

# CAHIER de REVENDICATIONS STATUTAIRES 2007

**Rendre la fonction de Police à nouveau attractive, motivante, performante, efficiente !**

De nouvelles revendications statutaires? Pourquoi?

**"La qualité du service presté dépend fortement de la motivation du personnel"**. (Management des collaborateurs, modèle de management EFQM Pol Be).

Démotivation, suicides, taux d'absentéisme record, burn-out, désaffection pour la fonction, cadre vieillissant, mauvais transfert des connaissances, baisse du niveau au recrutement: nul ne peut pourtant plus ignorer ou nier ces phénomènes qui ont un effet direct sur le fonctionnement de notre institution, sur le nombre de policiers encore en rue et donc sur la sécurité et le service offert à nos concitoyens.

Quelles en sont les causes? Inégalités statutaires, statuts bâtis sur les discriminations à la réforme, anarchie juridique, violations récurrentes de la loi sur la protection de la rémunération, constante revue à la baisse des éléments statutaires, absence flagrante de respect de la parole donnée par l'autorité, harcèlement statutaire, absence de négociations sectorielles depuis sept ans déjà:

**le statut et le ressenti des collègues ont une influence directe sur le bien-être des membres du personnel, sur sa motivation et donc directement sur le fonctionnement de la police intégrée!**

**C'est pourquoi SYPOL.BE prépare un mémorandum qui intégrera ces deux composantes: statut et fonctionnement de l'institution, car les deux éléments sont étroitement liés.**

En outre, à niveau ou grade égal, les émoluments ou autres conditions de mise à la pension des policiers belges sont de loin inférieurs à ceux de leurs collègues européens voisins.

Depuis quelques années d'autres secteurs de la fonction publique ont été revalorisés substantiellement alors que le policier stagne.

La carrière de policier, déjà, est financièrement moins attractive au nord du pays par rapport à d'autres secteurs publics, sans parler du secteur privé; et le sud suivra.

Les jeunes diplômés supérieurs n'ont quasiment aucune opportunité de valorisation en tant que policier, spécifiquement depuis la réforme où l'on a observé, fait unique dans la fonction publique, une baisse du niveau lors du recrutement dans certains cas spécifiques.

Qui plus est, la fonction de police est de plus en plus exigeante, le cadre opérationnel est le seul du secteur public dont les membres sont de facto en service 24 heures sur 24, de par diverses dispositions prévues par différentes lois, et sévèrement punissables s'ils viennent à l'oublier!

**Nos propositions statutaires vont dans le sens d'un meilleur fonctionnement de la Police:** Motiver le personnel entraînera ipso facto une baisse de l'absentéisme, notamment!

- Mieux prendre en compte les aspects humains et sociaux
- Remédier aux discriminations qui subsistent à titre transitoire entre membres des trois anciens corps de Police et Gendarmerie, et qui viennent d'être encore parfois accentuées suite aux lois Vesalus bis et vesalus ter.
- Motiver le personnel entraînera une baisse du taux d'absentéisme
- Pallier au recrutement insuffisant depuis la réforme
- Retrouver un niveau de spécialisation perdu suite à une baisse du niveau de diplôme exigé depuis la réforme pour certaines catégories
- Veiller à assurer le transfert des connaissances
- A court terme, inciter les policiers à différer leur départ à la pension sur base volontaire, pour pallier au recrutement déficitaire

**Cependant d'autres paramètres participent à la démotivation du personnel et nuisent à la qualité du service policier:**

tels que notamment le profond fossé qui se creuse entre le personnel de terrain et les décideurs qui n'ont plus aucune notion de leurs besoins, l'accroissement constant de la bureaucratie et la technocratie contre laquelle nos hauts dirigeants politiques et policiers jurent de s'attaquer sans que rien ne soit jamais fait, la mauvaise gestion budgétaire voire l'existence de mécanismes de gestion douteux au plus haut niveau, la politique de prestige obsolète, les mauvais choix en matière d'équipement de sécurité et d'armement,... le tout au détriment du personnel de la police intégrée!

**Sans être exhaustif, nous vous présentons quelques pistes étudiées par Sypol.be.**

**Le détail de nos propositions fera l'objet du mémorandum actuellement en préparation.**

**1°) A terme, revalorisation des échelles barémiques** des membres du personnels en vue d'y intégrer les allocations, sans perte d'avantages actuels. (cfr nouveau statut des membres de la Sûreté de l'Etat).

Les buts évidents seront la simplification du statut pécuniaire, la suppression de traitements juridiques iniques, la fin de la « culture de la prime » dénoncée par

l'audit PWC sur le fonctionnement de la police, la diminution de la bureaucratie et de la paperasserie inutile, la récupération de capacités importantes en termes de membres du personnel calog (voire opérationnel) qui pourront apporter plus de soutien au personnel opérationnel, d'où meilleur service policier.

