent au reste du pays. Il y a urgence.

Le journaliste Eric Goens (documentaire télévisé 'Niveau 4') a déclaré :

« J'ai l'impression que peu de promesses faites après les attaques ont été réalisées. Vous avez pourtant un corps qui émet le désir de faire quelque chose. En contrepartie, vous avez la confusion chez le citoyen qui se demande comment il est possible que, un an plus tard, nous n'en sommes toujours pas plus loin que cela. Je sais que cela n'a rien à voir avec le travail effectué par le corps de police. » (traduction).

Rudi Moerman
Délégué permanent



COVER

RISK MANAGEMENT

VOS ASSURANCES :

CHEZ COVER, L'IMPORTANT EST D'AMÉLIORER EN PERMANENCE VOTRE PROTECTION!!!

L'équipe COVER espère que vous avez passé une bonne année 2016 et que le passage à l'an neuf s'est bien déroulé. Nous profitons de l'occasion pour souhaiter une très bonne année 2017 à tous les lecteurs de l'ECHO.

L'équipe COVER a poursuivi son travail afin d'améliorer son offre.

Les clients COVER ont reçu notre carte de vœux, accompagné d'un folder relatif à la nouvelle assurance incendie "personnalisée" proposée à partir du 1er janvier 2017. Toutes les informations sur ce tout nouveau produit sont disponibles sur notre site web, www.cover-risk-management.be, via le lien suivant <http://www.cover-risk-management.be/fr/nouvelles/news-decembre-2016>

Etant donné que cette assurance incendie est un produit "à la carte", il ne sera plus possible de souscrire au package, tel que proposé jusqu'au 31 décembre 2016.

Pour les clients couverts via l'ancien package, pas de panique : rien ne change ! Tant que vous ne modifiez pas l'objet du risque (déménagement ...), vous pouvez continuer à bénéficier de l'ancien package.

Même si, lors d'un déménagement, vous devez souscrire une nouvelle assurance incendie "à la carte" et quitter le package actuel, COVER vous proposera une solution qui répondra parfaitement à vos besoins.

En effet, le package actuel ne vous offre qu'une seule alternative, à savoir l'assurance hospitalisation avec ou sans chambre particulière.

Nous sommes d'avis que c'est vous qui devez déterminer les couvertures de vos assurances, comprises dans votre nouveau package, que nous appellerons dorénavant "box".

A partir de maintenant, si vous souscrivez à un groupe d'assurances (box), vous déterminerez, vous-même, les formules choisies en "hospitalisation" (formule avec ou sans chambre particulière), en "RC familiale" (de base ou formule +) et en Ethias-Assistance (formule "personne", de base ou privilège).

En d'autres termes, vous avez maintenant le choix entre 12 box d'assurances, toujours à un prix très intéressant bien en dessous du prix du marché.

Enfin, nous vous rappelons qu'à côté de nos nouveaux box, vous pouvez toujours souscrire à une ou plusieurs assurances de manière individuelle.

Suivez l'évolution constante de notre offre via notre site web. Dans un avenir proche, nous vous proposerons, entre autre, une nouvelle assurance auto. Nous vous tiendrons informés via tous nos canaux de communication.

A bientôt
David.J.VROOME
Pour l'Equipe COVER

COVER, le partenaire parfait et votre back-up idéal.

Chez COVER, pas d'obligation. Nous vous considérons comme des adultes et privilégions vos besoins.

