

# echo

N°724

Revue trimestrielle  
juillet 2017

Le coût indirect et caché du  
citron pressé

Regards croisés  
Claude Bottamedi

Cahier de revendications



# LE MOT DU PRÉSIDENT

Certains ont déjà profité de leur moment de repos tant mérité alors que d'autres s'apprentent à se changer les idées.

Nul ne peut nier que la période passée s'est avérée extrêmement chargée pour notre police.

La menace terroriste qui règne en permanence empêche le citoyen de dormir, continue d'animer nos politiciens et tient la police en état de vigilance.

Un énorme défi nous attendait avec la visite du président américain. La police est-elle parvenue à mener sa mission à bien ? Cela va de soi et elle s'est même surpassée. En partie grâce aux milliers de collègues qui se sont acquittés de leur tâche avec professionnalisme.

Le SNPS a également pris ses responsabilités. Nous avons créé un point de contact auquel les collègues pouvaient s'adresser en cas de préoccupations. Ceci nous a permis de réagir rapidement et activement sur le terrain pour tous les policiers.

Le SNPS a également fait l'objet de nombreuses critiques. La communication menée avec l'autorité n'était pas toujours optimale. Nous en avons aussi tiré les leçons et réalisé notre analyse. C'est la force d'une association de personnes, d'une association en changement dont l'unique but est d'encore mieux servir ses membres.

Nos membres ont droit à la meilleure assistance et au meilleur soutien, il n'en fait aucun doute.

Au cours de la période passée, nous avons en outre été confrontés à de nombreuses informations non confirmées, voire même à de la désinformation, ce qui a parfois suscité de l'inquiétude.

Le SNPS communiquera clairement quand un dossier se trouve sur la table des négociations. Nous statuerons en toute connaissance de cause, consulterons nos adhérents et jouerons le jeu de la démocratie.

Lorsque j'ai lu dans un journal de renommée qu'un système de primes inéquitable empêchait probablement la police de fonctionner efficacement, j'en ai eu la chair de poule. Il était de nouveau fait allusion à la notion de « chasseurs de prime ». Pendant un bref instant, le policier qui travaille sans relâche était de nouveau victime des effets secondaires pervers d'informations non nuancées. Nous avons immédiatement compris ce que le proverbe : « c'est l'hôpital qui se moque de la charité... » signifie dans la pratique.

Nous nous sommes bien vite rendu compte qu'il s'agissait de la énième attaque contre notre statut, d'une tentative d'ouvrir les rangs par le biais d'une commission d'enquête et de veiller à rallumer le débat autour d'une rémunération fonctionnelle. Les croyants et les non-croyants se sont affrontés sur les médias sociaux.

Mais nous sommes d'accord sur un point. L'agent de quartier vaut de l'or ! Il est à la base de la collecte

d'informations et fait partie intégrante de la chaîne de sécurité. La police a un rôle unique de partenaire à part entière dans la chaîne de sécurité. Elle doit aussi pouvoir pleinement jouer ce rôle.

Pour ce faire, des moyens sont nécessaires. Le SNPS plaide dès lors en faveur d'une politique GRH saine et de moyens suffisants pour pouvoir intervenir avec énergie et de façon ciblée. Mais il faut dégager des fonds. Non pas pour mener un débat quant à une énième prime, mais pour pouvoir assumer correctement notre tâche sociale. C'est garantir la sécurité de nos concitoyens. Nous ne le ferions pas pour moins.

Car, pourquoi les jeunes s'engagent-ils dans la police ? Pourquoi opter pour la police ? Parce que c'est un métier socialement important, un métier noble, un métier avec un impact social.

La police bénéficie-t-elle toujours du respect qu'elle mérite ? Certainement pas ! Les gens sont responsables et critiques. De plus, ils n'acceptent pas ou ne reconnaissent pas toujours immédiatement l'autorité

Y voit-on des défis et des opportunités ? Bien sûr ! La police doit recevoir les moyens pour attirer les bons profils, prévoir des formations internes ciblées et offrir aux gens des chances d'affûter et d'entretenir leurs compétences, ainsi que d'en acquérir de nouvelles.

Bien que l'individualisation ait pénétré notre société et, pour une bonne partie aussi, la police, il nous faut tout de même aspirer à la solidarité. Être là les uns pour les autres et pour ses concitoyens, être là pour les moins performants et les plus démunis. Poser un regard large et ouvert sur le monde, sans haine et sans crainte, mais avec énergie et détermination.

Il n'y a qu'à suivre l'exemple de nos pensionnés. Lorsque je vois les activités de nos pensionnés au sein du SNPS, cela me réchauffe le cœur. Ces personnes sont toujours actives au sein de l'association parce qu'un véritable cœur de policier bât en elles. Un cœur de solidarité. Nous avons le devoir moral de les respecter et de les honorer. Nous invitons également nos jeunes collègues et amis du CaLog à travailler ensemble, à s'investir au sein de notre syndicat. Convincez vos collègues de s'affilier à notre belle association. Car c'est ensemble et tous ensemble que nous sommes forts et que nous pourrions relever les défis de l'avenir.

Je souhaite d'excellentes vacances à nos membres et à leur famille.

Ensemble, nous sommes plus forts !!!

Carlo Médo  
Président National

## 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 !**

Recevoir l'Echo digital

Scannez le code QR



ou allez sur le site web  
[www.snps.be](http://www.snps.be)



## ECHO SYNDICAL Générique

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

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

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

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

### Contacts provinciaux

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

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

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

# SNPS 2.0.



## L'HUMEUR DU SECRÉTAIRE

SNPS 2.0 ?  
Pas que des mots, une réalité au service de nos membres !

Je m'y étais engagé durant la campagne électorale, je souhaitais insuffler au SNPS un vent de nouveauté et promouvoir l'utilisation des nouveaux médias. Je ne m'attendais pas à un accueil aussi chaleureux et volontariste de nos permanents et principalement de Joeri, notre 'informaticien maison'.

Le résultat dépasse de loin mes attentes. Alimentation régulière de notre page Facebook, Tweet's à gogo, multiplication des groupes WhatsApp ... J'espérais un retour positif, il est exceptionnel !

Et en point d'orgue, alors que l'organisation du Service d'Ordre consécutif à la venue sur le sol belge des Présidents Américain et Turc engendrait les plus vives inquiétudes, le SNPS innovait avec un 'Point de Contact' mis à la disposition de nos membres pour nous alerter des difficultés rencontrées lors de ces services et une équipe mobile prête à intervenir sur place !

Et quand on constate que près de 6000 personnes ont été atteintes par ce 'post' Facebook, la démonstration de la puissance des médias sociaux n'est plus à faire !

Alors, oui, le SNPS 2.0 est en marche et rien ne l'arrêtera. Ni les tentatives maladroites de pression prétendument outrées, ni les sarcasmes jaloux, RIEN ! Parce que les délégués du SNPS ont le service aux membres chevillé au corps, la passion du syndicalisme dans les tripes !

Nous sommes à vos côtés, rejoignez-nous et donnez-nous votre avis sur les médias sociaux !

