

**CAHIER DE
REVENDEICATIONS
2016**





CAHIER DE REVENDICATIONS 2016

1.	Introduction.....	2
2.	Violence envers la Police.....	3
3.	Prise en charge du policier blessé en service.....	4
4.	Statut pécuniaire.....	5
5.	Statut police.....	6
6.	Remplacement des gardiens de prison.....	7
7.	Fusions de zone de police.....	7
8.	Relation entre autorité et organisations syndicales.....	8



1. Introduction :

1.1 Respecter les accords du passé.

Nous notons que des accords importants du passé ne sont toujours pas 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 d'énumérer et de traiter ces points.

1.2 Publication des textes.

Nous notons que de nombreux textes sont toujours en attente de publication. D'autre part, nous devons constater que la majorité des sujets émanant de l'autorité ont déjà été traduits dans les textes et règlements. Nous demandons donc une équité de traitement des sujets émanant des organisations syndicales.



2. Dans le cadre de la violence envers la Police :

2.1 Mise en œuvre des engagements de l'autorité, des recommandations des groupes de travail dans le cadre de la violence envers les policiers.

Un travail conséquent a été réalisé dans ce cadre et a abouti à la conclusion que de nombreuses actions concrètes étaient à mener 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.

2.2 Mise en place d'une procédure standardisée en cas d'usage d'arme par un policier lors d'une intervention.

Nous plaidons pour la mise en place d'une procédure standardisée 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 qu'il devrait y avoir une présomption d'usage d'arme légitime par le policier, et que la privation de liberté devrait uniquement intervenir 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 aux devoirs judiciaires.



3. Prise en charge du policier blessé en service :

Le SNPS estime qu'un policier blessé dans le cadre de l'exécution de son service devrait être entièrement pris en charge par l'Autorité.

3.1 Au niveau administratif.

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

3.2 Au niveau financier.

Garantir un remboursement complet et immédiat des coûts liés aux soins et/ou à la rééducation. Il n'est pas normal que les policiers doivent personnellement supporter ou avancer les fonds nécessaires pour couvrir des coûts liés à un accident de 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 devrait pouvoir bénéficier d'une couverture étendue. En lieu et place d'une intervention basique, il devrait pouvoir bénéficier des meilleurs soins et de prothèses performantes afin qu'il puisse continuer à exercer normalement son métier à l'avenir.

3.3 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.



4. Statut pécuniaire :

4.1 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.

4.2 Echelles 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, prévoir une augmentation effective de la rémunération. Il ne faut pas se limiter à prévoir une échelle supplémentaire mais 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.

4.3 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 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.



5. Statut police :

5.1 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. Nous proposons de prévoir en complément la possibilité de prêter moins d'heures de nuit (diminution des 400 hr/an), ou d'effectuer moins de pauses de nuit (diminution des 70 nuits/an). Il nous semble illogique de réaffecter du personnel ayant une certaine expertise à cause du fait que celui-ci sollicite une dispense de prestation de nuit en fin de carrière. 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 membre personnel, que pour l'employeur qui conserve l'expertise et l'opérationnalité dans son service.

5.3 Congé en cas de force majeure.

Nous demandons une extension du champ d'application actuel, par exemple en cas de catastrophe ou sinistre (incendie, inondation, sinistre total véhicule, etc). Il devrait être possible également de prendre plusieurs jours consécutifs selon les circonstances.

6. 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 était problématique. En effet, c'est 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.

7. Fusions de zone de police :

Par analogie avec le dossier optimisation de la police fédérale, nous demandons également la mise en œuvre de mesures sociales pour les fusions de zones de polices locales. En cas de fusion de zones de police, les dispositions de base de notre 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, et ce, en collaboration avec les partenaires sociaux.

8. Relations entre Autorité et organisations syndicales :

8.1 Organisation des concertations et négociations.

Nous souhaitons qu'un calendrier clair des comités de négociations et comité supérieur de concertation soit fixé, 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.

8.2 Procédure liée au dépôt d'un préavis de grève.

Nous souhaitons qu'en cas de dépôt d'un préavis de grève ayant une portée nationale un seul envoi au Ministre ne soit requis.

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 MEDO
Président National

Jérôme Aoust
Secrétaire National