



CAHIER DE REVENDEICATIONS

www.nspv.be - www.snps.be - www.ngps.be

2019



@nspv_snps



@nspvsnpsngps



@nspvsnpsngps

LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE

L'AUGMENTATION DE SALAIRE

LA NAPAP ET LA PENSION

LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION

LES NORMES KUL

LA FORMATION

LA MOBILITÉ

LE STATUT

LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS
PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS
SYNDICALES

Introduction

C'est en 2016 que les syndicats de la police ont été invités à déposer un cahier de revendications. Entre-temps, un accord sectoriel a certes été conclu. Le processus fut long, mais un accord a finalement été conclu entre les autorités publiques et les partenaires sociaux.

Toutefois, cet accord sectoriel n'a pas été conclu sans la formulation de certaines remarques fondamentales pour le SNPS.

Les négociations et la finalisation d'accords supposent une position « donnant-donnant » des deux parties. L'aboutissement est toujours un compromis entre les attentes et divergences de vue des uns et des autres.

Le SNPS a clairement signifié que l'accord relatif aux corrections salariales n'était en aucun cas un engagement pour une paix sociale sur le volet rémunération. Nous sommes toujours partis du principe que la correction salariale avait été un exercice approfondi pour rectifier « les fautes, les oublis et les erreurs » ; mais cette correction n'était qu'une étape avant que nous ne déposions, rapidement, un nouveau cahier de revendications.

Il est en effet impensable qu'aucune révision approfondie et sérieuse des différents barèmes salariaux n'ait pas été réalisée depuis les négociations des années 2000-2001.

Entre-temps, « les exigences et les attentes » que le système impose à l'ensemble des collaborateurs de la police, n'ont cessé d'augmenter : toujours plus vite, toujours mieux, toujours plus efficaces, toujours plus en profondeur, toujours plus avertis sur les plans juridique et technique, etc.

Nous devons également constater que le policier est de plus en plus soumis à la critique, aux violences verbale et physique, aux insultes et aux menaces, tout en travaillant dans un système qui connaît un manque chronique en personnel, les burn-out et l'absentéisme.

L'enquête de l'IDEWE sur la détection des risques psychosociaux au sein de la police fédérale en apporte la preuve irréfutable. Une enquête dont la véracité et la pertinence ne sont pas mises en doute. Les causes sont légion et les solutions... à venir.

Le SNPS se fonde toujours sur les mêmes principes, à savoir : « Mettez un terme à la violence envers la police, ne touchez pas à notre statut et donnez-nous les moyens nécessaires. » Un langage simple, mais nous pensons que ces trois phrases parlent vraiment à la base. Certaines mauvaises langues trouveront ces déclarations simplistes, démagogiques, voire populistes. Nous préférons parler de communication simple et claire.

La police est confrontée à un manque aigu de personnel. Qui pourrait dire que cette déclaration n'est pas correcte ? Où se situerait le problème

alors ? Au niveau des tableaux organiques ? De l'IRI ? Du financement ? Du recrutement ? De la sélection ?

Le SNPS est d'avis que le malaise se situe au niveau de l'attractivité et de l'image d'un emploi, quel qu'il soit, au sein de la police. Et en employant le terme « emploi au sein de la police », nous n'excluons personne et certainement pas nos précieux collaborateurs du CALog.

La police doit tenir compte des besoins d'aujourd'hui. Ce qui dissuade bon nombre de candidats, c'est une rémunération peu attractive en regard des efforts consentis et des difficultés importantes pour tenter de concilier travail et vie privée. De plus, le respect envers la police a quasi complètement disparu de la mémoire collective de la société.

Peut-on s'inspirer de ce qui se passe ailleurs ? Peut-on redonner au métier le rayonnement qu'il mérite ? Peut-être est-ce une affaire de sociologues et autres académiciens ? Mais tôt ou tard, nous devons oser poser les bonnes questions.