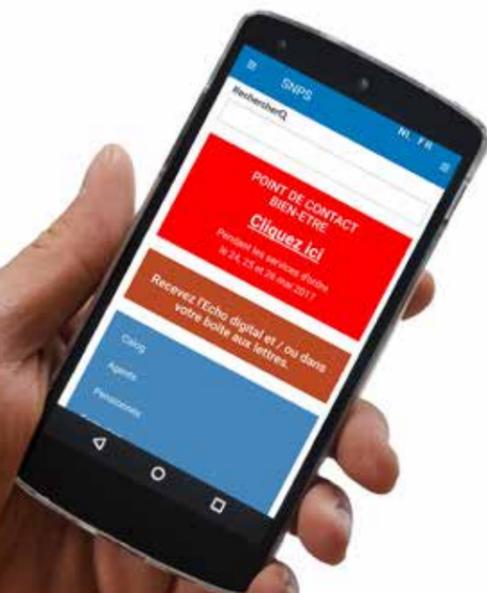
Plus qu'hier et moins que demain, nous serons avec vous, dans les bons moments comme dans les pires difficultés. Toute l'équipe s'y engage !

**Plus forts ensemble !**

Thierry Belin  
Secrétaire National



<http://q-r.to/balis3>



## FORMATIONS pour nos délégués

Nous avons récemment décidé de revoir nos formations en profondeur et nous avons opté pour un tout nouveau concept.

La formation de base se déroulera sur deux journées. À la suite de cela suivront trois modules de chacun une journée.

Après ces cinq journées, le nouveau délégué sera apte à assurer ses missions syndicales.

**La première formation de base aura lieu le 18 septembre 2017 et le 2 octobre 2017.**

Les inscriptions doivent être transmises via vos Présidents provinciaux.

Les autres formations seront également organisées sous forme de modules (Visite des lieux de travail, Analyse de risques, Discipline, Trésorier, Sharepoint ...)

De cette manière, vous pourrez choisir votre parcours le plus adapté.

## RECHERCHE

### Appel à tous nos délégués

Voulez-vous collaborer à la rédaction de notre revue syndicale 'Echo' ?

Aimez-vous écrire ?  
Avez-vous régulièrement des conversations avec des personnes intéressantes ?  
Faites-vous de belles photos ?

Alors vous êtes la personne que nous recherchons !

Nous recherchons en effet des personnes qui voudraient faire partie de notre Comité de Rédaction.

Intéressés? Contactez-nous : [echo@nspv.be](mailto:echo@nspv.be)





# LE STRESS PEUT GÉNÉRER DU 'HARCELEMENT AU TRAVAIL'

**Responsabilité de l'employeur**

*Le phénomène du stress au travail qui génère du harcèlement est bien connu. Ce stress peut non seulement jouer un rôle dans la survenance du harcèlement au travail, mais aussi en être la conséquence. Le harcèlement peut augmenter à cause du stress au travail. Une personne stressée peut non seulement se mettre à harceler ses collègues, mais aussi être elle-même victime de harcèlement.*

collègues, lesquelles peuvent donner lieu à des comportements abusifs au travail.

## Stress accru au travail

Le stress accru au travail peut générer un système, qui ne fait qu'accroître le stress et supprime tout contrôle de la charge de travail, ce qui ne fait qu'augmenter le sentiment négatif. Ceci attise le feu de l'agression et du harcèlement. Les normes en vigueur sur le lieu de travail vont s'estomper, ce qui empêchera l'employeur de s'attaquer au harcèlement et ouvrira la voie à des comportements encore plus abusifs. Les collègues vont en effet créer des sentiments négatifs, ce qui affînera avec le temps la ligne qui sépare le harceleur de la personne harcelée.

Le seul moyen d'avoir le contrôle, c'est de savoir ce en quoi consistera le soutien social entre les collègues. C'est ce qui devra justement consolider les limites du stress au travail. L'employeur a, dans ce cas-ci, un rôle très important à jouer en introduisant un système dans le cadre duquel on agit en tant qu'équipe. Cette organisation relève des missions de l'employeur qui entend tout faire pour éviter le harcèlement et réduire le stress au travail à un minimum absolu.

## Normes

L'employeur doit également garantir l'existence de normes qui informent parfaitement les travailleurs de ce qui est possible et impossible. Et cette information permet justement de limiter le harcèlement. A cet égard, le dirigeant remplit une fonction très importante, puisque ce sont les collègues qui doivent montrer

l'exemple quant aux limites qui existent pour éviter le harcèlement. Le sentiment d'individualité ne peut dès lors être sous-estimé dans cette problématique. Plus on renonce à l'individu dans la situation de travail, plus le risque de harcèlement sera élevé. Il est un fait que la perte d'identité rend la personne bien plus vulnérable au harcèlement, puisqu'elle se retrouve dans un groupe négatif. Par ailleurs, la possibilité existe aussi que la personne en question perde tout sens de la norme et s'adonne à des comportements abusifs.

C'est justement dans ce cas que l'employeur aura un rôle très important à jouer pour que tous les acteurs sur son lieu de travail conservent leur propre identité ainsi que l'estime de l'institution. A défaut, il s'expose à une faute qui donne lieu au harcèlement. L'employeur a donc la responsabilité de clarifier la valeur et les normes en vigueur sur le lieu de travail et doit à cet égard se porter garant de l'allègement du stress au travail.

## Cour du travail d'Anvers

Il y a deux mois, la deuxième chambre de la Cour du travail d'Anvers a prononcé un arrêt intéressant dans ce sens, dans le cadre duquel elle affirme notamment ce qui suit :

« Un volet important de la politique à mener en matière de 'Bien-être au travail' consiste en la prévention. La prévention d'une situation indésirable. La prévention suppose une analyse des risques qui peuvent se produire sur le lieu de travail ainsi que la prise d'une série de mesures de prévention en vue de réduire ces risques au maximum. Tous ces

éléments figurent dans le plan de prévention global, dont l'employeur doit disposer. »

Cette juridiction va plus loin dans son arrêt :

« La cour estime que tout comportement abusif commis au sein de l'institution peut constituer une négligence.

Cette négligence peut, durant un certain temps, avoir pour effet de nuire à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne à laquelle la définition (du harcèlement (ndlr)) s'applique dans le cadre de l'exécution de son travail, de menacer son emploi ou de créer ou maintenir un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, impliquant des propos, des menaces ou des gestes inadéquats, des actes ou des écrits inappropriés.

La cour estime que le fait de laisser le conflit reconnu s'insinuer dans les rangs de la zone de police et s'envenimer en hyper-conflit présente un lien de cause à effet avec le comportement négligent dont a fait preuve la zone de police. »

Cette négligence consiste notamment en le non-respect des mesures adéquates que le service externe avait proposées suite à l'enquête menée.

A cet égard, l'arrêt a décidé comme suit :

« Cette négligence coupable au sein de la zone de police constitue un fait de harcèlement au sens de la loi sur le bien-être du 4 août 1996, telle que modifiée en 2007. Ce harcèlement a en fait infecté tout l'effectif de la zone de police. »



## RESPONSABILITE DE L'EMPLOYEUR

L'ASBL SNPS lance dès lors un appel à tous les employeurs, tant au niveau local que fédéral, afin qu'ils disposent d'un excellent plan de prévention pour s'attaquer au stress au travail et au harcèlement en découlant. D'après la cour du travail d'Anvers, l'employeur a la responsabilité de lutter contre le harcèlement dans ses propres rangs. A défaut, il commet une faute !

Par conséquent, il est primordial que l'ASBL SNPS soit au courant de l'ambiance qui règne sur le lieu de travail et qu'en cas de sentiment de harcèlement, elle en informe les délégués afin de pouvoir mettre l'employeur face à ses responsabilités.