## 2°) **DROIT SYNDICAL**

**2.1 Octroi du critère de représentativité aux organisations syndicales agréées qui comptent un nombre d'affiliés cotisants représentant au moins cinq % de l'ensemble du personnel des services de Police.** Le critère de représentativité actuel est en effet de dix % et est discriminatoire envers les droits du personnel si l'on considère que ce critère, par exemple, est de cinq % pour les forces armées.

**2.2 Suppression des discriminations envers les membres des organisations agréées non représentatives:** octroi de l'autorisation de se réunir dans les locaux, ce qui est un droit constitutionnel; octroi de la prime syndicale; octroi de délégués permanents en vertu du nombre d'affiliés; octroi de subsides pour la formation des délégués; octroi d'un nombre de jours de congés syndicaux décent; octroi du droit d'obtenir des délégués dans chaque service alors qu'actuellement un seul délégué par province peut être officialisé en ce qui concerne la police fédérale; droit de défendre les droits des affiliés lors des comités de concertation de base et des comités de négociation; droit de défendre les préavis de grève déposés lors du comité de négociations; droit de pouvoir défendre ses affiliés lors de concours et examens.

## 3°) **PENSION :**

Le métier de policier est à ce point astreignant qu'il est utopique d'exiger de lui qu'il soit performant et efficace jusqu'à l'âge de 65 ans. Nous ne demandons pas la baisse de cet âge de mise à la pension mais émettons des propositions pour les membres du personnel qui estiment n'être plus à même d'exercer leurs fonctions jusqu'à cet âge canonique.

- 3.1 Valorisation en tantièmes de certaines années prestées (exemples: missions autres que de gestion, travail de terrain, années durant lesquelles des inconvénients ont été prestés, ou autres prestations dures ou irrégulières,...):  
**But: mise à la pension possible pour les fonctionnaires de police qui en font la demande, dès 34 ans de carrière.**
- 3.2 Alternative au 2.1: Dans le cadre du contingent maladie, et au lieu du paiement d'une certaine somme sur base des jours de maladie non pris (boni-

santé): Addition de ces jours de maladie et valorisation sur base volontaire en tant qu'années de service pour permettre un départ anticipé plutôt que de bloquer des emplois à la suite de maladies de longue durée. (après 34 années de service)

- 3.3 Alternative au 2.1: Possibilité d'utiliser ces jours cumulés pour bénéficier d'une possibilité de travail à 2/3 temps dès l'âge de 56 ans ou dès 34 années de carrière policière.  
(permettre un départ anticipé des policiers usés par leur profession contraignante et permettre l'engagement de jeunes plutôt que de bloquer des milliers d'emplois à la suite de la prise de jours de maladie « en longue durée »)
- 3.4 Dans le cadre du respect de l'équité entre toutes les catégories: **Mise à la pension possible dès l'âge de 56 ans**, (départ à l'âge de 65 ans maximum) sur base volontaire, pour tous les membres du calog et de l'opérationnel. Le but évident est de lutter contre les discriminations engendrées à la réforme, par un **Alignement de l'âge de mise à la pension de tous les membres du cadre du personnel opérationnel** (ex-PJ, ex-polices communales, policiers entrés en service depuis la réforme) sur l'âge de mise à la pension des membres de l'ex-Gendarmerie.
- 3.5 **Les pensions ne suivent plus du tout le coût de la vie**, tandis que le nombre d'allocations non insérées dans les échelles barémiques prive les pensionnés d'une partie de leurs revenus.  
Demande: transposer les anciennes échelles barémiques dans les nouvelles, afin que chaque augmentation de nouvelle échelle entraîne une augmentation des pensions. (cfr annexe de l'A.R. du 1912/97 portant le statut du personnel de l'ex-PJP).

#### **4°) Motiver le personnel pour différer le départ à la pension sur base volontaire et reconnaître l'expérience professionnelle**

(cfr également 2°)

- 4.1 par année supplémentaire prestée après 37,5 années de carrière, octroi d'1 pourcentage supplémentaire pris en compte pour le calcul du montant de la pension.
- 4.2 Dès l'âge de 50 ans : octroi d'un jour supplémentaire de congé annuel par année d'ancienneté supplémentaire

**L'expérience montre que la limitation du nombre de grades surtout dans les cadres moyens et base est mal ressentie par le personnel.** Il n'y a plus de valorisation de l'ancienneté sous cet aspect. (ex: un seul grade dans le cadre de base, mais 3 grades dans le rang officier!)