WWW.COVER-RISK-MANAGEMENT.BE

Romboutsstraat 1 bus 1 | B-1932 Zaventem | T. NL 02 647 91 96 | T. FR 02 647 08 72 | info@cover-risk-management.be

ASBL des Pensionnés du SNPS NOS FUTURS VOYAGES 2017 ET 2018

GRAND TOUR DE CORSE



Du 10 au 20 septembre 2017

En chambre double : 1.700 €/personne
En chambre single : 1.950 €/personne (nombre limité)
Vols avec Air Corsica au départ de Charleroi
Départ, 10h30, arrivée 12h05
Retour, 10h50, arrivée 12h25 (sous réserve)

Inclus dans le prix :

- transport aérien avec taxes d'aéroport
- transferts et transport terrestre en autocar
- guide accompagnateur francophone
- audiophones pendant le circuit
- logement en hôtels ** ou ***
- pension complète du dîner du jour 1 au petit déjeuner du jour 9
- ¼ de vin par personne lors des repas
- dégustation de vins corses
- promenades en petit train à Bastia, Bonifacio et Corte
- promenade en bateau à Bonifacio (grottes et falaises)
- une soirée chants et guitares corses
- toutes les visites mentionnées dans le programme ci-dessous
- visite guidée d'Ajaccio (1h15) avec guide local

Non inclus :

Les extras, les boissons (hormis le ½ de vin par repas), les pourboires et les dépenses personnelles. Toute prestation non mentionnée dans le programme.

Les assurances :

- annulation en double : 85 €/personne
- annulation en single : 95 €/personne
- full option en double : 120 €/personne
- full option en single : 135 €/personne

PROGRAMME (sous réserve)

Jour 1 : Aéroport Charleroi / Ajaccio – Région Calvi / Ile Rousse / environ 25 km

Rendez-vous des participants à l'aéroport de Charleroi. Transfert à l'hôtel. Installation, dîner et nuit.

Jour 2 : Cap Corse / environ 250 km. Départ pour Bastia. La cité génoise, accrochée à la montagne et tournée vers la côte toscane, est une ville animée empreinte du charme méditerranéen. Visite de la ville en petit train. Déjeuner. Départ pour le Cap Corse, ensuite Pietranera, Miomo, Erbalunga, Santa Severa, le col de Ste-Lucie, Pino. Arrivée à Patrimonio.

CROISIERE FLUVIALE SUR LE DOURO



Du 30 septembre au 7 octobre 2018

Cabine pont principal : 1.442 €/personne (14 x 103 €)
Cabine pont intermédiaire : 1.624 €/personne (14 x 116 €)
Cabine pont supérieur : 1.652 €/personne (14 x 118 €)
Supplément single : 530 € (nombre limité)
Vols avec SN,TAP ou autre.

Inclus dans le prix :

- transport aérien avec taxes d'aéroport
- transferts aéroport-port-aéroport
- la croisière en formule ALL INCLUSIVE du dîner du jour 1 au petit déjeuner du jour 8
- la soirée de Gala et les animations
- le forfait boissons (eau, vin, bière, café)
- les soirées Flamenco, Fado
- assistance de l'animatrice à bord

Non inclus : Pourboires, dépenses personnelles

Les assurances :

- annulation : 80 €/personne
- full option : 110 €/personne
- single : + 25 € annulation, + 35 € full option

LES ATOUTS : climat doux à cette période de l'année (20-25°), la vallée du Douro est classée au Patrimoine Mondial de l'Unesco, couleurs chatoyantes des vignobles au début de l'automne (+ vendanges tardives), l'un des plus beaux canyons d'Europe avec des paysages à couper le souffle, patrimoine, saveur, danses et chants traditionnels, Salamanque, ville classée UNESCO, visite de Braga, passage de plusieurs écluses dont la plus haute d'Europe.

PROGRAMME (sous réserve)

Jour 1 – VENDREDI 30 SEPTEMBRE 2018

Bruxelles – Porto. Accueil à bord du bateau à partir de 17h. Installation et présentation de l'équipage suivi d'un cocktail de bienvenue. Dîner à bord. En soirée, excursion facultative en autocar à la découverte de Porto illuminée.

Jour 2 – SAMEDI 1^{er} OCTOBRE 2018 - PORTO

Après un petit déjeuner buffet à bord, nous partirons à la découverte de Porto, à l'occasion d'une visite guidée facultative. Découvrez une des plus anciennes villes d'Europe, dont le centre historique est classé au patrimoine mondial par l'UNESCO. Dîner à bord suivi d'une soirée fado.