Ensemble, nous pouvons nous attaquer au stress au travail pour éradiquer les comportements abusifs !

**Le harcèlement au travail ne peut être toléré !**

## la personne stressée - auteur ou victime

Dans la première hypothèse, où la personne stressée se met à harceler ses collègues, les tâches à réaliser au travail peuvent jouer une fonction importante. Ainsi, la frustration aura un rôle capital dans le fait qu'on va vivre une situation négative. Si le comportement est sur le point de devenir préjudiciable pour les collègues, il y aura harcèlement. La perception du travailleur se subdivise en deux groupes, dont l'un sera formé par ceux qui ont un sentiment positif et qu'on va évaluer par rapport à son propre groupe. Les autres seront intégrés dans un autre collectif et traités négativement. La voie au harcèlement est dès lors ouverte. L'autre hypothèse, où la personne stressée est victime de harcèlement, a d'autres causes profondes. En effet, la personne harcelée va, en raison de son propre stress, probablement méconnaître les normes en vigueur sur le lieu de travail. Cela suscite des observations négatives chez ses



# LE COÛT INDIRECT ET CACHÉ DU CITRON PRESSÉ

par Benny Staelens

*Tout manager rationnel pense probablement que l'essorage du potentiel humain rentabilisera aussi davantage l'organisation dans son ensemble, que cela se confirmera en fait à très court terme ainsi que dans les chiffres y afférents.*

*Sur base de la réflexion suivante, je tiens à démontrer que c'est tout le contraire.*

## CAR:

Les collaborateurs sont stressés et démoralisés s'il n'est pas répondu à leurs besoins en ce qui concerne :

- Les conditions de travail, comme le salaire, les indemnités et les primes, la sécurité d'emploi, etc. Autrement dit, tous les accords entre l'employeur et le travailleur sur les conditions dans lesquelles le travail est effectué. Ces accords sont généralement aussi fixés par contrat ou dans les statuts. Ils portent notamment sur les salaires, les suppléments et primes, les régimes de pension et d'épargne, les pécules de vacances, les assurances contre la maladie, les accidents et/ou le chômage, les régimes de temps de travail, les garanties de sécurité d'emploi ainsi que la durée du contrat de travail. On se situe ici dans la zone du niveau de sécurité de la pyramide de Maslov.
- L'environnement et les conditions de travail, c.-à-d. l'environnement physique, comme les conditions climatiques, l'éclairage, la convivialité, l'hygiène, le confort, la sécurité au travail, etc. . Occupe une place centrale la question de savoir dans quelle mesure ces conditions de travail sont, pour le travailleur, difficiles à assumer physiquement et moralement. Ces aspects

sont catalogués par Maslov au niveau de la sécurité et de la sûreté.

- Le contenu du travail ; cette notion fait en premier lieu référence à la nature et au niveau du travail. Est également visée la façon dont les tâches doivent être exécutées. Les aspects les plus spécifiques concernent la structure des tâches à réaliser, l'autonomie, les possibilités de collaborer et les conditions de qualification. La valorisation et la reconnaissance sociales sont également abordées. On se situe, selon Maslov, au niveau de la reconnaissance.
- Les relations de travail, à savoir les relations entre les collègues et les responsables hiérarchiques qui se caractérisent essentiellement par le degré de participation et d'implication. On se situe également, selon Maslov, au niveau de la reconnaissance et de l'estime.

Voilà pour les motivations qui font que les gens accomplissent leur travail avec plaisir. Qu'en est-il si le manager n'en tient pas compte pour réaliser ses objectifs budgétaires à court terme ?

## LES CONSEQUENCES :

Les conséquences ne sont pas des moindres.

Les causes résident, d'après lui, surtout dans l'accumulation de divers aspects dérangeants qui sapent très fortement le sentiment de bien-être au travail. Voici ce que Simon Moors dit :

1. Le travailleur travaille moins dur ou moins vite. A court terme, les conséquences peuvent se mesurer à la baisse de rendement. A plus long terme, il en résultera qu'il faut engager plus de moyens et de personnes pour atteindre le même résultat.
2. Le travailleur travaille moins bien ou moins précisé-

ment. On observera une baisse de qualité à très court terme. Le contrôle et la réparation des erreurs entraîneront un coût substantiel à un peu plus long terme.

3. Le travailleur travaille dans un environnement moins sûr. Une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles en est la conséquence immédiate et constatable. Cependant, à long terme, une mauvaise image de l'entreprise signifiera une perte sérieuse. Le financement des risques devient aussi plus onéreux. (lire : les assurances sont plus coûteuses.)
4. Le travailleur est plus tendu sur le lieu de travail. A cause de la pression, les travailleurs sont moins agréables et moins serviables, ce qui génère plus de conflits. A long terme, on peut s'attendre à la détérioration de l'ambiance de travail, à une augmentation des absences, à un

absentéisme gris et effectif, ainsi qu'à des risques bien plus élevés de harcèlement.

Si on fait le calcul financier et social et qu'on le compare au bénéfice apparemment vite réalisé, il est très clair qu'on est en train de créer de lourdes pertes à moyen terme et surtout à long terme. Un résultat négatif qui peut même entraîner le déclin d'une organisation n'est pas concevable.

Si on saisit la chance de faire fonctionner les collaborateurs dans des conditions optimales avec la flexibilité d'application des règles nécessaire et surtout avec la confiance et le respect nécessaires, l'organisation ne pourra qu'en récolter les fruits.

## EN CONCLUSION :

L'application d'une bonne politique de bien-être est une formidable aubaine pour se profiler en tant qu'organisation.

Une organisation soucieuse de ses collaborateurs obtient d'excellents résultats en ce qui concerne :

- l'identification à l'organisation ainsi qu'à sa mission et à sa vision (implication - équipe - tâches) ;
- la satisfaction des collaborateurs, ce qui améliore la motivation et réduit la rotation du personnel et le taux d'absentéisme ;
- la productivité qui augmente car on a besoin de moins de contrôle et de rectification ;
- la qualité qui augmente suite à la baisse du nombre d'erreurs, ce qui réduit aussi le coût de réparation et de contrôle ;
- l'entreprise qui connaîtra moins de plaintes psychosociales et de harcèlement.

Une organisation récolte à terme les fruits d'une politique de bien-être bien répandue et entretenue, ce qui renforce sa position sociale.

Les managers motivés par une forte volonté de se profiler veillent à ce que l'organisation et ses collaborateurs paient la facture à plus long terme. Je considère ce type de managers, en raison de leur manque d'empathie et de vision à long terme, comme une menace tant pour l'organisation, les collaborateurs que les autres personnes impliquées.

A trop presser le citron, on obtient un jus amer et invendable.



# REGARDS CROISÉS

Claude BOTTAMEDI est Commissaire Divisionnaire, Chef de Corps de la Zone de Police « Orneau-Mehaigne » couvrant les communes de Gembloux, Eghezée et La Bruyère.

Il a commencé sa carrière à la Police communale de Charleroi en 1982 pour la poursuivre, en 1986, au sein de la Police Judiciaire près les Parquets avant, en 2002, de devenir le Chef de Corps qu'il est toujours aujourd'hui.

Diplômé en Criminologie, il est aussi titulaire d'un Master en Sociologie et Maître de Conférences à l'ULG.