Attirer des jeunes pour un moindre salaire, pour un travail plus dangereux et des carrières plus longues ne me semble pas une approche réfléchie. Certes, le SNPS n'est qu'un partenaire social et on reproche souvent aux partenaires sociaux d'avoir une vision tunnel. Le SNPS en prend acte. Serions-nous aveugles aux choses qui vont bien ? Non, au contraire.

Mais cette vision tunnel a toujours été avancée quand on aborde les choses qui vont mal, tant à l'encontre des syndicats, qu'à l'encontre de leur base.

A-t-on déjà réalisé de bonnes choses ? Sans aucun doute. Y a-t-il encore du pain sur la planche ? Sans aucun doute...

Avec ce cahier de revendications ou mémorandum, le SNPS souhaite pouvoir aborder certains thèmes. Des thèmes qui préoccupent notre base et qui nous ont été transmis par celle-ci. Moyennant le soutien des membres de notre organisation, peuvent-ils tous être réalisés ? Certains pas, d'autres directement ou à un stade ultérieur. Mais ils reflètent correctement les inquiétudes ressenties sur le terrain.





LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE

En 2019, les violences envers la police (ainsi qu'envers d'autres fonctions d'intérêt public) sont intolérables pour le SNPS.

Indépendamment de l'application de sanctions sévères que nous prônons, il convient de rédiger d'urgence une GPI qui met l'accent sur les procédures internes au sein de la police. Et ce, pour tous les aspects des problèmes.

Il convient également d'élaborer une politique unanimement soutenue en matière de violence envers la police.

Qui assume quelles tâches et responsabilités, à quel moment dans une procédure ? Qui soutient, aide et accompagne, à quel moment ? Les rôles doivent être clairement définis.

Quels processus supplémentaires faut-il mettre en œuvre ? De quelle manière un débriefing peut-il se faire ?

Quel soutien juridique, administratif et social faut-il offrir, à quel moment, et pour l'ensemble de l'organisation ?

De quelle manière peut-on garantir la qualité de l'appui donné au membre du personnel victime de violence ? De plus, l'art. 52 doit être appliqué automatiquement, même pour les actes n'impliquant qu'un dommage moral.

Sur le plan financier, l'employeur doit lui-même gérer, au sens large, tout arrangement financier avec des tiers.

Aucun coût supplémentaire ne peut être imputé au membre du personnel.

Revendication : La rédaction d'une GPI pour tous les membres de la police intégrée et l'élaboration d'un règlement financier efficace.





L'AUGMENTATION DE SALAIRE

Partant du constat que la police n'a bénéficié d'aucune véritable augmentation de salaire depuis 20 ans et tenant compte de l'accord sectoriel relatif à la correction salariale qui vient d'être conclu, nous avons signalé et nous réaffirmons qu'une révision approfondie des barèmes salariaux s'impose pour l'ensemble de la police. Cela est directement lié aux responsabilités, aux dangers et risques réels encourus par les membres du personnel de la police. Et cela tient compte du fait que chaque maillon de la chaîne est indispensable dans la lutte contre la criminalité et les missions qui sont confiées à la police.

Nous proposons dès lors une augmentation substantielle des barèmes, pour tous les collaborateurs de la police. Concrètement, nous proposons une augmentation des traitements de 25 % (à raison de 1 % à 1,5 % par an - calculée depuis 2001). Les négociations salariales devront ensuite avoir lieu tous les 2 ans. Nous ne devons pas seulement nous comparer au secteur public. En effet, pour rester concurrentielle avec le secteur privé et devancer la pénurie de main-d'œuvre, la police doit se positionner en tant qu'employeur attractif. L'augmentation de l'index n'est pas vraiment un signe que les conditions financières à la police sont favorables. L'augmentation de traitement peut attirer plus de candidats. L'actuel système de rémunération et d'indemnités n'est plus attractif pour les nouveaux collaborateurs. Il convient de se mettre d'accord sur l'augmentation des budgets alloués et sur les manières dont ils pourraient être utilisés. Il pourrait s'agir d'une augmentation de salaire pour l'ensemble du secteur, mais aussi de jours de congés compensatoires, de chèques-repas/éco-chèques.

