



- **PEUT-ON VRAIMENT FAIRE PLUS AVEC MOINS ?**

Peut-on vraiment faire plus avec moins ?

COMME D'HABITUDE, LORS DU DERNIER CONTRÔLE BUDGÉTAIRE, NOTRE GOUVERNEMENT A CHERCHÉ À RÉALISER DES ÉCONOMIES SUPPLÉMENTAIRES. S'IL EST TROP TÔT POUR ÉVALUER PLEINEMENT LES CONSÉQUENCES QUE CELA AURA POUR LA POLICE, NOUS SAVONS DÉJÀ QUE LES NOUVELLES NE SERONT PAS BONNES. CELA A ÉGALEMENT ÉTÉ CONFIRMÉ PAR LES VILLES ET COMMUNES. DANS UN COMMUNIQUÉ, CELLES-CI ONT FAIT SAVOIR QU'ELLES ALLAIENT DEVOIR RÉDUIRE LEUR OFFRE DE SERVICES SI LES AUTORITÉS REFUSENT DE RÉPONDRE À LEURS BESOINS FINANCIERS. ON NE SOULIGNERA JAMAIS ASSEZ L'IMPORTANCE À TOUS LES NIVEAUX DE L'IMPACT DE LA SITUATION ÉCONOMIQUE SUR LE FONCTIONNEMENT POLICIER, COMME DÉVELOPPÉ CI-APRÈS.

Vous vous souvenez sans doute des plans de politique que notre ministre a annoncés au début de cette année. Nous les avons déjà brièvement commentés dans le précédent éditorial. Quelques aspects avaient été abordés, notamment une réforme de la formation, une politique de rémunération plus transparente ou encore un fonctionnement intégré renforcé et réformé. De plus, via une optimisation du fonctionnement, la police devait également apporter une plus grande contribution à une société plus sûre et viable. Depuis, les premières négociations concernant la réforme visée de la formation (de base) ont été menées. Si vous voulez savoir ce qui attend entre autres la nouvelle génération d'inspecteurs de police, lisez ce qui suit.

UN CONCEPT TEMPORAIRE

Sur base des textes présentés et en attendant un ajustement plus radical de la formation, les autorités souhaitent imposer un stage probatoire de 6 mois aux aspirants inspecteurs après leur formation de base, dans l'unité à laquelle ils ont été affectés, et ce du 1er mai 2013 au 1er janvier 2017. En dépit du fait que l'aspirant aura déjà passé son examen final à l'école de police, ce stage sera décisif pour juger si le jeune inspecteur est apte à assumer la fonction. En cas de rapports de stage négatifs, le tout nouvel inspecteur sera licencié pour incapacité professionnelle, après avoir été entendu par l'autorité locale ou fédérale compétente. Il risque donc de voir sa carrière prendre fin avant même d'avoir réellement débuté.

Suite à nos premières critiques soulignant qu'aucune possibilité de recours n'était prévue contre une mesure pourtant si draconienne, les autorités ont décidé d'ajuster la procédure. Les textes allaient être adaptés en vue de désigner la commission paritaire (qui est aujourd'hui exclusivement compétente dans le cadre d'une contestation de l'enquête de moralité pour les candidats fonctionnaires de police), comme instance d'appel. On attendait par ailleurs les

autres remarques des organisations syndicales pour poursuivre le débat.

Comme d'habitude pourrait-on dire, la plupart des remarques ont été formulées par notre délégation. Dans un document de 4 bonnes pages que nous avons commenté en détail durant les négociations, nous avons tenté de faire comprendre aux autorités que cette mesure temporaire ne conduirait pas à l'amélioration visée de la qualité de la formation de base. Nous avons ainsi signalé que ce stage probatoire n'allait pas faire partie d'un concept pédagogique, contrairement à ce que soutenait un groupe de travail interne dans le giron de la police fédérale dirigé par le professeur De Kimpe. Un tel concept devrait en effet se caractériser par un agencement méticuleux de différents stages associés à des cours théoriques. Aucune trace non plus de l'idée d'une politique réfléchie en matière de mentorship, dont on avait souligné la nécessité pour parvenir à des stages de qualité. Aussi, on ne voyait pas très bien où se situait la plus-value pédagogique du stage probatoire proposé. Par contre, il faisait accroître le risque que les stagiaires soient utilisés encore plus qu'auparavant comme de la « main d'œuvre bon marché ». D'après nous, le concept devait être beaucoup plus axé sur la manière de développer les compétences de manière positive. Or, l'accent était plutôt mis sur toutes sortes de règles procédurales pour faire en sorte qu'un jeune inspecteur, qui par définition doit encore développer ses aptitudes dans son travail, soit mis à la porte le plus rapidement possible s'il n'est pas suffisamment efficace. Bien que nos arguments n'aient pas vraiment été réfutés sur le plan du contenu, les autorités ont tenu à garder leur concept, que les autres organisations syndicales ont accepté après quelques protestations et remarques mineures.

POLITIQUE À COURT TERME

Est-ce notre imagination, ou se pourrait-il que la durée de vie encore assez courte de ce gouvernement explique en partie sa tendance à promulguer des mesures à court terme qui ne s'attaquent pas toujours au fond du problème ?

Ce n'est en tout cas pas la première fois qu'on nous présente des « améliorations » statutaires qui impliquent également un « assouplissement » conséquent des règles existantes en matière de licenciement du personnel statutaire des services de police. Ainsi, au comité supérieur de concertation de l'an dernier, une proposition a à nouveau été lancée en vue d'adapter la procédure d'évaluation, un peu à l'instar de ce qui avait été proposé par le secrétaire d'État H. Bogaert pour le personnel de la fonction publique. En réponse aux nombreuses critiques et études soulignant l'inefficacité du système d'évaluation de la police, il a été proposé de raccourcir le délai maximum de deux ans entre deux évaluations. Ce raccourcissement vaudrait uniquement pour les membres du personnel peu performants et entrerait dans le cadre d'un coaching positif. Si le coaching positif échoue, le membre du personnel concerné

court toutefois le risque d'être licencié dans un laps de temps assez court. Sous la pression des organisations syndicales, qui nous ont vu prendre à nouveau l'initiative en formulant une série d'autres propositions concernant le système d'évaluation via notre cahier de revendications, le débat a été reporté à plus tard.

Nous l'avons déjà clairement fait comprendre durant les débats autour de la table des négociations, et nous le répétons ici encore : traiter la problématique statutaire « par morceaux », comme les autorités sont en train de le faire, risque d'hypothéquer la cohérence de l'ensemble du statut et constitue trop souvent un obstacle à l'approfondissement de l'intégration entre la police locale et fédérale.

NÉCESSITÉ D'UNE VISION DURABLE

La création d'une politique de rémunération transparente pour le personnel des services de police constitue un autre aspect des plans de politique annoncés. Les premières discussions ont débuté au sein d'un groupe de travail. Il s'est vite avéré combien cette problématique était complexe et pourrait difficilement être résolue à court terme. Depuis, les activités du groupe de travail sont pratiquement au point mort...

