

	SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET DE SECURITE	07 juni 2012
		N° 2012/18
SNPS Info		

COMITE DE SUPERIEUR DE CONCERTATION (CSC 110) DU 6 juin 2012.

Le comité de concertation est présidé par Mr J-M VAN BRANTEGHEM DG DGS

Ordre du jour du comité de concertation:

Le président ouvre la séance.

1 : Modification d'évaluateurs à DSE

Point reporté.

2 : Achat de lunettes solaires correctrices pour DAH (suivi CSC 109)

DSW précise qu'une analyse de risques sera réalisée pour les unités DGA avec le système de clip pour les lunettes.

- Une séance de formation est envisagée
- Pour le traitement des résultats, une liste de priorités sera établie
- DSW a l'espoir de clôturer ce dossier au plus vite pour réalisation du cahier des charges
- Dossier à suivre

3 : Profil de fonction de chef de service DPPR (suivi CSC 109)

- La représentante de DGA confirme que les adaptations ont été effectuées.
- Accord de toutes les organisations syndicales.

4° Pondération des emplois niveaux A des gestionnaires de grands complexes (Suivi HOC109)

- DSL précise que dans la 1^{er} vague de 2008, les fonctions de DSL avaient été pondérées.
 - A l'époque, l'autorité avait omis d'adjoindre la fonction de gestionnaire de grand complexe
 - DSL demande de revoir le cumul des responsables d'un centre de service ayant également la fonction de coordinateur de complexe
 - DSL précise que la commission de pondération avait sollicité d'attendre la révision du système de pondération.
 - Tenant compte du fait que cette révision n'est pas encore finalisée, DSL soumet une nouvelle fois le dossier au comité supérieur de concertation.
 - Il est précisé que l'ancienneté est ramenée à 6 années (requis).
- Commission de pondération :
 - Le dossier était bien construit excepté le point sur l'expérience utile, les précisions ont été apportées entretemps.
 - La commission a donc fixé l'expérience utile à 6 années en tenant compte des fonctions similaires.
- Commission de pondération précise que la prise d'effet est prévue à septembre 2012, et ce, en tenant compte qu'il s'agit d'une modification d'une description de fonction.
- SLFP demande des informations sur la portée de la responsabilité pénale et civile reprise dans les documents.
- Le président précise qu'un avis sera sollicité à DSJ sur ce point.
- DSJ sera également consulté pour l'aspect rétroactif de la décision de pondération.

5° Profils de fonction SPC (46)

- **Directeur SPC**
 - Précise que le projet de réorganisation a débuté en 2010 avec la collaboration du CCB197.
 - Un groupe de travail avalisé par le CCB197 a été mis en place en vue de gérer ces profils.
- DGS propose de faire un tour de table pour recueillir l'avis général des organisations syndicales.
- CGSP précise que la fonction de CALOG dans la fonction accueil n'est pas prévue, il faut donc modifier le TO.
 - Directeur SPC précise que les propositions ont été faites à l'autorité pour procéder aux modifications nécessaires.
 - Une proposition de nouveau TO a été acceptée par la CG, des places ont d'ailleurs été publiées à la mobilité.
 - Suite aux décisions de renforcer les effectifs de SPC, il est évident que des places d'encadrement sont nécessaires, l'adaptation du TO est donc prévue.
- SLFP : Pas de commentaires sur les profils
 - Désire attirer l'attention sur les autres unités SPC, se réfère notamment à la situation d'ANVERS.
- SNPS
 - Attire l'attention sur sa proposition du CSC 108 du 07/03/2012, soit une analyse des profils par un groupe de travail.
 - Le SNPS regrette de constater que rien n'a été décidé et désire développer plusieurs remarques et considérations sur plusieurs profils.
 - Le SNPS s'interroge sur le document que l'autorité désire faire signer sur le choix individuel de la fonction.
 - Le SNPS estime que l'autorité ne doit pas solliciter la signature du personnel qui était en place avant l'entrée en vigueur des nouveaux profils.
 - Le SNPS s'interroge sur les mesures qui sont envisagées à l'égard des membres SPC qui n'adhèrent pas au nouveau profil.
 - Pour les plus anciens, ils risquent d'avoir des problèmes lors des évaluations qui tiendront compte des nouveaux profils.
- CSC : Aucun commentaire.
- Directeur SPC
 - Concernant l'intervention du SNPS, le directeur précise qu'il y a un besoin urgent d'évoluer.
 - Il précise que les descriptifs de fonctions sont évolutifs, notamment sur base des résultats de l'analyse de risques qui devrait bientôt être communiquée.
 - Précise que le document "Choix individuel de la fonction" a été publié par erreur, il a été retiré.
 - Concernant la signature du document, le directeur revient sur l'historique SPC, le projet est de garantir au personnel une stabilité dans son emploi.
 - Le directeur est convaincu que le personnel adhérera en grande majorité à ce document.
 - Le directeur confirme que le profil a un impact sur le processus d'évaluation.
- Le SNPS demande qu'officiellement et concrètement, les 47 profils soient réellement discutés, ce qui n'a encore jamais été le cas, aucun débat ne s'est réellement passé sur ces profils.
- Directeur SPC
 - Précise que les 35 premiers profils ont été discutés au niveau du comité d'accompagnement ayant été avalisé par le CCB197.
- Le SNPS insiste et demande à pouvoir officiellement avoir un débat sur les différentes remarques.
- Président propose d'aborder les remarques du SNPS
- SNPS développe ses différentes remarques
 - Sur les aspects linguistiques – point 7 des profils "connaissance des langues", il est demandé de se référer aux annexes 15 et 16 du DINO (AEPOL).
 - Par exemple : l'anglais n'est pas une langue souhaitée mais bien une langue utile (voir les profils concernés).
 - Sur les avantages financiers, il est demandé de se référer également à toutes les langues utiles pour OPS et CALOG à la fonction accueil (Annexe 16 DINO + article XI.III-33bis du PJPol pour CALOG) + Soins médicaux pour CALOG à l'accueil.
 - Sur le matériel collectif mis à disposition (GSM pour les équipes - coordinateur et intervention).
 - Sur l'équipement MO et les formations continuées en la matière.