Ce sont donc les regards croisés de ce 'flic', patron de zone de police locale et sociologue que nous avons sollicités sur notre profession, 15 ans après la réforme des services de police.

**Thierry BELIN : Claude Bottamedi, vous êtes le Chef de Corps de la zone de Police « Orneau-Mehaigne » depuis sa création en 2002. Quinze ans après la réforme des services de police, quel regard portez-vous sur cette réforme ?**

Claude Bottamedi : D'abord, au moment de la réforme, je dirais un espoir extraordinaire parce que la réforme a apporté des choses positives, en termes statutaires certainement mais en termes d'organisation également. Et surtout, au niveau des zones de police, ce qui me

réjouissait c'est que le législateur voulait mettre l'accent sur la police de proximité. Quinze ans après je dois dire que je vais de déception en déception. Les quelques éléments que je mettrais en évidence, c'est d'abord que l'on a fait d'un beau projet une espèce de grosse usine à gaz où on essaye de se retrouver mais où plus personne ne parvient à retrouver ses chats. Le second élément c'est que le projet de

police de proximité bat de l'aile parce que, de plus en plus, on demande énormément aux zones de police locales et on constate vraiment un phénomène de glissement de missions venant d'un peu partout vers les zones de police.

**Quinze ans après je dois dire que je vais de déception en déception.**

Immanquablement on doit faire des choix et ceux-ci ne se portent plus vers la police de proximité. Finalement c'est tout le projet de police intégrée, structurée à deux niveaux qui bat de l'aile parce que le niveau fédéral manque de plus en plus de moyens et on se

voit opposer de plus en plus de refus à nos demandes parce que malheureusement nos collègues fédéraux ne disposent plus des ressources utiles pour remplir leurs missions. Cela pose évidemment beaucoup de problèmes au quotidien.

**TB : Vous le soulignez, la police intégrée, structurée à deux niveaux telle qu'elle a été créée permettait d'attendre un appui du niveau fédéral vers les zones de police, ce qui semble aujourd'hui difficile. Avez-vous l'impression qu'on a désinvesti dans la sécurité en général ?**

CB : On a désinvesti à deux niveaux. Au niveau organisationnel, pour fonctionner, la police a besoin de services d'appui. Or, les services d'appui sont de plus en plus défaillants parce qu'ils manquent de ressources. Que ce soit au niveau des marchés publics, au niveau juridique, au niveau des recrutements, il y a des carences importantes au niveau fédéral et évidemment on a besoin de ressources pour pouvoir fonctionner. Au niveau opérationnel également, on a chaque jour des exemples du manque de ressources de nos collègues fédéraux. En matière de police administrative, notamment avec les CIK qui sont tellement peu nombreux qu'on ne peut plus compter sur leur appui. Au niveau judiciaire, de plus en plus de missions sont dévolues aux polices locales alors que, par définition, les polices locales ne sont pas des polices spécialisées mais des polices dites polyvalentes. Cela pose évidemment beaucoup de problèmes. Ces remarques peuvent s'adresser à d'autres niveaux également. On constate par exemple que, par manque de moyens, le gouvernement provincial nous renvoie une série de tâches en matière d'armes notamment, parfois tout simplement pour la question de la détention d'armes. Des missions qui nous sont confiées alors qu'elles sont a priori le fait du gouvernement provincial. Parlons enfin du parquet qui s'est amplement déchargé de ses missions sur les polices locales : les PVS, EPO et autres initiatives du genre font que, finalement, nous servons de magistrats car c'est nous qui décidons des devoirs qui doivent être accomplis dans certains dossiers, c'est nous qui servons d'archives au parquet puisqu'on n'envoie plus les PV's. Et tout cela, je crains que ce ne soit pas dans un esprit de meilleur service à la population. Toutes ces initiatives se font au détriment de la police de proximité et c'est un gros problème.

**TB : On parle beaucoup du vieillissement au sein de la police et des effets de l'arrêt de la Cour Constitutionnelle en 2014 qui a annulé la possibilité d'un départ anticipé à la retraite pour les policiers. Constatez-vous les effets de ce vieillissement dans une zone de police comme la vôtre ?**

CB : Lorsque j'ai pris la direction de la zone de police, la pyramide des âges y était déjà relativement élevée et les collègues les plus anciens sont partis assez tôt à la pension. Donc je ne rencontre pas ce type de difficultés. Je suis cependant

particulièrement étonné de cette volonté de dire que, pour des raisons budgétaires, on doit conserver les policiers plus longtemps au travail alors que plus les policiers restent longtemps au travail et plus, 'barémiquement', ils coûtent cher à la collectivité. J'avoue que je

ne comprends pas bien cette idée qui consisterait à dire qu'en laissant des policiers plus longtemps au travail on fait des économies. Les motivations ne sont donc ni pratiques ni managériales mais purement idéologiques. Quant au débat sur les métiers lourds, même si mon rôle actuel de Chef de Corps est très différent de celui d'un policier de terrain, je me plais à répéter que durant des années, j'ai été policier, tant en intervention dans une grande ville, qu'enquêteur à la PJ et que je sais donc ce que c'est d'être sur le terrain, en pauses irrégulières, de nuit etc ... Ceux qui estiment que ce n'est pas un métier lourd, je les invite à monter dans un combi et à faire une petite semaine d'interventions. Ils verront ce que c'est.

Ce concept de faire rester les policiers plus longtemps au travail ne tient donc pas la route sur un plan économique mais sur le plan de la sécurité, et je crois entendre qu'il s'agit de la principale préoccupation de nos représentants politiques, cela ne tient pas non plus. Comment penser que la sécurité sera assurée si nos policiers sont de plus en plus âgés avec de plus en plus de missions à assurer ? Cela m'interpelle.

**TB : C'est maintenant plutôt au sociologue que je voudrais m'adresser. Il y a actuellement un débat assez large sur ce que l'on appelle les tâches essentielles de la police. On vient de voter à la chambre une loi sur les firmes de sécurité privée. On va confier à des sociétés privées de gardiennage toute une série de tâches régaliennes qui étaient normalement attribuées à la police. Quel est le regard du sociologue sur ce genre d'évolution ?**

CB : Je crois qu'il faut contextualiser cette initiative et constater que, dans certains pays européens, mais particulièrement en Belgique, on a une rupture de paradigme. On constate une autre manière de concevoir la sécurité qui s'inscrit elle-même dans une autre manière de

concevoir la société. Comme scientifique, je qualifierais cette conception de la société de néolibérale. C'est un choix politique qui n'est pas le mien mais qui est respectable. Je veux dire par là qu'il y a une logique du « moindre État ». Autrement dit, il y a une logique de l'autorité de dire « confions au secteur privé tout ce qu'on peut lui confier », l'État ne doit être qu'un facilitateur et être le moins présent possible. On a là une vision idéologique très marquée, néolibérale. On assiste à des initiatives comme augmenter les pouvoirs de la sécurité privée, revoir les tâches