Il faut donc développer une vision plus durable en matière de politique policière et pour tous les aspects y afférents, comme une modernisation du statut et un fonctionnement policier plus efficace. Pour ce qui est de ce dernier point, une tentative plus que louable a vu le jour, sous la forme d'un plan d'optimisation pour la police fédérale. Comme nous l'avons déjà annoncé dans les médias, ce plan peut constituer une base solide pour un débat fondamental sur le fonctionnement policier à l'avenir. Cela ne signifie aucunement que nous estimons que cette étude soit mûre pour être mise en pratique immédiatement, contrairement à d'autres organisations syndicales qui se sont empressées de qualifier le plan de « bon ».

Nous devons par contre nous garder de lancer le débat en nous basant simplement sur les conséquences que ce plan pourrait avoir sur certains services. Ainsi, d'après le journal « Le Soir », la ministre Milquet aurait laissé entendre début avril qu'elle désavouait le commissaire général en raison de la proposition de décentralisation de certains services centraux tels que la Federal Computer Crime Unit (FCCU) ou l'Office central de la lutte contre la délinquance économique et financière organisée (OCDEFO). Cette communication, relayée par d'autres médias, a rapidement été nuancée par le porte-parole de la ministre qui parlait d'un plan intéressant dont la ministre n'approuvait toutefois pas tous les points. La quête politique d'une vision durable a donc finalement débuté.



Gert Cockx
Président national



ECHO SYNDICAL GÉNÉRIQUE

“ECHO” est le bimestriel du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité. Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant € 77 au numéro de compte 310-1145118-22 du SNPS. Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions de la loi de la vie privée.

(Loi 08/12/1992)

Toute personne peut soumettre des articles pour publication. L'éditeur se réserve le droit d'adapter ou de réduire ces articles.

Editeur responsable

Gert Cockx

Mise en page

Eddy De Blaere

Dessins

Dirk Van der Auwera (D'Auwe)

Imprimerie et réalisation

www.goekint.be



CONTACTS PROVINCIAUX

Prov Brabant Wallon

Olivier Laurent - 0476/28.22.16

Prov Hainaut

Jean-Claude Barbier - 0497/05.86.70

Prov Liège

Fabrice Discry – 0495/24.00.98

Prov Luxembourg

Dany Cavet – 0495/21.49.45

Prov Namur

Thierry Belin - 0496/64.13.36

Région Bruxelles-Capitale

Mario Thys 0485/55.58.80

Secteur Pensionnés

Daniel Liegeois – 0479/88.00.83

Generaal Bernheimlaan 18/20
1040 BRUSSEL

☎: 02/644.65.00

Fax: 02/644.67.93

✉: snps@nspv.be

<http://www.nspv.be>

MOT DU SECRÉTAIRE NATIONAL

Chers collègues, je souhaite, ce mois-ci, m'entretenir avec vous de la communication de nos autorités à propos de la police et de l'image de notre profession qui est véhiculée en externe.

A titre d'introduction et bien que je me sois déjà épanché dans la presse à ce sujet, je tiens à revenir sur l'initiative de la Ligue des Droits de l'homme, avec l'ouverture d'un site Web invitant à venir dénoncer et témoigner des violences policières, en marge de la manifestation organisée le mois dernier dans les rues de Bruxelles.

Malgré tout le sérieux que l'on est en droit d'attendre d'un tel organisme, force est de constater qu'ils exagèrent manifestement la portée de la problématique.

Ainsi, partant de l'un ou l'autre fait médiatique où la police a dû faire usage de la force, et nous le concédons, dans certains cas pas toujours avec la retenue nécessaire, on généralise la problématique et l'on jette l'opprobre sur plus de 40.000 fonctionnaires de police qui quotidiennement assurent un service de qualité et dans des conditions bien souvent difficiles.

Lors d'un débat à la télévision locale avec le porte-parole bruxellois du SNPS, un responsable de la Ligue des droits de l'homme justifiait la légitimité du site et l'invitation à témoigner sur le net, par le fait que les victimes ne pouvaient aller porter plainte au commissariat pour ces violences, les policiers se protégeant entre eux.



Cet argument ne tient bien évidemment pas la route. Les policiers sont sous le contrôle quotidien et sont tenus de rendre des comptes :

- » à leur hiérarchie
- » au Parquet
- » à l'Inspection Générale (AIG)
- » au Comité P
- » et pour la Police Locale, au Bourgmestre

Il n'y a donc pas moins de 5 intervenants extérieurs, dont 4 en dehors de toute structure policière, qui peuvent recevoir les doléances des personnes qui auraient été victimes d'un usage illégitime de la force, mais surtout, qui peuvent enquêter sur les plaintes et ainsi avoir un vrai débat contradictoire, avec un droit à la défense ... digne d'un état de droit.

A qui, la Ligue des droits de l'homme, fera-t-elle croire que leur site invitant au témoignage anonyme rencontre un besoin impérieux dû à l'absence de suivi potentiel pour les plaintes ?

Je trouve en outre du plus mauvais goût, l'image illustrant la page d'accueil du site (Obspol.be) suggérant une fouille à caractère pédophile exécutée par un policier ...

Partant de là, j'en viens à mon objectif de départ, la communication. Ou plutôt dans ce premier cas, l'absence de communication de nos autorités quant à cette initiative de la Ligue des droits de l'homme. Ne rien dire ... c'est cautionner l'image véhiculée : les policiers belges sont anormalement violents !

Trouvez-vous normal que les syndicats de police soient les seuls à monter au créneau et tentent de recadrer la problématique à sa juste valeur ?

Un autre bel exemple de non-communication est le Projet Optifed, visant une réforme en profondeur du fonctionnement de la Police fédérale. Fin 2012, alors que le projet est toujours en phase d'étude, notre Ministre de l'Intérieur annonce déjà les premières grandes lignes du projet de réforme, générant ainsi inquiétude et incertitude parmi le personnel ... Et depuis ... plus rien ... juste un feuillet d'Info Nouvelles émanant de la hiérarchie pour dire qu'elle ne peut communiquer à ce stade du projet.

La suite des événements était donc logique, entre les fuites organisées ou non, les exemplaires du projet oubliés sur une photocopieuse, les initiatives de certains Chefs de service ou autres Directeurs se sentant déjà investis de mettre en place et de préparer une réforme qui n'a même pas encore fait l'objet d'une décision politique, ou encore qui refusent dorénavant de mettre en œuvre quoi que ce soit car « ça va changer sous peu » ... avouez que l'on peut franchement mieux faire !

Venons-en maintenant à la communication en externe. Chacun appréciera d'abord la publicité médiatique faite par nos dirigeants autour de la note sur la politique générale en matière d'alcool à la Police ... et bien que l'objectif poursuivi soit légitime, cela n'enlève rien à l'image qui en ressort auprès du citoyen : les policiers s'adonnent à la boisson, donc on met en place des mesures pour que cela cesse.

Une fois de plus, une grande majorité de collègues consciencieux se retrouvent injustement étiquetés.

Du point de vue du timing des sorties de presse, ce fut aussi remarquable, alors que l'on n'avait plus de timbres pour envoyer les PV, plus de papier toilette, pas de pneus hiver à monter sur les véhicules ... notre hiérarchie s'occupait d'une « vraie priorité » apparemment !