Jour 3 – DIMANCHE 2 OCTOBRE 2018 - PORTO-

Dégustation des fameux vins corses à Patrimoine. Départ pour St-Florent. Retour à l'hôtel par le désert des Agriates. Dîner. Nuit.

Jour 3 : Porto – Ajaccio / environ 190 km

Départ pour le col du Marsulinu, la vallée du Fango, le col de la Croix. Arrivée dans le golfe de Porto, classé au patrimoine de l'Unesco. Continuation pour les célèbres Calanches de Piana. Retour sur Porto. En option (avec supplément), croisière de Porto aux Calanches de Piana (1h30). Déjeuner. Continuation pour les gorges de la Spelunca, et ensuite le village d'Evisa. Puis direction Vico, Sagone pour arriver à Ajaccio. Installation à l'hôtel dans la région d'Ajaccio. Dîner et nuit.

Jour 4 : Ajaccio et le circuit du maquis / environ 70 km

Départ pour la visite guidée d'Ajaccio. Déjeuner. L'après-midi, direction l'intérieur des terres pour la découverte de la faune et de la flore méditerranéenne : Cauro, Bastelica, le barrage de Tolla, Bastelicaccia. Retour à l'hôtel. Dîner et nuit.

Jour 5 : Propriano – Sartène – Col de Bavella – Solenzara / environ 230 km

Départ en direction de Cauro et des villages de Petreto et Olmeto, puis de Propriano, au cœur du golfe du Valinco. Continuation pour Sartène, la « plus corse des villes corses ». Poursuite en direction de la région de l'Alta Rocca, des villages de Ste-Lucie et de Levie. Passage par le col de Bavella et ses majestueuses aiguilles rocheuses. Déjeuner. Continuation par le col de Larone, Solenzara. Installation à l'hôtel dans la région de Porto-Vecchio / Solenzara. Dîner. Nuit.

Jour 6 : Bonifacio / environ 50 km

Départ pour Bonifacio. Promenade en bateau. Visite de Bonifacio en petit train. Déjeuner en cours d'excursion. Retour à l'hôtel. Dîner. Nuit.

Jour 7 : Solenzara – Aléria – Corte – Région de Bastia / environ 240 km

Départ en direction de Solenzara, le long de la côte des nacres. Continuation pour Aléria. Continuation pour le Niolu, Calacuccia, les gorges de la Scala di Santa Regina. Arrivée à Corte, au cœur du parc régional naturel corse. Déjeuner. Visite de Corte en petit train. Route en direction de la région de Bastia. Installation à l'hôtel. Dîner. Soirée chants et guitares. Nuit.

Jour 8 au jour 10 :

Séjour libre en pension - complète à l'hôtel Madame Mère. Option facultative des visites suivantes qui pourront être réservées sur place.

www.hotel-madame-mere.com

Jour 11: BASTIA / CHARLEROI

Transfert vers l'aéroport de Bastia.



N.B : Les réservations sont souhaitées pour le **31 janvier 2017** et seront enregistrées en fonction de l'ordre de réception des inscriptions avec un minimum de 30 personnes et un maximum de 44 personnes. Une liste de réserve sera ensuite constituée en fonction de la demande.

REGUA. Excursion facultative à Braga, surnommée la "Rome Portugaise". Pendant ce temps, le bateau navigue vers Leverinho. Retour à bord à Leverinho pour le déjeuner et admirer les fabuleux paysages que nous offre la croisière jusqu'à Regua. Nous franchirons les écluses de Crestuma et de Carrapatelo, la plus haute l'Europe, avec ses 36 mètres. Arrivée à Regua vers 20h. Dîner à bord suivi l'une soirée dansante ou d'une promenade nocturne (libre) à Regua.