Le taux de l'indemnité pour les heures supplémentaires doit absolument être augmenté. Le nombre d'heures supplémentaires prestées au sein de la police est hallucinant. Cela pèse énormément sur la vie de famille des collaborateurs. Il faut prévoir une indemnité sérieuse en contrepartie, l'augmentation absolue des heures supplémentaires (200 %) parce que celles-ci sont un réel fardeau pour le personnel (socialement et physiquement). Le devoir de disponibilité, l'imprévisibilité des services, la flexibilité sont également très contraignants. Pour ces raisons, les heures supplémentaires, les heures de week-end et les heures de nuit doivent être payées à 200 %.

La même remarque peut être formulée en ce qui concerne l'allocation contactable et rappelable. Ce système constitue une charge sérieuse pour les collaborateurs... et leurs proches. Cela est d'autant plus justifié vu la décision des autorités publiques d'octroyer la compétence d'OPJ et d'OPA sans contrepartie financière.

Pour les agents de police, nous plaignons en faveur d'une échelle de salaire supplémentaire (HAU 4).

Une assurance groupe correcte pour le personnel serait également un bon début.

Le public qui se présente pour venir travailler à la police est totalement différent de celui d'il y a 30 ans. Bon nombre de candidats ont déjà travaillé ou obtenu des diplômes, ... Il faut dès lors s'attaquer d'urgence à la reconnaissance des formations de la police.

Pour ce qui est du volet financier, il doit toujours y avoir un lien avec les collègues pensionnés.

Il faut en outre tenter d'assimiler autant que possible le statut du personnel du CALog à celui du personnel opérationnel.

Allocation de développement des compétences

En 2007, il avait été décidé lors des négociations sur le nouveau statut du CALog que l'allocation de développement des compétences compterait dans le calcul de la pension.

Pour mettre en œuvre cette partie du protocole, deux conditions devaient être remplies :

1. Cette allocation devait être soumise à la cotisation pension de 7,5 % ;
2. La loi du 21 juillet 1844 devait être modifiée dans ce sens.

Dès l'entrée en vigueur de cette allocation, le point 1 a été mis en application, mais le point 2 est toujours en attente.

Vu que la loi n'a jamais été modifiée (et vu la suppression de cette allocation dans les prochains mois), nous réclamons, pour les membres du CALog, le remboursement intégral de ces cotisations indûment perçues par l'administration.





LA NAPAP ET LA PENSION

Il est superflu de dire que l'ARRET rendu en 2014 par la Cour constitutionnelle n'a pas encore été digéré et qu'il ne le sera JAMAIS. Toute une génération est sacrifiée ; c'est une évidence.

Le SNPS plaide en faveur d'un débat approfondi sur le régime de pension au sein de la police. Le travail de policier est en effet un travail particulier. Un travail particulier, spécifique requiert dès lors un statut spécifique, et un régime de départ spécifique. Nous connaissons toute l'agitation autour des métiers pénibles. Mais d'après nous, le travail de policier est quelque chose de particulier qui doit être soumis à des règles spécifiques.

Le tantième 1/50e ne peut être remis en cause, il doit rester tel quel. 1/60e n'est pas sérieux.

Les formations doivent aussi être prises en considération pour le calcul de la carrière.

La réglementation relative à la NAPAP doit absolument être pérennisée. Nous plaidons en faveur d'une réglementation permanente « en régime ». Un système identique pour tout le monde, sans exceptions, ni exclusions. Il faudra probablement adapter le financement et quelques articles de la réglementation à l'actualité.



LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION

Le recrutement et la sélection constituent un pilier important. Le temps passé à recruter un membre du personnel doit être considérablement réduit.

Le parcours de recrutement devrait être de maximum 1 mois et le délai de convocation doit être limité à 3 mois.