J'en terminerai par la communication interne, et plus particulièrement les affiches qui viennent garnir couloirs et autres salles d'attente dans nos locaux.

Après les policiers « violents », les policiers « alcooliques », nous avons droit au policier « ripoux », à qui l'on se doit de rappeler qu'il doit être intègre, et au policier « fainéant » représenté affalé dans son siège avec les pieds sur son bureau.

Même si nous sommes convaincus que ce type de messages en interne peut être légitime, il faut quand même se rendre compte de la réalité de terrain. Qu'on le veuille ou non, ces affiches sont généralement affichées à la vue du public, véhiculant une image erronée de notre profession auprès des citoyens.

En conclusion, que ce soit volontaire ou non, le constat s'impose, l'image de la Police auprès de la population n'est actuellement pas des plus positive.

Nous le constatons déjà dans la difficulté de trouver des candidats policiers.

Alors que par le passé, il fallait concourir durement pour pouvoir accéder à notre beau métier ... la Police est maintenant obligée de faire de la publicité dans les médias afin de pouvoir atteindre ses quotas de recrutements annuels.

Alors que la campagne pour la prévention à la violence commise envers les policiers tarde toujours à voir le jour, il est grand temps de rappeler à nos autorités, qu'outre le fait qu'ils ont aussi le devoir de défendre l'image de leur personnel, de leur Police, il serait également temps de communiquer de manière plus positive quant aux services rendus à la population par les policiers et au rôle social des intervenants de terrain.



JÉRÔME Aoust
Secrétaire National

Non, un chef de Corps ne peut pas tout faire...

Baucoup de membres du personnel ont l'impression que leur chef de Corps peut se permettre, en matière disciplinaire, beaucoup de choses et que, même si la mesure prise est illégale, il y a peu à espérer. FAUX.

Si, à court terme, ce sentiment n'est pas dénué de fondement, il faut pouvoir être patient.

Il est vrai qu'un chef de Corps n'a parfois besoin que de quelques minutes pour prendre une mesure d'ordre à l'encontre d'un membre du personnel et que cette Autorité applique correctement les dispositions légales régissant la matière ou qu'elle les applique « à sa sauce » (càd de manière non conforme) ne change pas grand-chose dans l'immédiat de l'agent.

En effet, l'agent lésé doit lui appliquer la législation pour se défendre.

Tout le monde a, à l'esprit, les recours devant le Conseil d'Etat mais d'autres possibilités existent.

A titre d'exemple, voici une mésaventure qui vient d'arriver à un chef de Corps qui se croyait tout puissant.

Ce monsieur décida, sans doute un beau matin en se levant, de prendre une mesure de suspension provisoire urgente vis-à-vis d'un de ses officiers qui n'était autre que son adjoint.

Quiconque a un minimum de compétences en matière disciplinaire (et ce monsieur, chef de Corps depuis la réforme, devrait légitimement les avoir sinon c'est à douter de tout...) se serait immédiatement rendu compte qu'il n'a pas la compétence pour le faire (en urgence, elle appartient au bourgmestre dans une zone mono communale) mais n'écouterant que son devoir, il prit donc ladite mesure.

Après quelques jours, et afin de ne pas perdre la face devant le Conseil d'Etat, il n'a pas eu d'autres choix que de retirer son acte illégal mais le SNPS avait décidé de siffler la fin de la récréation dans cette zone et d'y adresser un signal fort.

Nous avons donc entamé une action devant le tribunal de 1ère instance afin d'obtenir sa condamnation.

Après 1 an et demi de procédure (ce qui est fort court pour une procédure judiciaire), le tribunal a jugé que le chef de Corps avait pris cette suspension provisoire de manière manifestement illégale et qu'il avait commis une faute lourde susceptible d'engager sa responsabilité personnelle.

Ce jugement est, à notre connaissance, une première en Belgique et est symbolique car c'est la première fois qu'un juge retient la faute lourde à charge d'un chef de Corps qui est responsable de l'indemnisation de celui-ci sur ses deniers personnels !

Gageons que ce jugement en fera réfléchir plus d'un...

Jean Hugues BREMS

Milquet appelle à l'assistance en justice pour les fonctionnaires de police en cas de dommage moral ou de fausses plaintes

En vertu de la Loi sur la fonction de police, le personnel de police a droit à une assistance en justice gratuite lorsqu'il est victime de menaces graves, d'injures, de fausses plaintes et d'actes violents, même s'ils n'entraînent pas une incapacité de travail.

Dans la Circulaire GPI 72, la Ministre de l'Intérieur Joëlle Milquet appelle les responsables du personnel et les autorités compétentes à entreprendre effectivement, en leur qualité d'employeur, les démarches juridiques nécessaires, lorsqu'un membre du personnel a subi un dommage moral ou a été victime d'une fausse plainte. C'est l'un des 13 engagements visant à lutter contre la violence envers les agents de police.

Les criminels ont de plus en plus recours à des accusations diffamatoires afin de jeter le discrédit sur le personnel de police.

Bien que la grande majorité des plaintes s'avèrent non fondées, elles ont un grand impact sur les fonctionnaires de police qui en sont victimes, donnent lieu à des frustrations et influent sur le bon fonctionnement des services de police.

Les possibilités légales d'offrir une assistance en justice dans ces situations existent. L'article 52 de la Loi sur la fonction de police stipule qu'un fonctionnaire de police ou ex-fonctionnaire de police qui est cité en justice ou contre lequel une action publique est intentée pour des actes ou des actions commis dans l'exercice de ses fonctions bénéficie de l'assistance en justice gratuite.

Ce droit peut également être invoqué par les membres du personnel qui sont victimes d'un « fait dommageable » en raison de leur qualité ou durant l'exécution de leurs fonctions, ou qui sont victimes d'un « acte de vengeance conséquent » en raison de leur qualité.

Fin 2010, on a supprimé la condition selon laquelle il fallait avoir été en incapacité de travail durant au moins un jour. Cela signifie que tout (ex-)membre du personnel a droit à une assistance en justice gratuite d'un avocat en cas de menaces, d'injures, de fausses plaintes et d'actes violents, même s'ils n'entraînent pas une incapacité de travail. Il est à noter toutefois que l'assistance en justice peut être refusée lorsque le fonctionnaire a commis une faute intentionnelle ou une faute lourde ou qu'il a refusé dès le départ et sans motif fondé la médiation pénale.

La ministre souhaite à présent que les responsables « donnent tout leur sens » à ces dispositions légales, et qu'ils assistent et soutiennent leur personnel, en leur qualité d'employeur, y compris en cas de dommage moral et de fausses accusations.

Salduz

Elle évoque également des modifications futures de la loi. En effet, une nouvelle loi est en chantier, qui ferait bénéficier de l'assistance en justice gratuite à un membre du personnel soupçonné de certaines infractions commises dans l'exercice de ses fonctions dans le cadre de la loi Salduz. En vertu de ces nouvelles dispositions, l'assistance en justice gratuite serait octroyée dès la première audition. Actuellement, elle n'est prévue que lorsque l'action publique est intentée. En outre, un nouvel AR est en préparation afin d'actualiser l'AR du 10 avril 1995 concernant la responsabilité civile des membres du personnel de la police, leur assistance en justice et l'indemnisation du dommage aux bien encouru par ceux-ci.