Jour 4 – LUNDI 3 OCTOBRE 2018 - REGUA-VGA

DE TERON. Départ pour l'excursion facultative à Vila Réal, ville dont l'architecture religieuse est très variée. Puis visite du manoir de Solar de Mateus et promenade dans les jardins. Continuation de la croisière. Nous naviguerons au cœur des célèbres vignobles de Porto, le long de magnifiques collines couvertes de vignes. Nous passerons les écluses de Valeira et Pocinho et arriverons à Vega de Teron dans la soirée. Dîner suivi d'une soirée flamenco à bord.

Jour 5 – MARDI 4 OCTOBRE 2018 - BARCA

D'ALVA (excursion facultative à Salamanque) Départ pour l'excursion facultative de Salamanque, classée au patrimoine mondial par l'UNESCO. Dîner et soirée animée à bord à Barca d'Alva.

Jour 6 – MERCREDI 5 OCTOBRE 2018 - BARCA

D'ALVA-FERRADOSA-PINHAO. Matinée de navigation. Déjeuner en croisière. Arrêt à Ferradosa vers 14h. Départ pour l'excursion facultative des "vins de Porto". Vous suivrez la route des vignobles et effectuerez un arrêt au belvédère au cœur des vignes puis vous prendrez part à une dégustation de vins de Porto dans une quinta. Retour à bord du bateau à Pinhao vers 18h. Vous pourrez également découvrir librement la vieille gare de Pinhoa avec ses splendides "azulejos" (carrelages typiques). Dîner et soirée de gala à bord.

Jour 7 – JEUDI 6 OCTOBRE 2018 - PINHAO-PORTO

Petit déjeuner buffet à bord. Départ de Pinhao en autocar pour la visite guidée facultative de Lamego. Vous découvrirez le sanctuaire de Nossa Senhora dos Remedios et la cathédrale. Retour à bord à Regua. Déjeuner en croisière. Après-midi de navigation avec passage de grandes écluses. Arrivée à Porto en fin de soirée. Dîner et soirée folklorique à bord.

Jour 8 – VENDREDI 7 OCTOBRE 2018 - PORTO

Petit déjeuner buffet à bord et débarquement à 9h. Transfert vers l'aéroport. Vol de Porto vers Bruxelles. N.B : Les réservations sont souhaitées pour le **15 février 2017**.



Vous pouvez obtenir le programme complet auprès du secrétariat du SNPS ... avec le prix et la liste des excursions facultatives de cette croisière fluviale.

La gestion financière de ces programmes est assurée par l'ASBL sous forme d'une épargne mensuelle.

Pour tout renseignement et réservation, contacter sans tarder :

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

Questions et réponses

Informations du Secteur des pensionnés.

Le début de cette nouvelle année est l'occasion de soulever à nouveau nombre de questions en ce qui concerne le montant de la pension qui aura légèrement augmenté. Pas de façon spectaculaire, certes, mais ce sont les pensionnés qui ont le temps d'en parler et de se poser des questions en la matière.

Suite à l'adaptation des barèmes du précompte professionnel pour les pensions, vous verrez votre pension augmenter de quelques euros ou plus, mais pas de beaucoup plus.

Le 1er janvier 2017 est peut-être, ou pas, la date prévue pour une adaptation de la péréquation pour les pensions. Celle-ci peut fortement différer (surtout pour l'ancienne police communale), sachant que les policiers pensionnés et leur veuf ou veuve sont répartis dans 7 corbeilles de péréquation différentes. Les 1ers maréchaux des logis et certains 1ers maréchaux des logis chefs sont intégrés dans la corbeille 12 avec les militaires alors que leurs anciens collègues se trouvent dans la corbeille 1 et que les membres de la police intégrée se trouvent, tout comme nous, dans la corbeille 13.



Les régions (police communale) sont dès lors placées dans des corbeilles différentes.

La question se pose encore de savoir quelle(s) corbeille(s) seront plus avantageuses (pour peu qu'une péréquation soit octroyée...).

1.500 euros n'ont à nouveau pas été versés à une veuve suite à l'annonce tardive du décès de son époux.

Si vous ignorez à quelles caisses le défunt était affilié, n'hésitez pas à nous consulter. Nous pouvons vous aider.