**La Commission 'Terro' constate d'ailleurs dans son rapport qu'il manque 2.500 policiers à la Police Fédérale.**

essentielles de la police, et finalement diminuer mécaniquement le nombre de policiers fédéraux. La Commission 'Terro' constate d'ailleurs dans son rapport qu'il manque 2.500 policiers à la Police Fédérale. Tout cela s'inscrit dans la même logique : le moins d'État possible et faisons faire par le privé tout ce que l'État ne

va plus faire. Il y a bien entendu des effets pervers à cela. Le premier étant que l'on peut craindre que la sécurité ne soit plus la même pour tous les citoyens. Et c'est très paradoxal puisque, au sein des services de police, on nous incite à rendre aux citoyens le même service, quel que soit l'endroit où ils habitent. Par contre, si on diminue les services étatiques comme les services de police, on devra faire appel à la sécurité privée pour toute une série de tâches. Seuls ceux qui auront les moyens pourront le faire. On va finalement vers un système qui permettra une sécurité à vitesse variable en fonction des moyens financiers dont on dispose. Mes propos seront sans doute critiqués. Je vous renvoie vers des expériences étrangères où on connaît des quartiers entiers qui sont bouclés par des services privés de sécurité avec accès limités et contrôlés. Seuls les plus nantis peuvent avoir accès à ce type de service et cela pose problème. L'autre problème qui m'interpelle particulièrement c'est que, en tant que citoyen, je n'ai pas de soucis à ce qu'une institution publique, qui est contrôlée et qui n'a d'autre finalité que le bien public, détienne des données me concernant et que je fasse l'objet d'un certain contrôle. Cela me paraît acceptable dans une société démocratique. Mais j'ai quelques soucis à imaginer que des sociétés privées vont disposer de données me concernant. Qu'elles disposent par exemple d'images me concernant, sachant que la technologie est tellement évoluée qu'elle permet la reconnaissance faciale. Cela me dérange parce que, sans fantasmer, je n'ai aucune garantie de ce que l'on va faire de ces données me concernant, de ce qu'elles deviendront. Cela me pose évidemment un gros problème.

Interview réalisée par Thierry BELIN  
Secrétaire National.

# Cahier de revendications 2016

Nos membres nous posent souvent des questions concernant notre cahier de revendications 2016. Bien que ce cahier ait été diffusé via notre site web, nous vous en rappelons ici encore les lignes de force.

Le cahier de revendications est en cours de négociation depuis le 29 juin 2017. Étant donné qu'il s'agit de négociations, il faudra encore adapter l'un ou l'autre point de ces revendications.

Nous demandons de respecter les accords du passé. Nous notons que des accords importants du passé n'ont toujours pas été mis en œuvre. En outre, certains points, bien que repris à l'ordre du jour, n'ont finalement pas été élaborés ou suivis. Il nous semble important que les autorités en fasse d'abord l'inventaire avant de les traiter. Nous notons que bon nombre de textes sont toujours en attente de publication. D'un autre côté, force est de constater que la majorité des sujets émanant de l'autorité ont déjà été traduits en réglementation. Nous demandons donc une égalité de traitement des sujets émanant des organisations syndicales.

## La violence envers la police

L'autorité est tenue de respecter les recommandations, telles que convenues au sein des groupes de travail, dans le cadre de la violence envers les policiers. Un travail conséquent a été réalisé dans ce cadre et plusieurs groupes de travail ont formulé les recommandations nécessaires à cette fin. Il en résulte que de nombreuses mesures ont dû être prises tant au niveau du ministère de l'Intérieur que du ministère de la Justice. L'actualité récente, avec les menaces sérieuses qui pèsent depuis de nombreux mois sur la police et les intérêts policiers, met en exergue la pertinence de la réalisation rapide des recommandations de l'étude.

## L'utilisation d'armes

La mise en place d'une procédure uniforme en cas d'usage d'arme par un policier lors d'une intervention. Le SNPS plaide pour la mise en place d'une procédure uniforme en cas d'usage d'arme par un policier lors d'une intervention. Nous constatons en effet que régulièrement, des policiers sont privés de leur liberté pour la réalisation des devoirs d'enquête alors qu'ils ont fait un usage légitime de leur arme en service. Statistiquement, les cas réellement litigieux sont rares. Nous estimons donc que l'autorité devrait partir du principe qu'il y a une présomption d'usage d'arme légitime par le policier, et que la privation de liberté devrait intervenir à titre plutôt exceptionnel, plus particulièrement en cas d'éléments laissant manifestement supposer un usage non légitime. Nous souhaiterions donc la mise en place d'une procédure particulière et standardisée visant tant à garantir l'enquête judiciaire que les droits du policier. Il est en effet peu réaliste de penser qu'un fonctionnaire de police va se soustraire à la justice et ne pas collaborer à l'enquête.

## Prise en charge (des frais) du policier blessé en service

Le SNPS estime qu'un policier blessé dans l'exercice de ses fonctions devrait être entièrement pris en charge par l'autorité.

### Au niveau administratif

Le membre du personnel devrait pouvoir bénéficier d'un accompagnement systématique de l'employeur (GRH) pour toutes les démarches administratives liées à l'accident du travail. Ceci permettra de garantir les droits du membre du personnel et notamment d'éviter tout litige avec le réassureur.

### Au niveau financier

L'autorité doit garantir un remboursement complet et immédiat des coûts liés aux soins médicaux et/ou à la rééducation. Il n'est pas normal que les policiers doivent personnellement supporter ou avancer les fonds nécessaires pour couvrir les coûts liés à un accident du travail, que ce soit en raison d'un litige entre le réassureur et sa zone de police ou encore en raison d'un manque de fonds à la police fédérale. Nous estimons que le policier blessé durant l'exercice de ses fonctions doit pouvoir bénéficier d'une couverture étendue. En lieu et place d'une intervention basique, il doit pouvoir bénéficier des meilleurs soins et de prothèses performantes afin qu'il puisse continuer à exercer normalement son métier à l'avenir.

### Au niveau psychologique

Outre l'impact des conséquences physiques, un accompagnement psychologique et un soutien moral devraient être proposés systématiquement, surtout en cas de blessures consécutives à des actes de violence.

## Statut pécuniaire

L'augmentation des barèmes salariaux. Pendant plus de 15 ans, la police n'a connu aucune augmentation salariale. Les échelles barémiques négociées n'ont plus été revalorisées depuis la réforme de la police. Nous estimons légitime de demander la revalorisation des échelles de traitement.

A tout le moins, pour exécuter les corrections salariales nécessaires.

## Échelles de traitement

Simultanément, dans le cadre de l'allongement de la carrière du personnel, nous estimons également que des échelles de traitement supplémentaires devraient être envisagées, et par la même occasion, qu'il faudrait prévoir une augmentation effective de la rémunération. Il ne faut pas se limiter à prévoir une échelle supplémentaire, mais il faut également revoir les montants à la hausse dans toutes les échelles. En d'autres termes, nous revendiquons plus d'échelles salariales et une augmentation appréciable des revenus.

## Anomalies dans les échelles de traitement spécifiques au CaLog.

Nous constatons quelques erreurs de conception dans les échelles salariales du personnel CaLog. En effet, lors de la transition d'une échelle à une autre, il est possible qu'un membre du personnel, pourtant promu à l'échelle supérieure, ait des revenus moins élevés que dans l'échelle inférieure. Cette diminution salariale est illogique pour les membres du personnel CaLog. Sur la base d'une analyse et d'une évaluation des échelles de rémunération existantes, il nous semble opportun que des échelles de traitement évoluant de manière logique et progressive soient développées.