Indemnité de procédure

Enfin, Mme Milquet rappelle que depuis l'entrée en vigueur des nouvelles règles sur l'indemnité de procédure, une plus grande partie des frais d'assistance en justice engagés peut désormais être réclamée à la partie déboutée. Dans ce cadre, l'autorité peut, comme employeur, récupérer le dommage subi auprès du tiers responsable. Par exemple en se constituant partie civile à côté du membre du personnel concerné.

Source : <http://www.polinfo.be>

Circulaire ministérielle GPI 72 du 8 février 2013 relative à l'assistance en justice des membres du personnel des services de police qui sont victimes d'actes de violence ou de fausses plaintes, MB 8 mars 2013.

Informations complémentaires :

- » Loi sur la fonction de police (art 52).
- » Loi portant des dispositions diverses du 29 décembre 2010, MB 31 décembre 2010 (art. 75).
- » Code judiciaire (art. 1022)
- » Communiqué de presse du 26 septembre 2012 « La ministre de l'Intérieur et la ministre de la Justice s'engagent, avec des engagements concrets, dans la lutte contre la violence à l'égard des policiers ».



LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Sous cette appellation, il est concevable d'interpréter ces deux mots en fonction de son cadre de référence. Pour certains, cela pourra mener à une conception de confort, d'aisance, de plénitude dans le travail. Pour d'autres, cela signifiera simplement de se sentir bien là où l'on travaille. Pour d'autres encore, des foutaises qui empêchent de diriger comme on l'entend !

Soyons concrets. Si le code du bien être au travail a été réalisé, c'est justement pour matérialiser le plus clairement possible ce que l'on entend par « Bien-Être au Travail » plus connu sous l'abréviation BET. Il touche notamment à tout ce qui est sécurité au travail, lieux de travail, santé des travailleurs, charge psychosociale du travail,

Ce code est disponible dans sa version intégrale sur le site du SPF emploi à l'adresse suivante
<http://www.emploi.belgique.be/home.aspx>

Au travers de plusieurs articles consécutifs, nous vous proposerons d'aborder les différents thèmes en y incluant les bons et les mauvais exemples rencontrés.

En préambule, nous traiterons cette fois de la « sensibilisation » des autorités à ce domaine. Il pourrait sembler étrange de commenter ici la sensibilisation à la matière. En effet, les managers « up to date » ont implémenté depuis fort longtemps cette matière dans leur façon de gérer leur entreprise. Toutes les études le prouvent ; le rendement, l'absentéisme, le climat psychosocial, ne sont plus des problèmes de fonctionnement là où l'on pense BET ! Pour les autres, continuer à ignorer la matière c'est perdre du temps et mépriser son bien le plus précieux ; le personnel !

Nous ne sommes pas à l'école des fans. Il n'y a pas que de bons élèves ; mais il y en a ! Hélas, il y en a de mauvais aussi

Il est évident pour tout le monde que dans la police, respecter la loi est, non pas un « must », mais bien une obligation de base.....



Eh bien, pour certaines de nos autorités, bien que le domaine du BET soit regroupé dans un cadre légal, cela ne suffit pas. Eh oui, il est arrivé qu'en CCB une autorité balaie purement et simplement l'aspect contraignant de la loi sur le BET. Fort heureusement, ce comportement n'est pas le plus rencontré.

Il va de soi que nous rencontrons aussi des autorités sensibilisées à la matière. Récemment, durant près de deux heures, un bourgmestre du Hainaut Occidental a assisté – de manière participative - à la présentation des résultats de l'enquête de la charge psychosociale.

Les réactions de notre organisation se doivent d'être adaptées à chaque situation. Cependant, notre ligne de conduite se doit d'être identique dans tous les services.

Notre but est donc de convaincre les autorités, et de les obliger si nécessaire, d'inclure le BET dans TOUTES leurs actions. Il suffit de prendre connaissance de l'ordre du jour d'une réunion pour se rendre compte que plus de la moitié des points se retrouvent bien souvent dans le domaine du BET.

Nous terminerons par une citation.

” La reconnaissance au travail n'est, ni une affaire de gentillesse, ni un signe de faiblesse, mais un enjeu de management.
Auteur inconnu. ”

Pascal HIMPE
Délégué Permanent

BON À SAVOIR

Problématique :

- ✓ si un fonctionnaire de police, pour raisons médicales, se voit imposer un certain nombre de conditions limitant le travail après l'examen par le médecin du travail, l'autorité (ou le chef de corps) est-elle/il tenu(e) d'occuper ce fonctionnaire de police dans une fonction adaptée à ces conditions ?
- ✓ Une nouvelle fonction adaptée doit-elle dès lors être créée s'il n'en existait pas ? Au besoin en surnombre ? Ou l'autorité (le chef de corps) peut-elle/il refuser d'occuper le fonctionnaire de police parce qu'aucune fonction dans son cadre du personnel répondant aux conditions médicales n'existe ou n'est vacante ?
- ✓ Dans ce dernier cas, quelles sont les conséquences ? Le fonctionnaire de police se retrouve-t-il à nouveau en congé maladie et donc en incapacité de travail complète bien que le médecin du travail ait été d'un autre avis ?

Analyse récapitulative :

Le médecin du travail est compétent et agit en vertu de son rôle de conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la réglementation « Bien-être au travail », notamment la surveillance de la santé des travailleurs.

L'objectif est que le conseiller en prévention-médecin du travail, pour l'évaluation de la capacité/incapacité de travail, tienne compte de la fonction ou de l'activité exercée et de l'aptitude ou inaptitude du travailleur à effectuer ce travail au moment de cette évaluation.

Le conseiller en prévention-médecin du travail peut intervenir à l'occasion par ex. d'un examen d'aptitude annuel, mais aussi en se basant sur un certificat du médecin traitant (généraliste, spécialiste) prescrivant des restrictions médicales spécifiques, ou encore à l'occasion d'une visite de pré-reprise du travail après au moins 4 semaines d'incapacité de travail.

Le conseiller en prévention-médecin du travail complète le formulaire d'évaluation de santé (qui remplace l'ancienne fiche d'examen médical). Celui-ci est établi en 3 exemplaires : 1 pour le travailleur, 1 pour l'employeur et 1 pour le dossier de santé du travailleur (au niveau du service médical du travail). Ce formulaire contient entre autres une rubrique pour une éventuelle procédure de concertation.

Dans l'hypothèse d'une intention de reprise du travail moyennant des conditions restrictives, et si le conseiller en prévention-médecin du travail parvient à la conclusion que le travailleur peut conserver son poste de travail, il doit indiquer quelles mesures de prévention doivent être prises.