Nos délégués ont acquis des connaissances suffisantes en la matière lors de journées de formation.

Question :

- Quel sera l'impact sur ma pension de fonctionnaire si je me marie avec mon amie ?
- Quid si je passe d'une cohabitation de fait à une cohabitation légale ?

Vu que ces questions émanent de policiers pensionnés, nous ne parlerons que de la pension ou de la pension de survie des fonctionnaires.

Quelle est la formule la plus avantageuse financièrement ? Afin de vous donner une idée claire, nous commencerons par vous présenter les formes de cohabitation.

Il est un fait que la pension d'un fonctionnaire est personnelle et qu'elle ne peut donc pas être partagée.

La cohabitation de fait

Formalités : Aucune formalité. On cohabite tout simplement. Un contrat écrit est possible, mais ne doit pas être signé par un notaire.

Revenus des partenaires : Chacun conserve ses propres revenus. (statut d'isolé)

Logement familial : Le propriétaire décide.

Loyer : Celui qui a conclu le bail paie le loyer.

Conséquences fiscales : Une déclaration fiscale distincte pour chacun des partenaires. Ils sont taxés comme 'isolés' et relèvent donc de l'échelle I moins favorable des barèmes du précompte professionnel pour les pensionnés. (Pas les mêmes barèmes que pour les traitements et salaires)

Pension de survie : Pas possible.

La cohabitation légale

Formalités :

1. Une déclaration écrite de cohabitation à l'état civil.
2. Un contrat de vie commune chez le notaire.
3. Pour les personnes majeures non mariées.
4. Les cohabitants peuvent donc aussi être parents (frère et sœur, mère et fille, ...).

Une adaptation visant à interdire la conclusion d'un contrat de vie commune entre parents est en cours d'élaboration.

Revenus des partenaires : Ils sont tout d'abord affectés aux charges de famille (loyer, courses, ...). Le reste demeure séparé, sauf si un contrat en dispose autrement.

Logement familial : Toutes les décisions relatives au logement familial doivent se prendre conjointement, même si ce logement appartient à l'un des partenaires.

Loyer : Le loyer constitue une charge de famille (les revenus des deux partenaires y sont consacrés en premier).

Conséquences fiscales : Une seule déclaration pour les deux partenaires.

Quotient conjugal : lorsqu'un des partenaires jouit d'un revenu très peu élevé, voire d'aucun revenu, une réduction fiscale est appliquée au précompte professionnel (impôts).

Pension de survie : Pas possible.

Le mariage

Formalités : Une cérémonie à l'état civil.

Un contrat de mariage chez le notaire (possible, mais pas obligatoire).

Revenus des partenaires : Ils sont communs, sauf si un contrat de mariage le contredit.

Logement familial : Commun.

Loyer : Commun.

Conséquences fiscales : Une seule déclaration pour les deux époux. En fonction des revenus du partenaire : à charge ou non.

Pension de survie : Oui, s'il est satisfait aux conditions, notamment être mariés depuis 1 an avant la date du décès. Exception à ce principe : un mariage de moins d'un an, précédé d'une cohabitation.

Charges sociales et fiscales

Les retenues mensuelles

Retenues sociales :

Indemnité de funérailles :	0,50 %
Soins médicaux :	3,55 %
Cotisation de solidarité :	de 0,00 à 2,00 %

Retenues fiscales (précompte professionnel) :

Selon le barème du précompte professionnel pour les pensions. (01/01/2017)

Échelle I:

- Isolé
- Enfants à charge ou non

Échelle II:

- Conjoint ou partenaire cohabitant légal à charge
- Enfants à charge ou non

La retenue réduite du précompte professionnel

Échelle I : isolé / conjoint ou partenaire NON à charge fiscalement. (01/01/2017)