- Sur les positions vis-à-vis de la hiérarchie (évaluateur, responsable fonctionnel,.....), plusieurs profils méritent d'être revus.
- Le SNPS, à titre d'exemple, s'attarde sur le profil 'Equipe de pointe Pickpockets', les conditions en matière de formations requises (formation judiciaire liée à la fonction'', la description détaillée de la fonction, les compétences particulières,.....
 - Il est évident qu'avec un tel profil, nous risquons de devoir recueillir des revendications du personnel.
- L'autorité prend acte des différentes remarques et précise rester attentive aux autres remarques éventuelles.

6° Divers

- Recherche d'une culture à DGS
 - DGS est confronté à des changements au niveau social, évaluation CALOG, pénurie de certains collaborateurs, mouvements du personnel, perte de connaissance.
 - Il existe un besoin au niveau de DGS, évolution vers une nouvelle structure, analyser les conséquences sur les collaborateurs.
 - L'objectif est de consulter le personnel via un questionnaire qui porte sur la culture (approche BOTTOM-UP), leur opinion sera donc fondamentale, dans le but de faire un état de la situation.
 - Actions et projets à court terme mais aussi à long terme afin de déterminer la culture de DGS et comment y arriver.
 - La culture est une notion fort complexe, tenant compte de :
 - la vision de DGS, les missions de DGS, la consultation d'experts, consultation de responsables, consultation de la documentation scientifique.
 - Thèmes abordés dans le questionnaire
 - 1^{er} thème : Bien-être au travail
 - Ressenti au travail : Autonomie, diversité, responsabilité, stress.....
 - 2^{ème} thème : valeurs de la police fédérale
 - Projet de voir comment les collaborateurs soutiennent ces valeurs, évaluer l'attitude orientée vers le service.
 - 3^{ème} thème : vision des dirigeants
 - Il est nécessaire de connaître la vision des dirigeants sur des thèmes soumis aux collaborateurs.
 - 4^{ème} thème : Intégrité
 - Evaluer le respect des règles et les mesures prises lors des transgressions.
 - 5^{ème} : Apprentissage tout au long de la vie
 - Evaluer l'engagement des collaborateurs, les objectifs lors de formations.
 - 6^{ème} thème : Changement/réorganisation
 - Le changement au sein d'une organisation est lié à la culture de l'organisation, la réorganisation de DGS suscite pas mal de questions.
 - Le questionnaire est scindé en deux, le second volet étant envisagé en novembre 2012.
 - Les collaborateurs peuvent participer anonymement à l'enquête via le site interne DGS.
 - Les résultats seront traités de manière anonyme.
 - Donne la chance aux collaborateurs de s'exprimer sur la culture, c'est son opinion qui est fondamentale.
 - Un courrier a été adressé aux collaborateurs concernés par l'enquête (2700 personnes).
- L'autorité confirme que le traitement des données restera anonyme.
- Président (DGS)
 - Estime que c'est le moment de faire partager ses ressentis, ce serait une occasion ratée de ne pas soutenir ce processus.
 - Le questionnaire a été finalisé par des spécialistes.
- Le questionnaire sera communiqué aux organisations syndicales.
- 1^{er} volet retour clôturé en juin.
- Les résultats du 1^{er} volet peuvent être entendus pour fin 2012.

Décès suite à un cas de méningite à DJF

- CSC précise que les syndicats n'ont pas été avisés
- DSW précise que la communication est consécutive à un problème de communication interne.

SLFP revient sur le dossier des gilets pare-balles pour les aspirants qui partent en stage sans gilet.
Président se renseignera.

SNPS demande où nous en sommes au niveau de la pondération à la police fédérale
Président se renseignera

Christian LORENT
Secrétaire national



LE SNPS VOUS INFORME