## Statut police

Congés supplémentaires. Dans le cadre de l'allongement de la durée de la carrière, il nous semble approprié d'avoir une meilleure répartition des congés supplémentaires alloués. Nous proposons dans ce cadre une augmentation du nombre de jours, ainsi qu'une diminution de l'âge à partir duquel on y ouvre le droit. 5.2 Dans le contexte de l'allongement des carrières et des risques psychosociaux associés, nous proposons une réduction du temps de travail de 38 heures à 35 heures pour le personnel en fin de carrière. Dans ce même contexte de carrières plus longues, nous proposons également d'améliorer le système de dispense de prestations de nuit et donc de permettre aux membres du personnel de recourir à une dispense partielle, comme p. ex. la possibilité de prester moins d'heures de nuit (moins de 400 heures) ou d'effectuer moins de pauses de nuit (moins de 70 nuits). Il nous semble illogique de réaffecter du personnel ayant une certaine expertise simplement parce que celui-ci ne parvient plus à supporter la pression des services de nuit. La possibilité d'adapter le régime de travail avec une réduction des prestations de nuit nous semble une bonne solution complémentaire au système existant, tant pour le personnel du personnel que pour l'employeur qui conserve l'expertise et l'opérationnalité dans son service.

Congés en cas de force majeure. Nous demandons une extension du champ d'application actuel, p. ex. en cas de catastrophe ou de sinistre (incendie, inondation, sinistre total véhicule, etc.). Il devrait être possible de prendre plusieurs jours consécutifs en fonction des circonstances.

## Problématique du remplacement des gardiens de prison

Sans pour autant remettre en question le droit de grève des agents pénitentiaires, le SNPS estime qu'il existe d'autres alternatives à l'engagement systématique des policiers. Il est notamment incompréhensible que le Corps de Sécurité, qui pourtant prend quotidiennement en charge le transfert des détenus, ne puisse être engagé en priorité pour suppléer aux grévistes en cas de débrayage dans les prisons. Le débat n'est pas nouveau,

et il a été de nombreuses fois mis en exergue, dans diverses études, que l'engagement de policiers dans ce cadre est problématique. En effet, ce sont les policiers qui remplissent les prisons, et en raison du « capital sympathie » que leur portent les détenus, il n'est pas rare que cela soit régulièrement générateur d'incidents. Le SNPS estime que d'autres intervenants travaillant dans le domaine de la sécurité pourraient également offrir une alternative à l'engagement policier dans les prisons en cas de grève des agents pénitentiaires.

## Fusion de zones de police

Par analogie avec le dossier d'optimisation de la police fédérale, nous demandons également la mise en œuvre de mesures sociales pour les fusions de zones de police locales. En cas de fusion de zones de police, les dispositions de base du PJPol ne sont pas suffisantes pour prendre en charge l'impact social d'un tel changement. Selon nous, des circonstances particulières exigent la mise en œuvre de mesures particulières. Nous demandons en la matière que soit établi un canevas « mesures sociales » à suivre en cas de fusion de zones de police, et ce, en collaboration avec les partenaires sociaux.

## Relations entre l'autorité et les organisations syndicales

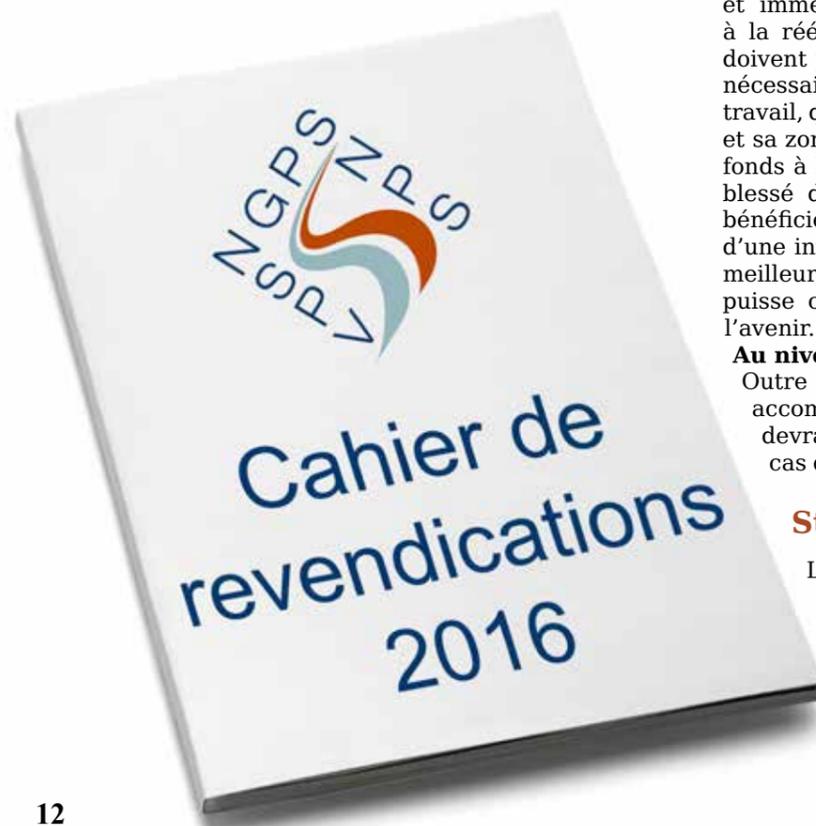
Organisation des concertations et négociations. Nous souhaitons que l'autorité fixe un calendrier clair des comités de négociations et du comité supérieur de concertation, avec un jour de référence dans la semaine pour permettre aux différents et nombreux acteurs de s'organiser. Nous avons su travailler durant des années avec un planning régulier auquel il n'était dérogé qu'en cas d'urgence. Nous souhaitons donc un retour à la norme dans un souci d'efficacité dans la préparation et le suivi des dossiers soumis aux comités respectifs.

## Procédure liée au dépôt d'un préavis de grève

Nous souhaitons, en cas de dépôt d'un préavis de grève ayant une portée nationale, ne devoir nous adresser qu'au ministre. En effet, si l'on maintient l'obligation actuelle d'envoi d'un préavis à l'ensemble des zones de police locale, dans cette même logique, nous estimons alors que le président du comité de négociation doit pouvoir s'exprimer valablement au nom des zones de police locale, lorsque celles-ci ne sont pas représentées en séance, ceci implique qu'il doit être mandaté à cette fin.

Carlo Médo  
Président national

Télécharger la version complète



# VERS UNE POLICE POUR LES ANIMAUX ?

Le SNPS assiste ses membres au quotidien et défend les droits des policiers. Les serviteurs de la loi appliquent l'adage 'Protéger et servir'. Cela vaut tant pour l'homme que pour les animaux. Les membres du service d'intervention et de quartier sont, dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions régulières, de plus en plus souvent confrontés à des infractions potentielles en matière de bien-être des animaux, parce que de nombreuses personnes sont plus sensibles à la maltraitance et à la négligence envers les animaux et font plus vite une déclaration. La loi sur le bien-être animal et les possibilités de contrôle de sa mise en œuvre sont-elles suffisamment connues au sein des zones de police ?

A chaque fois qu'un cas de maltraitance animale est cité dans la presse - ce qui est aujourd'hui de plus en plus souvent le cas -, les gens demandent sur les médias sociaux pourquoi il n'existe pas encore de police pour les animaux dans notre pays. Certains chefs de corps visionnaires ont investi dans une cellule Environnement/Bien-être animal, mais de nombreuses zones de police manquent d'intérêt et/ou de capacité pour intervenir de façon structurelle contre les infractions à la loi du 14/08/1986 relative à la protection et au bien-être des animaux, mieux connue sous le nom de loi sur le bien-être animal. Cette loi donne néanmoins explicitement compétence aux membres de la police fédérale et locale pour effectuer les constatations et recherches nécessaires en la matière.