Bien qu'au fond, le conseiller en prévention-médecin du travail conseille l'employeur, ce dernier ne peut ignorer un tel avis. Il doit en principe occuper le travailleur en tenant compte des mesures de prévention indiquées. L'employeur doit donc chercher une solution adaptée. Si l'employeur déclare que cela n'est pas possible au sein de la fonction

actuelle du travailleur, et qu'il ne peut proposer un autre emploi répondant aux recommandations formulées par le conseiller en prévention-médecin du travail sur le formulaire d'évaluation de santé, il doit pouvoir le justifier dûment. Dans la grande majorité des cas, il doit donc être possible de remettre le collaborateur au travail d'une manière adaptée.

Dans le cas contraire, la réglementation prévoit une procédure de concertation et une procédure de recours. La procédure de concertation peut être initiée par le travailleur lorsque le conseiller en prévention-médecin du travail estime qu'une adaptation de la fonction n'est pas possible ou, pour des raisons sérieuses, ne peut être raisonnablement exigée. Il délibère avec le médecin traitant du travailleur afin de tenter de parvenir à un compromis. S'il n'y parvient pas, ou si aucune procédure de concertation n'est demandée par le travailleur, le conseiller en prévention-médecin du travail prend sa décision unilatéralement et la procédure de recours peut éventuellement être initiée. Le litige est ainsi transposé à un échelon supérieur et le médecin-inspecteur du travail compétent intervient. Le cas échéant, la justification de l'employeur selon laquelle il ne peut pas proposer de travail adapté sera examinée de très près, en particulier par rapport aux possibilités réelles sur le lieu de travail. Aussi, le litige sera tranché à cet échelon. Il est logique que tant que cela n'aura pas été fait, le temps qui s'écoule ne sera pas imputé sur le contingent de maladie du travailleur étant donné que celui-ci se tient à disposition pour l'exécution de travail. En effet, tant qu'une décision définitive n'a pas été prise concernant l'aptitude au travail du travailleur, l'inaptitude au travail n'a pas été prouvée.

Tant que la procédure de recours n'a pas donné lieu à une décision définitive concernant l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur, l'employeur ne peut pas non plus invoquer la force majeure pour initier d'autres procédures à l'encontre du travailleur, par ex. dans le cadre d'une inaptitude définitive à la fonction.

Dans le contexte spécifique du travail policier, il convient toutefois de faire un certain nombre de remarques. Le cadre réglementaire et statutaire des services de police prévoit en effet des règles spécifiques qui, dans un tel cas, pourront être appliquées :

- Ainsi, un collaborateur peut être réaffecté, spécifiquement « dans un autre emploi compatible avec son état de santé » (art. VI.II.85, 1° PJPo). Un peu plus loin, il est stipulé une fois encore que le nouvel emploi doit être compatible avec le profil médical du membre du personnel (art. VI.II.87). À défaut d'emploi vacant, la réaffectation a lieu en surnombre (art. VI.II.89, 2ème alinéa).
- Un autre régime qui, dans certains cas, peut favoriser la remise au travail, est celui des prestations réduites pour cause de maladie. Le membre du personnel peut alors reprendre l'exercice de ses fonctions à concurrence de 50%, 60% ou 80% des prestations normales (art. VIII.X.14 PJPo). Cela est considéré comme une forme particulière de congé (art. VIII.X.12). Le membre du personnel conserve son traitement entier et les prestations réduites ne sont pas imputées sur le contingent de maladie ou de congé. Cela est possible par période de 30 jours, renouvelable sans interruption jusqu'à 12 mois maximum (art. VIII.X.16), à chaque fois sur avis du médecin traitant et après évaluation par le médecin-conseil

BREVET POLICIER DE QUARTIER

Qu'est-ce qu'un emploi de policier de quartier ?

Les formations fonctionnelles relatives aux emplois spécialisés visés à l'annexe 19, tableau I, PJPol (AR Mammouth), sont fixées à l'annexe de l'arrêté royal du 3 décembre 2005 relatif aux formations fonctionnelles des membres du personnel des services de police.

Aussi, la formation de policier de quartier **est une formation fonctionnelle** et l'emploi de policier de quartier (ou plus communément appelé "agent de quartier") **est un emploi spécialisé**. C'est encore trop souvent oublié dans certaines zones de police.

Le brevet est donc **exigé** pour l'occupation d'un tel emploi. En cas d'échec, l'autorité compétente décide du recommencement total ou partiel de la formation fonctionnelle.

Le brevet est valable durant une période de douze ans après l'arrêt de l'exercice de l'emploi ou des activités liées au brevet.

Par contre, la priorité qu'un brevet accorde, le cas échéant, dans le cadre de la mobilité est valable durant une période de sept ans après l'arrêt de l'exercice de l'emploi ou des activités liées au brevet.

A défaut de lauréat répondant à toutes conditions d'octroi liées à un emploi spécialisé vacant, l'autorité de nomination peut décider de désigner un autre candidat qui ne possède pas le brevet requis.

A l'issue d'une procédure de mobilité, de désignation d'office ou de réaffectation, le membre du personnel qui est affecté à un emploi spécialisé auquel est liée une allocation fonctionnelle ne peut être désigné à un emploi d'une autre catégorie sauf :

- s'il en fait la demande;
- en cas de réorganisation du corps de police auquel il est affecté;
- s'il fait l'objet de poursuites disciplinaires;
- s'il fait l'objet d'une mesure d'ordre;
- en cas de raisons médicales avérées;
- si sa dernière évaluation porte la mention finale "insuffisant".

Par conséquent, tout membre du personnel qui occupe un emploi de policier de quartier **doit suivre** (et réussir) la formation fonctionnelle y liée. Celui qui ne l'aurait pas encore suivie doit demander à la suivre et l'autorité doit l'inscrire (tout en tenant compte des impératifs de service).

Attention, les emplois spécialisés ne peuvent plus, depuis le 1^{er} janvier 2003, être attribués à des membres du personnel qui ne sont pas titulaires du brevet exigé via des glissements internes.

de province du service médical de la police intégrée (pas par le médecin du travail).

- Dans des cas graves, la situation médicale du membre du personnel peut rendre les conditions de la réaffectation si problématiques que l'aptitude à la fonction est remise en question. En effet : tout membre du personnel doit disposer des aptitudes physiques et être exempt de tout handicap incompatible avec les exigences de la fonction visée (art. IV.I.4, 6° PJPol pour les opérationnels, art. IV.I.41, 5° pour le personnel CALog). L'inaptitude au travail (de longue durée) peut ainsi entraîner une disponibilité : le membre du personnel retombe sur un traitement d'attente s'élevant à 60% du dernier traitement d'activité (art. VIII.XI.4), sauf en cas de maladie grave et de longue durée (art. VIII.XI.5). En outre, un tel cas peut entraîner une mise à la pension pour inaptitude physique (art. VIII.XI.7 et 8).
- Par ailleurs, la commission d'aptitude du personnel (CAPSP) peut être saisie entre autres pour se prononcer sur l'inaptitude physique définitive du membre du personnel (art. IX.II.4, 1° et 2° PJPol). La décision de la CAPSP peut être contestée. Une procédure d'appel est prévue à cette fin (art. IX.II.13 et suiv.), de même que la possibilité de demander une révision (art. IX.II.16).
- Un membre du personnel opérationnel qui a été jugé définitivement inapte pourrait le cas échéant encore avoir recours à la possibilité d'accéder au cadre administratif et logistique, du moins si la CAPSP s'est prononcée favorablement à ce sujet (art. IX.II.4, 5° PJPol). Cette possibilité d'accession est prévue par un AR datant de 2010 (AR 12/01/2010, art. 1, voir plus bas).