- Vous êtes isolé si votre conjoint perçoit une pension ou rente supérieure à 550,00 € par mois. Attention : pas de revenus professionnels.
- Vous êtes également isolé si votre conjoint perçoit un revenu professionnel ou de remplacement supérieur à 276,25 €.
- Dans l'échelle I (isolé), vous pouvez bénéficier d'une réduction de 110,50 € (retenue d'un précompte professionnel moindre) si votre conjoint perçoit un revenu professionnel ou de remplacement inférieur à 276,25 € par mois.
- Dans l'échelle I (isolé), vous pouvez bénéficier d'une réduction de 110,50 € (retenue d'un précompte professionnel moindre) si votre conjoint ou partenaire cohabitant légal perçoit exclusivement une pension ou rente située entre 165,00 € et 550,00 € par mois.

Échelle II : marié ou cohabitant légal : conjoint ou partenaire à charge fiscalement.

Dans l'échelle II : s'il s'agit de personnes mariées ou de cohabitants légaux dont le partenaire :

- ne jouit PAS de revenus ; ou
- ne perçoit qu'une pension ou rente inférieure à €165,00.

La cotisation de solidarité : un cas à part

L'expression 'à charge' ou 'non à charge' est une anomalie et donc incompréhensible lors de la détermination de la cotisation de solidarité. Dès que le partenaire jouit d'un revenu de 1 euro par mois, la cotisation de solidarité est adaptée, le faisant passer du statut de personne 'à charge' à celui de personne 'non à charge', ce qui peut avoir des conséquences financières.

Par exemple :

Vous êtes à la retraite. Votre épouse est à charge parce qu'elle ne perçoit ni pension, ni revenus professionnels. Elle demande sa petite pension. Votre contribution à la cotisation de solidarité augmente dans le sens où vous passez du statut de « charge de famille » à celui de « sans charge de famille ». Cela peut faire augmenter le pourcentage de retenue de 1,00 % à 1,50 %. Dans ce cas, le montant imposable diminuera d'autant. Mais il n'empêche que la vigilance reste de mise.

Source : SFP, MB, ministère des Finances, documentation propre, médias.

La pension de survie

Le conjoint survivant et le conjoint divorcé ont droit à une pension de survie. Mais ce principe ne s'applique qu'aux personnes mariées et donc pas aux cohabitants légaux.

Si le conjoint survivant perçoit une pension, la pension de survie sera cumulée à cette pension, voire même à une pension de survie, mais diminuée jusqu'à 55 % du traitement de référence sur lequel la pension du fonctionnaire a été calculée.

Une pension de survie est une pension payée à certains ayants droit d'un fonctionnaire décédé :

- pendant sa carrière ;
- après sa mise à la pension ;
- après sa sortie de service définitive.

Ayants droit :

- le conjoint survivant (veuf ou veuve) ;
- le conjoint divorcé, mais dans ce cas, la pension de survie sera partagée ;
- les orphelins.

L'ayant droit ne peut s'être remarié.



Conclusion :

Nous n'abordons ici que les pensions et l'impact sur la pension ou la pension de survie.

Lorsque nous considérons les trois formes de cohabitation, nous pensons que le mariage est finalement la forme la plus sûre et la plus avantageuse. Pour le survivant, le revenu est en fait également garanti par la pension de survie. Mais cela peut varier d'une situation à l'autre.

La forme de cohabitation la plus libre et la plus pratique est la « cohabitation de fait ». Rien ne lie pour ainsi dire les partenaires. Beaucoup dépend bien entendu de la situation individuelle.

En cas de questions spécifiques à ce sujet, vous pouvez toujours nous contacter ou vous adresser aux délégués locaux des pensionnés.