Sur la base de cette loi et de ses arrêtés d'exécution, les fonctionnaires de police peuvent dresser des procès-verbaux en cas de constat d'infractions. Mais quelles sont les infractions les plus fréquentes ?

- La négligence envers les animaux : p. ex. un abri trop étroit, la non-fourniture ou la fourniture insuffisante de soins à un animal, le placement de l'animal en isolement pendant une longue durée,...
- La vente ou détention de chiens et leur identification et/ou enregistrement incorrects ;
- La vente ou don de chats sans leur stérilisation, identification et/ou enregistrement ;
- L'élevage de plus de deux portées de chiens et/ou de chats par an sans agrément.

Les verbalisants exposent en détail leurs constatations dans un procès-verbal. Dans certains cas, ils peuvent aussi saisir administrativement les animaux, et plus spécifiquement :

- en cas de danger imminent pour les animaux ;
- en cas de formes graves de négligence ;
- en cas de non-respect des mesures imposées précédemment ;
- si les propriétaires ont été condamnés à une interdiction d'élever des animaux et qu'ils persistent tout de même dans ce sens ;
- si les animaux ne figurent pas sur la liste positive.

L'équipe de police contacte ensuite un centre d'accueil agréé pour l'hébergement des animaux saisis aux frais du propriétaire. Le service d'inspection du bien-être animal imposera, dans de nombreux cas, des conditions au propriétaire. Celui-ci est tenu d'y répondre avant de récupérer ses animaux. En cas de négligence extrêmement grave, le service d'inspection confiera les animaux définitivement à l'asile. Seul le service d'inspection est habilité à décider du sort des animaux saisis par la police sur la base de la loi sur le bien-être animal.

Les verbalisants envoient leur procès-verbal original au parquet et une copie au service d'inspection du bien-être animal, mais aussi au contrevenant. Le magistrat décide ensuite de soumettre le dossier au tribunal ou de le transmettre au service du bien-être animal en vue d'une amende administrative.

La loi sur le bien-être animal offre aux policiers une bonne base pour faire face au nombre croissant d'appels en matière de maltraitance et de négligence envers les animaux. Les différentes autorités politiques compétentes prêtent déjà une oreille attentive à la sensibilité plus grande du public pour cette matière : l'amende administrative minimale s'élève à 312,00 euros (460,00 euros en Flandre) pour les particuliers et à 480,00 euros (640,00 euros en Flandre) pour les professionnels. Il incombe à présent aux zones de police restantes d'ajuster leurs priorités et de répondre à la demande légitime d'une police pour les animaux.

En cas de questions après la lecture de cet article :  
ap@nspv.be

2018

GO FOR SKI

**Envie de passer le réveillon de Noël à la montagne ?  
Allez skier dans deux pays en un seul séjour de ski,  
un domaine skiable en France et en Suisse**

## Portes du Soleil

Chers collègues et amoureux des montagnes,

Une fois de plus nous organisons pour les collègues des séjours de ski pour la prochaine saison à des prix très compétitifs.

Le domaine skiable 'Portes du Soleil' a une diversité époustouflante. Ce qui est très original c'est que ce domaine skiable est à cheval sur deux pays: la France et la Suisse. En plus, le domaine est un des plus grands domaines skiables d'Europe.

Les participants logeront dans un hôtel 3 étoiles à Morzine. Après le ski, ils pourront se relaxer e.a. dans les deux piscines couvertes de l'hôtel, le jacuzzi rénové et le hammam mis gratuitement à leur disposition. Buffet petit-déjeuner et menus du soir au choix **à volonté**, avec boissons **à volonté**. Connexions internet gratuites par WIFI à l'hôtel, etc...

Les séjours sont organisés de la manière suivante (dates et prix):

1. Vacances de Noël, du vendredi 23/12/2017 jusqu'au samedi 30/12/2017, sans autocar, avec véhicule personnel (8 nuits au lieu de 7 nuits dur place) : **745 €**
2. Vacances de Carnaval, du vendredi 09/02/2018 jusqu'au dimanche 18/02/2018 : **1055 €**
3. Vacances de Pâques, du vendredi 06/04/2018 jusqu'au dimanche 15/04/2018 : **715 €**

Possibilité de prolonger le séjour de Noël jusqu'à la nouvelle année selon les disponibilités. Les séjours sont prévus avec un autocar, sauf pour les vacances de Noël. Plusieurs départs en Belgique. Ristournes prévues pour grande occupation, pour les enfants, pour les seniors et pour les non skieurs.

Pour connaître tous les détails, visitez notre site internet: **WWW.GOFORSKI.BE**

Nous espérons vous voir dans un paysage plein de neige!

Marc-Margy Durant  
GSM 0475/49.43.29  
www.goforski.be  
2018@goforski.be



## QUESTIONS ET RÉPONSES

Lorsque plusieurs de nos membres nous posent plus ou moins les mêmes questions, la rubrique suivante est la plus appropriée pour les en informer collectivement.

Gardez-le en mémoire. Vous aurez peut-être besoin de ces informations prochainement.

Pour confirmer les coordonnées des associations qui peuvent nous prêter assistance, je tiens à vous informer que le FSSPol et l'OVBPOL ont la même adresse, à savoir :

**Avenue de la Couronne 145A  
1050 BRUXELLES**

**Question : Puis-je continuer à bénéficier pleinement de la NAPAP pendant 4 ans après la date de la retraite anticipée ? Cette question coïncide avec la question ci-dessous.**

Réponse :

Sans se référer à un texte de loi ou décret, j'estime que tout est formulé dans les lettres NAPAP :

« non-activité préalable à la pension ».

**Les conditions :**

- Bénéficiaire avant le 10 juillet 2014 de l'âge préférentiel de la pension de 54, 56 ou 58 ans.
- Avoir l'âge pour prendre la NAPAP. (58 ans et officiers avec âge préférentiel de la pension à partir de 60 ans)
- Après la période de maximum 4 ans de la NAPAP, pouvoir prétendre à la retraite anticipée. (NAPAP jusqu'à l'âge de la pension le plus précoce possible)

**Question : Suite au point 14 de la Circulaire ministérielle n° 23 du 3 juillet 2002, est-il possible que je sois mis à la pension plus tôt qu'à l'âge de 60 ans après 365 jours d'absence pour cause de maladie ?**

Réponse :

Plusieurs de nos membres nous posent directement ou indirectement ce genre de question. (Voir aussi la question ci-dessus relative à la pension après la NAPAP)

Ma première réaction est de dire qu'en 2002, il n'était pas encore question de la réforme des pensions (2007), ni de l'arrêt du 10/07/2014, ni de la NAPAP pour le personnel de la police.

L'art. 82, § 3 de la loi du 5 août 1978 de réformes économiques et budgétaires clarifie tout :

§ 3. § 3. Le membre du personnel qui a atteint l'âge de [4 62 ans à partir du 1er juillet 2016, 62 ans et 6 mois à partir du 1er janvier 2017, 63 ans à partir du 1er janvier 2018]4, est mis à la pension d'office le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel, sans avoir été reconnu définitivement inapte, il compte, selon le cas, depuis [4 la date à laquelle il a atteint l'âge de 62 ans à partir du 1er juillet 2016, l'âge de 62 ans et 6 mois à partir du 1er janvier 2017, l'âge de 63 ans à partir du 1er janvier 2018],4 soit par congé, soit par disponibilité, soit par l'un ou l'autre, 365 jours d'absence pour cause de maladie.