Réglementation pertinente :

- Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs
- PJPol (AR mammouth du 30 mars 2001) :
 - art. VI.II.85 et suiv. (réaffectation),
 - art. VIII.X.12 et suiv. (régime des prestations réduites pour cause de maladie)
 - art. VIII.XI.4 et suiv. (règles relatives à la disponibilité)
 - art. IX.I.2, 3°, IX.I.3, 2° et IX.I.4 et suiv. (règles relatives au retrait définitif d'emploi)
 - art. IX.II.1 et suiv. (règles et fonctionnement des commissions d'aptitude du personnel)
- Arrêt royal du 12 janvier 2010 fixant les conditions et les modalités du passage de membres du personnel du cadre opérationnel vers le cadre administratif et logistique du service de police intégré.

Carl Geets
Délégué SNPS

Thierry THOMAS
Délégué permanent

Travailler en tant que pensionné à partir du 1er janvier 2013 ?

La loi relative à cette matière a été approuvée et, après publication au moniteur belge, elle sera d'application à partir du 1er janvier 2013 et n'entrera en vigueur qu'après la publication d'un arrêté d'exécution ou d'un AR.

Avant cette loi, il était déjà possible de cumuler une pension avec une occupation professionnelle.

Naturellement, des restrictions étaient imposées. Ce sont ces plafonds qui sont devenus plus favorables pour les pensionnés.

Ces montants sont également liés à l'index et seront adaptés chaque année.

Si on gagne entre 1% et 25 % de plus que les montants limites (contre 15% auparavant), la pension sera réduite proportionnellement du pourcentage du dépassement. Si on dépasse le montant limite de plus de 25%, la pension sera suspendue.

À partir de 65 ans, il existe une possibilité de cumul illimité d'une pension avec une activité professionnelle, si le pensionné avait une carrière d'au moins 42 ans (comme salarié, indépendant, fonctionnaire, ...) au moment de sa mise à la retraite.



Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble des plafonds.

Montant limite pour l'activité comme :	Charge d'enfant	Le pensionné a moins que l'âge normal de la pension	Le pensionné a moins de 65 ans et a uniquement une pension de survie	Le pensionné a atteint l'âge normal de la pension	Le pensionné a 65 ans et a une carrière de 42 ans ou plus
Salarié, fonction ou mandat	sans charge d'enfant	7.570,00 EUR	17.625,60 EUR	21.865,23 EUR	Aucune limitation
Salarié, fonction ou mandat	avec charge d'enfant	11.355,02 EUR	22.032,00 EUR	26.596,50 EUR	Aucune limitation
Indépendant (ou mix salarié-indépendant)	sans charge d'enfant	6.056,01 EUR	14.100,48 EUR	17.492,17 EUR	Aucune limitation
Indépendant (ou mix salarié-indépendant)	avec charge d'enfant	9.084,01 EUR	17.625,60 EUR	21.277,17 EUR	Aucune limitation

Constitution ultérieure des droits à la pension ?

Tout comme auparavant, on ne continue pas à constituer des droits à la pension. Si le nombre d'années que vous avez travaillé est insuffisant, vous pouvez stopper la pension de sorte à pouvoir continuer à constituer des droits à la pension grâce à une éventuelle occupation à temps plein.

Il y a suffisamment de possibilités de faire augmenter la pension (Voir également : bonus pour les personnes qui continuent à travailler au-delà de l'âge de la pension). Mais en cas de cumul d'une pension avec une occupation professionnelle, il n'y a plus de droits à la pension supplémentaires.

Obligation de déclaration en cas d'activité professionnelle :

On n'applique plus d'obligation de déclaration pour les pensionnés qui démarrent ou poursuivent une activité comme salarié sauf dans les exceptions suivantes :

- lors de la première mise en paiement de la pension ;
- lors de l'exercice d'un mandat politique ou autre ;
- lors d'une activité professionnelle à l'étranger ou en cas de bénéfice de prestations de sécurité sociale à l'étranger ;
- lors d'activités scientifiques ou artistiques.

Les règles d'exception pour les mandats politiques ou administratifs sont maintenues, ainsi que celles pour les activités professionnelles scientifiques ou artistiques.

Le cumul d'une pension et d'une prestation sociale reste en principe impossible, sauf dans le cas d'une pension de survie.

Et quid de la pension de survie ?

À ce propos, nous vous renvoyons au tableau ci-dessus. Les plafonds ont été réévalués favorablement. Toutefois, on continue à faire preuve de parcimonie, et on vise à encourager le travail.

Nous devons oser poser cette question : A-t-on suffisamment tenu compte des enfants ? En cas de départ du partenaire et de cumul d'une carrière avec l'éducation d'enfants, il semblerait que la réponse soit non. Il n'est apparemment plus question de règlement favorable pour les veuves (veufs) avec enfants et âgés de moins de 45 ans.

Le cumul d'une pension de survie avec une prestation sociale reste possible durant au maximum 12 mois civils, consécutifs ou non. Le cumul cesse après la période de 12 mois. On souhaite ainsi encourager le travail.

À partir du 01.01.2013, la possibilité de cumul est étendue aux prestations pour cause d'interruption de carrière, en ce compris les prestations fournies dans le cadre de congés thématiques, pour cause de crédit-temps ou en raison de la diminution des prestations de travail.

Durant 12 mois, le montant de la pension de survie est limité à 7.934,87 euros à l'indice 136,09 en lieu et place du montant de base de la garantie de revenus aux personnes âgées.

Marcel De Loof
Délégué national pensionnés (N)

PRESTATIONS DE NUIT QUOTAS

Une prestation de service planifiée de 14.00 à 23.00 hrs est bien une prestation nocturne !

Qu'on se le dise car, aujourd'hui encore, trop de zones de police méconnaissent le statut ou ne l'appliquent pas correctement.

Contacté par nos soins, DGS/DSJ, seul service habilité à interpréter les problèmes statutaires (cfr Circulaire ministérielle GPI 17 du 13 mars 2002), nous a confirmé par mail ce qui suit :

Sur base de l'article VI.I.10, §1er, alinéa 1er, PJPol, **une prestation de nuit** dans le cadre de l'organisation du temps de travail **est une prestation de service effective** effectuée entre 22.00 et 06.00 heures.

Aussi, le membre du personnel peut effectuer au maximum 400 heures de prestations de nuit par an, sachant que le nombre maximum de nuits pendant lesquelles ces heures peuvent être prestées est de 70 par an.