Marcel De Loof

Assemblée Générale

SNPS, Région Bruxelles-Capitale

24/02/2017 à 11.00 Hr

Chaussée de Tubize 65, 1420 Braine-l'Alleud (Le Monde est Petit)

Ordre du jour:

Accueil des délégués
Election représentant Pilier Calog
Election membre effectif Fed
Rapport des finances 2016
Divers

Appel aux Candidats :

Membre effectif fédéral de la région Bruxelles-Capitale
Présidence pour le pilier Calog de la région Bruxelles-Capitale

Les candidatures doivent parvenir au plus tard pour le 31/01/2017 à 24.00 heures chez :

Président Provincial: mario.thys1@gmail.com

Secrétaire Provincial: stephane.lombaerts@nspv-brussel.be

Coins des pensionnés, veufs et veuves

Pour rappel, vous trouverez ci-après les représentants des pensionnés pour votre province :

PROVINCE	RESPONSABLE
Namur	J-D CORBISIER 083/21 52 11 0477/24 33 28 corbisierjd@skynet.be
Liège	Gérard TITEUX 04/379 48 67 0498/54 86 24 gerard.titeux@snps-liege.be
Brabant-Wallon	Michel BECHET 019/51 49 63 0491/25 13 89 mijabechet@gmail.com
Luxembourg	Daniel LIEGEOIS 084/36 67 26 0479/88 00 83 dliegeois@skynet.be
Hainaut	Gérard FANCHON 0479/49 88 12 reppenshainaut@gmail.com

Si ce n'est déjà fait, serait-il possible que **les membres qui sont informatisés et qui possèdent une adresse mail**, la communique à **leur représentant provincial**, simplement en lui envoyant un petit mail. Ceci facilitera l'envoi du courrier et nous permettra aussi de réaliser quelques économies (papier, enveloppes et timbres).

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

N'oubliez pas de prévenir le bureau national pour tout changement (adresse, adresse mail, n° de téléphone,...) à l'aide du formulaire prévu à cet effet. Vous pouvez obtenir ce formulaire sur le site du SNPS ou par votre responsable provincial.

Je profite de la sortie de cet ECHO pour vous présenter mes meilleurs vœux pour l'année 2017.

Dany CAVET
Vice-Président National

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

Anvers

- 27 août 2016
- VRYSEN Joannes - 92 ans
- 07 octobre 2016
- VAN DE WEYER Julia - 85 ans
- 08 novembre 2016
- BLEUS Maria - 98 ans
- 20 décembre 2016
- VERVAET Frans - 92 ans

Brabant Flamand

- 13 octobre 2016
- VOLANT François - 86 ans
- 05 novembre 2016
- MATHEUS Marie - 89 ans
- 22 novembre 2016
- BONNY Maurice - 85 ans
- 20 décembre 2016
- BRANS Marie-Louise - 99 ans

Brabant Wallon

- 6 décembre 2016
- HUYGHE Daniel - 86 ans

Bruxelles

- 14 novembre 2016
- CLAUS Maria - 77 ans

Flandre-Occidentale

- 06 octobre 2016
- VAN ACKER Suzanna - 92 ans
- 22 novembre 2016
- DESCHRYVER Delphina - 93 ans
- 23 novembre 2016
- VANDE VOORDE Maria-Magdalena - 95 ans

Flandre-Orientale

- 23 octobre 2016
- BLOEM ANGELA - 93 ans
- 5 novembre 2016
- VAN CAUWENBERGE Gerard - 94 ans
- 16 novembre 2016
- VAN DAELE Julien - 91 ans
- 19 novembre 2016
- COONE Maurice - 92 ans
- VAN DAMME Georges - 82 ans
- 22 novembre 2016
- DE MARTELAER Blanche - 89 ans

Hainaut

- 29 août 2016
- COURTEVILLE Michel - 69 ans
- 31 août 2016
- MARES Rita - 72 ans

Liège

- 30 septembre 2016
- GILLAIN Maurice - 93 ans
- 26 octobre 2016
- DEMOUSTIER Marcel - 93 ans
- 29 novembre 2016
- DABÉ Yvette - 81 ans

Limbourg

- 13 août 2016
- VAN NIJLEN Maria - 93 ans
- 12 octobre 2016
- VANDEURZEN Marc - 64 ans

Luxembourg

- 23 août 2016
- KERGER Julien - 86 ans

Namur

- 14 décembre 2016
- GENERET Jean - 84 ans



NGPSZDS

JAMWE