La sélection doit être plus rapide et plus professionnelle.

Nous devons peut-être songer à faire appel à des membres du personnel du terrain. Certainement ceux ayant un master en psychologie/sociologie ou des bacheliers en sciences humaines (travail social option conseiller social ou option gestion du personnel ou psychologie appliquée option psychologie du travail, gestion des communications, etc.).

Il faut permettre un système d'appel au sein d'un collège avec les organisations syndicales. Une décentralisation des tests d'entrée s'impose. Une simplification et/ou modernisation réelle de certains tests s'impose également.

LES NORMES KUL



Les normes KUL doivent faire l'objet d'une révision et être adaptées à la réalité. Peut-être faut-il imaginer une autre approche ? En tout cas, il faut élaborer un plan d'action approfondi pour compléter les effectifs. Bien entendu, pour ce faire, il faut libérer et prévoir les moyens financiers nécessaires.

La norme KUL d'origine est basée sur les fonctionnalités au sein d'une ZP. Certaines modifications ont déjà été apportées tant au niveau de l'agrandissement d'échelle que de la réalité démographique. Travailler à plus grande échelle implique une réduction des directions, mais une augmentation de la base. Le but doit être une augmentation de la capacité sur le terrain. L'efficacité est l'objectif final.

La détermination de la capacité doit se faire par région. Certaines spécificités ou certains facteurs de risque doivent être examinés au sein d'une région pour fixer la capacité.

La norme 1-3-9-27 nous semble toujours une référence saine.

Une évaluation de la norme doit être réalisée tous les 5 ans au moins.

L'étude de la capacité doit absolument être liée aux modifications survenues au sein la société, tenir compte de nouveaux événements, tenir compte de bâtiments supplémentaires. Le recours à des académiciens dans cette étude pourrait donner lieu à des points de vue supplémentaires.



LA FORMATION

Chaque école doit atteindre le même niveau, poursuivre les mêmes objectifs et dispenser la même formation. Les socles de compétences doivent absolument être précisés et ... respectés. L'enseignement policier doit être modernisé par l'octroi de diplômes officiels ainsi que l'octroi de crédits pouvant être utilisés afin d'éventuellement valoriser d'autres diplômes. Les formations doivent être données par des professeurs disposant d'une « expérience sur le terrain ».

Évaluation des cours. Nous devons chercher à mettre en place une formation uniforme pour tous les policiers.

Ainsi, la conduite de véhicules prioritaires doit à nouveau faire partie du paquet de base. Cela nous semble un pilier important dans le concept de la sécurité au travail.

Les formations continues doivent aussi faire l'objet d'un suivi correct (objectifs, méthode, etc.). Il faut en outre vérifier de quelle manière les formateurs peuvent être accrédités pour certaines formations. Par exemple les formations de chauffeur qui sont données en interne et les formations en équitation, etc.

Formation du personnel CaLog.

Garantir que les membres du personnel CaLog puissent continuer à suivre des formations utiles à leur fonction.

La pertinence des formations barémiques ?

Ne peuvent-elles pas être organisées plus simplement ? Ont-elles vraiment un sens ? Ne peut-on pas chercher des méthodes alternatives pour apprendre aux collaborateurs les bonnes aptitudes et leur inculquer les bonnes compétences ? Aujourd'hui, l'accent est mis sur la présence durant quelques heures pour remplir la condition administrative pour pouvoir bénéficier d'une augmentation barémique. Nous pourrions éventuellement développer tout un concept d'e-learning dans le cadre duquel nous pourrions économiser sur le temps de déplacement, les frais d'organisation, etc.

Au début de la formation, les aspirants doivent immédiatement être mis en possession de tout l'équipement. Tout le monde perd trop de temps et d'énergie à chercher des solutions par la suite. La chaîne logistique doit pouvoir fonctionner de manière plus aisée et fonctionnelle.