En outre, de commun accord, l'autorité compétente et le membre du personnel peuvent décider de prester plus de 400 heures de prestations de nuit et/ou plus de 70 nuits par an, **sans toutefois dépasser** 480 heures de prestations de nuit et 85 nuits par an. *Cette dérogation ne peut se concevoir si la zone de police ou le service rencontre un problème structurel. En effet, le manque d'effectifs et, par conséquent, le non respect des quotas prévus statutairement ne peut se faire sur le dos des membres du personnel. Que les autorités prennent leurs responsabilités, même en ces temps difficiles.*

Enfin, il y a lieu de souligner qu'une prestation de service **dont la fin est planifiée au plus tard à 22.00 hrs** mais **qui se prolonge de moins de 2 heures** après 22.00 hrs **n'est pas décomptée** des quotas susvisés.

Dès lors, in casu, pour une prestation de service planifiée de 14.00 à 23.00 hrs, 1 heure de nuit et 1 nuit seront décomptées des quotas susvisés. Tel n'aurait pas été le cas si la prestation avait été planifiée jusqu'à 22.00 hrs et s'était prolongée jusqu'à 23.00 hrs.

De même, une prestation de service planifiée de 17.00 à 02.00 hrs est une prestation qui implique également une imputation sur les quotas susvisés, soit 4 heures décomptées du quota des heures de prestations de nuit et 1 nuit décomptée du quota des nuits.

CONCLUSION : une prestation de service dont la fin est planifiée après 22.00 hrs est donc toujours décomptée des quotas d'heures de nuit et du nombre de nuits par an !

INVITATION AUX PENSIONNE(E)S/VEUF(VE)S LE 04 JUIN 2013

JOURNEE A EUPEN

Le SNPS NATIONAL secteur pensionnés via la Province de Liège - section d'EUPEN invite les pensionnés(e) veuves et veufs à passer une agréable journée dans la capitale du carnaval. Le programme de la journée s'établit comme suit :

Déplacement en car organisé et pris en charge par le SNPS, les points d'embarquement seront définis en fonction de l'origine des membres inscrits.

09.30 – 10.15 h Petit déjeuner – un morceau d'Eupener Platz et une tasse de café au restaurant « L'Atelier » rue Hütte à EUPEN.

Groupe 1 :

10.45 – 11.45 h Visite guidée de la station de potabilisation du barrage de la Vesdre.

12.15 – 13.15 h Visite guidée du parlement de la communauté germanophone.

Groupe 2 :

10.45 – 11.45 h Visite guidée du parlement de la communauté germanophone.

12.15 – 13.15 h Visite guidée de la station de potabilisation du barrage de la Vesdre.

DINER :

13.30 – 15.30 h Repas de midi – menu 3 services avec forfait boissons (1 Apéritif, 2 verres de vin, ½ bouteille d'eau et un café).



15.45 – 16.45 h Visite guidée de la chocolaterie Jacques avec dégustation.

A verser la somme de **35,00** euros par personne pour les affiliés et conjoint(e)s, **48,00** euros pour les personnes accompagnantes, à verser sur le N° de compte **IBAN BE73 3630 8657 4560 BIC BBRUBEBB PAS** FRANCOPHONES, Allée des Marguerites 33 à 4600 VISE. En communication, on vous demande de renseigner votre province. Votre inscription ne sera prise en compte **uniquement** que lorsque nous serons en possession de la preuve de paiement.

ATTENTION : sauf circonstance exceptionnelle, il n'y aura pas de remboursement en cas d'annulation de la part du souscripteur.

Les lieux et heures de ramassage pour les cars vous seront communiqués dès clôture des inscriptions.

LIEGEOIS Daniel
Vice Président National

PAS Province Liège
TITEUX Gérard

RENSEIGNEMENTS- PERSONNES A CONTACTER : TOUT DOIT ETRE CLOTURE POUR LE 15 MAI 2013.

PROVINCE	RESPONSABLE	TELEPHONE	GSM	ADRESSE MAIL
Namur	J-D CORBISIER	083/21 52 11	0477/243238	corbisierjd@skynet.be
Liège	Gérard TITEUX	04/379 48 67	0498/548624	getiteux@voo.be
	KIRCHENS Hubert	087/74 48 26	0496/676874	hub.kirchens@skynet.be
Brabant/Wallon	Michel BECHET	019/51 49 63	0491/251389	mijabechet@gmail.com
Luxembourg	Louis JACQUET	063/41 17 06	0498/740245	jacquet.louis@base.be
Hainaut	Christian VANDAMME	068/54 2 348	0495/725068	vandamme_christian@hotmail.com
Bruxelles	Rudy DEMAERE			rudydemaere@skynet.be



**Notre repas annuel aura lieu
le dimanche 23 JUIN 2013 à partir de midi**

Adresse: **Manoir de la Tour sis Chemin de Beloeil, 13 à 7940 Brugelette**

Pour ceux qui étaient absents aux précédents repas, rendez-vous sur la page index photos....à consulter sur notre site provincial

Qui peut s'inscrire ? Les pensionnés et Vves affilié(es) SNPS en ordre de cotisation, et repris sur les listes de notre province.

Puis-je me faire accompagner..? nous avons limité le nombre d'accompagnants (affiliés ou non) à 3 personnes par affilié. (voir dans ce cas les conditions de prix ci-dessous : modalité de paiement)

* Pour des raisons d'ordre pratique, **les enfants de moins de 16 ans ne sont pas admis.**



MENU

Apéritifs, amuses bouche – Barbecue (viandes variées) et buffet de crudité – Buffet de Fromages – Gâteau – Café

- Boissons à volonté

Concernant le prix

Nous avons pu maintenir notre prix tout en vous proposant une formule «tout compris»

Concernant les modalités de paiement (merci de respecter les dates & hrs indiquées)

Votre réservation (**date limite d'inscription 15.06.13**)

UNIQUEMENT PAR VIREMENT – sur le compte du Trésorier provincial

LECOCQ Roland : Rue de Quièremont 58c à 7950 CHIEVRES

N° DE COMPTE : IBAN **BE57 6115 9155 1035** – BIC **DEUTBEBE**

(dans la communication: inscrire votre **NOM d'affilié** + **N° de tél ou GSM** et nbre **TOTAL** de personnes)

Une question ? vous pouvez joindre **Christian VANDAMME**

au N°: 068.54.23.48

qui est contactable de 10 - 12 et de 13 à 18 heures. les jours de semaine

ou par mail - vandamme_christian@hotmail.com

ATTENTION : - La réservation ne sera effective que lorsque l'argent arrivera sur le compte.

Sauf cas exceptionnel il n'y aura pas de remboursement en cas d'annulation. Prix à verser pour un affilié	Soit 01 personne	TOTAL : 20 Euros (au lieu de 40)
Prix à verser pour 1 affilié + 1 accompagnant	Soit 02 personnes	TOTAL : 40 Euros (au lieu de 80)
Prix à verser pour 1 affilié + 2 accompagnants	Soit 03 personnes	TOTAL : 80 Euros (au lieu de 120)
Prix à verser pour 1 affilié + 3 accompagnants	Soit 04 personnes	TOTAL : 120 Euros (au lieu de 160)

Pour les fêtards du soir.... : Tout est compris dans le prix jusque 21.00Hrs.
Gérard FANCHON (PAS), Christian VANDAMME (Collaborateur) & le comité provincial.