La circulaire ministérielle dont la date d'expiration est déjà largement dépassée, est donc subordonnée à la loi qui a entre-temps été actualisée.

Si on peut partir à la retraite anticipée pour « longue carrière » à l'âge de 61 ans, on sera mis à la pension d'office le premier du mois qui suit cette date et après épuisement des jours de maladie

**Question : J'ai effectué 10 mois de service militaire obligatoire. Puis-je en tenir compte pour ma mise à la pension ?**

Réponse :

Le service militaire effectué au titre de milicien (donc pendant 10 mois) compte pour la pension.

- Pour le calcul du montant de la pension, 10 mois seront imputés au tantième (fraction de carrière) 1/60.
- Pour la détermination de la durée de la carrière en vue de la retraite anticipée, 10 mois seront également imputés dans votre cas. Le coefficient de majoration n'est pas d'application ici. Les 10 mois restent donc 10 mois.

**Question : Mon père, un membre du personnel de la police de la commune X, m'avait de son vivant expliqué qu'en tant qu'héritier, je recevrais environ 2.500,00 euros à titre d'indemnité de funérailles. Le montant promis s'est avéré n'être que la moitié.**

Réponse :

Les fonctionnaires pensionnés sont soumis à une retenue de 0,50 % sur leur pension mensuelle pour l'indemnité de funérailles.

Cela signifie que le veuf/la veuve ou les proches reçoivent une somme donnée pour les aider à lénifier leur chagrin lors des funérailles d'un fonctionnaire.

Pour le conjoint survivant ou les héritiers en ligne directe, cette indemnité est égale au dernier montant mensuel brut de la pension de retraite, mais elle est limitée à 2.641,88 euros depuis le 1er janvier 2017.

Après le 1er juin 2017, elle sera adaptée en conséquence de l'indexation des pensions.

Ce montant dépend donc du montant mensuel de la pension du secteur public.

Votre père a été employé comme ouvrier auprès de la commune Y, puis est devenu statutaire suite à son entrée à la police.

Il s'agit donc d'une carrière mixte : quelques années comme contractuel, pour lesquelles une pension de travailleur salarié lui a été payée et auxquelles aucune indemnité de funérailles n'était liée.

Vu qu'il n'est devenu statutaire qu'à ses 35 ans, une pension du secteur public lui a été payée au prorata. C'est sur cette dernière pension qu'une indemnité de funérailles de + 1.200,00 euros a été versée.

Aucune indemnité de funérailles n'est octroyée, ni comme contractuel occupé dans le secteur public, ni comme travailleur salarié, ni comme indépendant. Ceci ne s'applique qu'aux fonctionnaires ou assimilés.

Source : S.B. - SFP - Documentation propre - bulletin d'information N°2352  
Marcel De Loof



## Commémoration MDL DELREE – SORINNES 2017

La cérémonie d'hommage au MDL DELREE aura lieu cette année le Samedi 02 septembre 2017 selon le programme ci-dessous :

- 10.30 Hrs : messe à l'Eglise de FOY-NOTRE-DAME
- 11.45 Hrs : dépôt de fleurs au monument à SORINNES
- 12.30 Hrs : réception à la salle de GEMECHENNE
- 13.30 Hrs : repas et animation à la salle de GEMECHENNE

**Prix** : 40,00 euro par personne à verser sur le compte RPP Francophones

IBAN BE18-3770-6559-4265 --- BIC BBRUBEBB.

En communication, on vous demande de renseigner votre province.

Les frais de cars seront pris en charge par les Provinces.

**Inscription** : Votre inscription ne sera prise en compte uniquement que lorsque nous serons en possession de la preuve de paiement.

Jean GALLOUX

Province de NAMUR

Dany CAVET

Vice-Président National

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

### **Anvers**

• 21 avril 2017  
Joseph TACK 86 ans

• 17 mai 2017  
Germana DE WILDE 95 ans  
Veuve de Verbraeken Gaston

### **Brabant Flamand**

• 20 maart 2017  
Louis KENNES 91 ans

• 27 maart 2017  
André BLENDEMAN 84 ans

• 17 mai 2017  
François THIENPONDY

• 5 juin 2017  
Guy D'HEER 56 ans

### **Brabant Wallon**

### **Bruxelles**

• 16 avril 2017  
Etienne VAN DRIESSCHE 71 ans

• 7 mai 2017  
Yvon GOERGEN

• 14 juin 2017  
Julien VERMEULEN 89 ans

### **Flandre-Occidentale**

• 3 mai 2017  
Georgette VERMEULEN 88 ans  
Veuve de Vermeulen Julien

• 14 mai 2017  
Julien DEKLERCK 95 ans

• 16 mai 2017  
Roger VAN OVENBERGHE 89 ans

### **Flandre-Orientale**

• 13 avril 2017  
Marcel DE WAELE 90 ans

• 16 avril 2017  
Gerarda DEBUF  
Veuve de Neirinck Eugeen

• 5 mai 2017  
Louis CLAEYSSENS 82 ans

• 18 juin 2017  
Maria HOSKENS  
Veuve de De Baets Henri

• 18 juin 2017  
Germaine DE GROOTE 92 ans  
Veuve de Tilleman Joris

### **Hainaut**

### **Liège**

• 17 mai 2017  
Irmegard LANGER

### **Limbourg**

• 23 avril 2017  
Roger THIJS 82 ans

• 5 mai 2017  
Jakob MESTER 91 ans

### **Luxembourg**

• 12 avril 2017  
Alfred BUCHET 94 ans

• 22 mai 2017  
Luc JACQUES 78 ans

• 27 mai 2017  
Joseph LOTIN 86 ans

### **Namur**

• 30 avril 2017  
Camille DUCHÈNE 84 ans  
Veuve de Neirinck Eugeen



CELA FAIT 40 ANS QUE JE TRAVAILLE, DES WEEK-ENDS, DES NUITS, DES HORAIRES IRRÉGULIERS, DE LONGUES JOURNÉES, SOUVENT AU PÉRIL DE MA VIE. JE GAGNAIS MOINS, PAS DE 13ÈME MOIS, MAIS J'ALLAIS LE COMPENSER PAR L'ÂGE DE MA PENSION, DES JOURS DE MALADIE ET UNE PENSION PLUS ÉLEVÉE, PUIS IL Y A EU LA RÉFORME, BEAUCOUP DE PROMESSES ET BLA BLA BLA.

SYSTÉMATIQUEMENT, MON STATUT A ÉTÉ VIDÉ DE SA SUBSTANCE, L'ÂGE DE LA PENSION A ÉTÉ RELEVÉ, MON SALAIRE N'A PAS ÉTÉ INDEXÉ DEPUIS 16 ANS, JE N'AI PAS D'AVANTAGES EXTRA-LÉGAUX, PAS DE DEUXIÈME PILIER DE PENSION, SANS PARLER DES JOURS DE MALADIE. J'IGNORE QUAND JE POURRAI PRENDRE MA RETRAITE ... SOUPIR !

C'EST SCANDALEUX, MAIS OÙ DONC TRAVAILLES-TU ?

A LA POLICE.

SOUPIR !



J. M. V.