LA MOBILITÉ



Dans le cadre de la mobilité, on a l'impression que de moins en moins de « travailleurs âgés » se voient offrir la possibilité d'exercer certaines fonctions. Nous pourrions introduire une clé de répartition qui réserve une priorité aux travailleurs âgés afin qu'ils puissent mettre leur expertise à disposition.

De nombreux candidats semblent éprouver des difficultés avec les notions d'« aptitude » et d'« inaptitude » dans le cadre des candidatures à une mobilité. Généralement, les autorités ont peu le choix et il apparaît, à tout le moins, que certains candidats sont déclarés inaptes, pour diverses raisons, parce qu'il n'existe pas d'autres mentions. L'introduction d'une mention intermédiaire pourrait offrir une solution.

Il va de soi que l'on considère souvent comme profondément scandaleux qu'un candidat soit déclaré inapte au terme d'une commission de sélection, alors qu'il dispose très probablement des connaissances professionnelles suffisantes, mais que d'autres éléments font en sorte qu'il ne s'intègre pas dans le service ou l'unité (la bonne personne à la bonne place).

C'est souvent le cas des inspecteurs principaux ou des commissaires principaux qui s'occupent d'une tâche, mais qui sont déclarés inaptes à exécuter des tâches similaires dans un autre service ou une autre unité. Cette notion intermédiaire permettrait de ne pas mettre en doute les aptitudes professionnelles du candidat et, en même temps, de justifier et de motiver le fait qu'il ne soit pas considéré comme le bon candidat pour la fonction sollicitée.



LE STATUT

Nos préoccupations en ce qui concerne le statut concernent la prévention saine et la lutte contre l'absentéisme.

Afin d'obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie privée, nous proposons d'offrir plus de possibilités en ce qui concerne le travail dans un régime à temps partiel (par exemple : plus de jours de congés annuels sans intervention financière de l'État, ce qui permettrait au membre du personnel de mieux gérer sa vie privée). De plus, il faudrait éliminer les différences entre les statutaires et les contractuels.

Conclusion : fractions supplémentaires de 1/10 et 1/20 !

*adaptation PJPol art. VIII.XV.1., art. VIII.XV.3. et art. VIII.XV.5.
adaptation spécifique police,

(...) soit pendant une période de quarante mois dans le cadre de l'interruption de la carrière d'un dixième...

(...) soit pendant une période de quatre-vingt mois dans le cadre de l'interruption de la carrière d'un vingtième...

AR 19-11-1998, art. 35 : il faudrait y apporter une modification pour la fonction publique !

Afin de permettre une transition plus aisée, les places de CaLog devraient, éventuellement temporairement, rester maintenues lorsqu'on pose sa candidature à un poste opérationnel. En cas de départ d'un autre ministère, la place est conservée, mais en ce qui concerne les places internes, ce n'est pas le cas. (il y est pourvu par remplacement)

Assurer la durabilité des brevets CaLog. Afin d'offrir plus de chances, le brevet devrait être illimité.

Il ne faut pas oublier la statutarisation du personnel CaLog de niveau D.

Prévoir un certain nombre de jours supplémentaires par an pour les catastrophes matérielles (comme p. ex. un incendie à son domicile) ou les cas de force majeure (augmenter le nombre de jours). Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial doit être adapté pour les statutaires et les contractuels.

Ainsi, le congé pour cas de force majeure (Art 8.4.7) devrait être étendu et le nombre de jours devrait passer de 4 à 8. Il doit en outre être possible de toujours prendre 2 jours d'affilée. La notion de « même domicile » doit également être supprimée dans l'article.

Nous demandons la gratuité des soins de santé pour chaque collaborateur de la Police intégrée. Et ce, conformément à la protection médicale prévue par le PJPol (Art 10.1).

Conclusion : remplacer la suppression à partir de 'cadre ... ' par 'tout le monde au sein de la Police intégrée'.