Plan des lieux & autres rgts : www.snps-provincehainaut.org

NÉCROLOGIE

ANTWERPEN

- Op 15 december 2012, HANNES Jan, weduwnaar van Catharina CAERS. – 89 jaar
- Op 22 januari 2013, CAMI Stephania, echtgenote van Franciscus SWEERT. – 83 jaar
- Op 23 januari 2013, NOEL Frank, echtgenoot van Andrea VERVLIIET. – 53 jaar
- Op 26 januari 2013, MERTENS Frans, echtgenoot van Suzanne GEUDENS – 89 jaar
- Op 02 februari 2013, TERMONIA Raymonda, weduwe van Georges VAN DURME. – 89 jaar
- Op 12 maart 2013, LEUNEN Hilda, echtgenote van Willy JESPER. – 76 jaar

ASSE

- Op 15 januari 2013, ESPENHOUT Leontina, weduwe van Honoré PARMENTIER. – 80 jaar

BERGEN

- Op 18 januari 2013, DULIEU Henri, weduwnaar van Hélène BODART. – 89 jaar
- Op 26 januari 2013, MATERNE Yvonne, weduwe van Roger LECRON. – 90 jaar
- Op 01 maart 2013, DUFRANE Hubert, weduwnaar van Simone BOUCHEZ. – 82 jaar

BRUSSEL

- Op 24 februari 2013, HAUSTRATE Fernand, echtgenoot van Lucie HUBERMONT. – 90 jaar

CHARLEROI

- Op 15 februari 2013, ADAM Quentin. – 27 jaar
- Op 31 oktober 2012, GREGOIRE Emile, weduwnaar van Liliane BEYLS. – 82 jaar

DENDERMONDE

- Op 05 december 2012, DE KEYSER Theo, echtgenoot van Françoise DE LEENHEER. – 88 jaar
- Op 05 december 2012, DE KEYSER Theophil, echtgenoot van Yvonne DE LEENHEER. – 88 jaar
- Op 08 december 2012, RONSSE Diane, weduwe van Norbert VAN ZELE. – 86 jaar
- Op 11 december 2012, LEYS Maria, weduwe van Louis DE CLERCQ. – 88 jaar
- Op 11 december 2012, LEYS Marie, weduwe van Louis DE CLERCQ. – 88 jaar
- Op 20 januari 2013, VAN HECKE Marcel, echtgenoot van Dorothea VAN DORSSELAER. – 80 jaar

DINANT

- Op 23 februari 2013, RONDEAUX André, echtgenoot van Monique DELOBBE. – 76 jaar

DOORNIK

- Op 04 februari 2013, POOT Roger, echtgenoot van Denise BRISOUX. – 82 jaar

GENT

- Op 20 december 2012, VAN DER DONCK Jean Pierre, echtgenoot van Caroline D'Hooge. – 57 jaar
- Op 01 januari 2013, D'HOOGE Marcel, weduwnaar van Simonne VAN DEN NESTE. – 82 jaar
- Op 03 januari 2013, BEGYN Robert, echtgenoot van Maria SEGERS. – 85 jaar
- Op 17 januari 2013, VAN DEN BERGHE Marie, weduwe van Julien COEMELCK. – 78 jaar
- Op 17 januari 2013, PINTELON Roger, echtgenoot van Monique TAMSIN. – 78 jaar
- Op 17 januari 2013, VAN DEN BERGHE Marie. – 78 jaar
- Op 24 januari 2013, DE KESEL Willy, echtgenoot van Mariette DE BOCK. – 78 jaar

HOEI

- Op 12 januari 2013, THONET Jeanne, weduwe van Bauduin PERIN. – 88 jaar

LEUVEN

- Op 08 december 2012, DEBRUYNE Erik, echtgenoot van Godelieve JANSSENS. – 67 jaar
- Op 09 december 2012, VERHEYDEN Juul, weduwnaar van Maria DE WILDE. – 96 jaar
- Op 14 februari 2013, STRUYS Remi, echtgenoot van Hélène MOMBAERTS. – 90 jaar

LUIK

- Op 24 januari 2013, CARRETTE René, echtgenoot van Christiane VRYDAGHS. – 90 jaar
- Op 26 februari 2013, MAWET Pierre, echtgenoot van Marie PIROTTE. – 85 jaar

MECHELEN

- Op 10 december 2012, STERCKX Franciscus, weduwnaar van Celina VANPEE. – 89 jaar
- Op 30 januari 2013, VAN TRICHT Emile, echtgenoot van Gerda VAN DE PLAS. – 72 jaar

NAMEN

- Op 28 december 2012, FROIDEBISE Freddy. – 67 jaar
- Op 27 januari 2013, MARCHAL Renée, weduwe van Norbert CHARLIER. – 84 jaar

NATIONAAL

- Op 19 februari 2013, OTTEVAERE Regina, weduwe van Eugène CLAERHOUT, moeder van Marc CLAERHOUT. – 80 jaar

NEUFCHATEAU

- Op 28 januari 2013, JEANBAPTISTE Fernande, echtgenote van Remy CORNET. – 78 jaar

**NOUS PRÉSENTONS NOS SINCÈRES
CONDOLEANCES AUX FAMILLES ET
AUX PROCHES POUR LA PERTE
DOULOUREUSE QUI LES A TOUCHÉS.**

Faites le plein d'avantages.



Strictement réservées à vous, membres du SNPS et aux personnes vivant sous votre toit, les formules d'assurance d'ACTEL*affinity* compriment les prix tout en garantissant sécurité et protection maximales.



Assurance Auto

Vous cherchez une assurance auto moins chère avec de nombreux avantages ? Demandez un devis sans engagement ! Bénéficiez d'avantages très appréciables tels qu'une assistance gratuite en cas de panne ou d'accident (CAR RELAX), une franchise à 0€ ou encore des facilités de paiement. Choisissez votre niveau de protection et complétez votre assurance avec nos options extrêmement intéressantes telles que la Protection Juridique ou l'Assurance Conducteur.

	R.C.	CAR RELAX	Bris de vitre	Incendie	Forces de la Nature et heurts d'animaux	Vol	Dégâts Matériels & Vandalisme
RESPONSABILITE CIVILE	•	GRATUIT					
OMNIUM PARTIELLE	•	GRATUIT	•	•	•	•	
OMNIUM COMPLETE	•	GRATUIT	•	•	•	•	•



Assurance Moto

Assurez votre moto à moindre coût et profitez entre autres d'une assistance gratuite en cas d'accident. Demandez nous comment bénéficier de 45% de remise sur la prime de votre 2 roues.



Assurance Habitation

Locataire ou propriétaire ? Une baignoire qui déborde, une inondation, un incendie... Ca n'arrive pas qu'aux autres. Pensez à l'assurance Habitation que vous pouvez souscrire via le SNPS.

Expérimenté et professionnel, le Contact Center d'ACTEL*affinity* est toujours à l'écoute et apporte des solutions rapides et efficaces en cas de sinistre.

Appelez le numéro gratuit **0800/93.272**
ou surfez sur **www.actelaffinity.be/snps**



AW