NOUVELLE PROPOSITION

Des jours de congé pour la PREVENTION médicale

Dans l'idée d'une approche de « l'absentéisme » global et plus particulièrement de l'absence de longue durée pour cause de maladie grave, nous souhaiterions proposer un système de jours de congés pour la prévention médicale.

Le calcul peut se faire comme la prestation de services pour un examen médical (prévention). Il pourrait s'agir d'une approche préventive. Des collaborateurs en bonne santé sont en effet plus productifs. Dans le concept de l'« allongement de la carrière » et la lutte contre l'absentéisme, une approche préventive pourrait porter ses fruits. Plus vite une pathologie est détectée, plus vite le processus de guérison peut être lancé.

Un régime pourrait être élaboré par analogie au congé pour don de plaquettes... (Art. 8.4.9bis PJPOL).

Ce régime pourrait être prévu sur la base d'une réglementation déterminée et passer par le médecin traitant. Il n'est pas obligatoire.

Fixer l'âge auquel on peut demander à ne plus effectuer de prestations de nuit, indépendamment de l'âge de la pension - proposition : 53 ans (soit 58 ans - 5 ans comme prévu précédemment).

Référence : Art.6.1.11. Sans préjudice de l'alinéa 3, le membre du personnel est dispensé de prestations de nuit à sa demande et à partir de cinq ans avant l'âge de la pension anticipée.

Le membre du personnel introduit à cet effet une demande écrite auprès de l'autorité compétente.

L'autorité compétente dispose d'un délai de trois mois pour proposer au membre du personnel, par écrit, un régime de travail qui ne comporte

que des prestations diurnes et qui correspond à son grade et à sa fonction.

Si un tel régime de travail n'est pas possible, le membre du personnel peut, à sa convenance :

1° soit décider de conserver son emploi ;

2° soit demander à être réaffecté dans un emploi avec un régime de travail comprenant uniquement des prestations diurnes.

Conclusion : Adaptation demander dispense ou réduction à partir de l'âge de 53 ans, sans lien avec l'âge de la pension anticipée. C'est important dans le cadre de l'allongement de la carrière.

Le système des points « uniforme » doit être revu et remplacé par une allocation/mois sur une base annuelle. Le catalogue doit-il être mis à disposition en ligne d'urgence ?

- Mettre le catalogue en ligne
- Commander en ligne
- Livraison aisée
- Prévoir un système de retour pour les pièces non utilisées

Nous plaidons aussi en faveur de l'uniformité des armes.

- Uniformité des armes à feu individuelles et des armes à feu collectives
- Uniformité des holsters (divers types)
- L'introduction de n'importe quelle (nouvelle) arme doit faire l'objet d'un débat préalable au CSC, même s'il s'agit d'une phase pilote. La GPI62 et l'AR armement doivent être modifiés.

Point extraordinaire : la récupération des pièces d'uniforme. ex un membre du personnel opérationnel fait mutation vers une fonction civile et qu'il possède encore des pièces d'uniforme. Celles-ci pourraient éventuellement après cleaning, "réparation » et contrôle être reproposées contre la moitié des points.



LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES



Nous souhaitons, en cas de dépôt d'un préavis de grève ayant une portée nationale, ne devoir nous adresser qu'au ministre.

La charge de travail administratif liée à la rédaction des lettres adressées aux différents présidents des collèges de police et bourgmestres demande énormément de travail et est souvent contreproductive. Il serait plus simple que le secrétariat SAT se charge de la distribution ultérieure.

Nous demandons un point de contact, direct et prioritaire au niveau du service juridique, auquel les organisations syndicales pourraient s'adresser pour les questions et interprétations statutaires.

Carlo MEDO
Président National

Thierry BELIN
Secrétaire National





Forts ensemble !



1. LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE
2. L'AUGMENTATION DE SALAIRE
3. LA NAPAP ET LA PENSION
4. LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION
5. LES NORMES KUL
6. LA FORMATION
7. LA MOBILITÉ
8. LE STATUT
9. LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS
PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS
SYNDICALES