- 4.3 Création d'un grade supplémentaire dans le cadre des agents: dès insertion en HAU 4 (cfr 3.6), moyennant formation continuée et évaluation positive, octroi du grade d'agent principal (insigne: 3 barres)
- 4.4 Création d'un grade supplémentaire dans le cadre de base : dès l'insertion en B4, octroi du grade d'Inspecteur de 1<sup>e</sup> classe moyennant évaluation et formation continuée (insigne : 3 \*)
- 4.5 Inciter le personnel à différer son départ à la pension: octroi de l'échelle B5 en régime et création d'une échelle barémique B6 spécifique. (moyennant évaluation et formation continuée)
- 4.6 Idem, création d'une échelle barémique HAU4
- 4.7 Motivation idem: Après 6 années en M4.1 ou M4.2, octroi des échelles barémiques M5.1 et M5.2
- 4.8 octroi du grade d'Inspecteur Principal de première classe dès l'insertion en M4.1. (3 couronnes argentées)

## 5°) Droit transitoire

Une fois pour toutes, il s'agit d'oser prendre les décisions de nature à **tourner la page des conflits de « guerre des polices d'avant réforme »** qui subsistent (BSR-PJ), de suivre les décisions de Justice envers d'autres catégories n'ayant parfois pas du tout été reconsidérées par le gouvernement, de remédier aux nouvelles et récentes discriminations engendrées suite aux lois Vesalus bis et Vesalus ter, notamment.

- 5.1 **nomination de tous les membres du personnel commissionnés** dans le grade supérieur (INPP ou CP, voire calog) dans toute la police intégrée (évaluation et formation continuée): Respect de l'équité au vu des avantages similaires octroyés par la loi VESALUS bis et dans la loi Vésalus ter du 15/05/07 qui prévoit parfois avec effet rétroactif la nomination dans le grade (des CP) commissionnés au grade de commissaire divisionnaire.
- 5.2 cfr 4.1. Au vu des nouveaux avantages conférés par la loi du 15/05/07, octroi de la nomination différée au grade de commissaire de Police (tapis rouge) au plus tard au 01/04/08. (Moyennant évaluation et formation continuée)
- 5.3 Respect de l'équité : à l'instar des mécanismes de nomination différée au grade supérieur (tapis orange, rouge, vert-vesalus ter) **octroi d'un avantage similaire, sur base volontaire, aux titulaires de brevets de l'ex-police communale** : brevets d'officier de police judiciaire et brevets de commissaire; de la **gendarmerie** (brevet adjudant) ; de la **police judiciaire** (criminologie). (moyennant évaluation et formation continuée)

- 5.4 Respect de l'équité : Suivi de l'arrêt 102/03 de la cour d'arbitrage : donner aux **membres des services de recherche de l'ex-police communale** un avantage similaire à celui des ex-bsr : commissionnement dans le grade supérieur suivi de nomination, octroi d'allocations identiques. (moyennant évaluation et formation continuée)
- 5.5 Respect de l'équité entre ex-BSR et ex-péjistes: le commissionnement au grade de commissaire de tous les cadres moyens ex-BSR insérés en M3.1 et M4.1 est garanti même lorsque aucune fonction d'autorité n'a été exercée avant réforme, voire après réforme; véralus bis (tapis orange) pourrait en outre octroyer leur nomination différée.(moyennant évaluation + et formation préalable).  
Dès lors, et au vu d'autres arguments pouvant être développés, en toute équité un tel mécanisme de commissionnement puis nomination doit absolument viser les **ex-péjistes insérés en M3.2 ou M4.2**, moyennant formation et évaluation comme pr les ex-bsr.
- 5.6 Entre ex-BSR, rétablir le critère de la "fonction d'autorité" initial pour déterminer l'ordre de nomination dans le grade des commissionnés commissaires. (rétablir la fonction d'autorité F qui n'est plus reconnue par décision du Ministre de l'Intérieur du 06/02/07).
- 5.7 Pour toutes les catégories, Nomination dans le grade du commissionnement au plus tard en 2012. (moyennant formation et évaluation +)
- 5.8 Droit à la formation : la formation étant un droit pour le personnel prévu pour tous par la loi sur la police intégrée du 07/12/98 autoriser tous les membres de la PJF (ex-péjistes, ex-communaux, "nouveaux policiers intégrés") qui le souhaitent à suivre les mêmes **formations** que les ex-bsr.
- 5.9 Insertion des **ex-commissaires divisionnaires 1C**, officiers supérieurs de l'ex-PJ, dans le grade de commissaire divisionnaire à l'échelle barémique adéquate(cfr arrêt 102/03) et suppression du grade de CP de 1<sup>e</sup> classe dans lequel ils étaient insérés.
- 5.10 Insertion dans l'échelle barémique au profit de tous les officiers des ex-polices communales et de l'ex-Police Judiciaire d'une allocation identique à celle insérée, à la réforme, dans l'échelle barémique de leurs collègues officiers de l'ex-Gendarmerie. Ce qui en pratique a permis à ces derniers d'être insérés dans une échelle immédiatement supérieure à celle de leurs collègues.
- 5.11 A l'issue des régularisations et discriminations reprises ci avant en matière de commissionnement 4.1,4.4,4.5,4.6) suppression définitive du système des Commissionnements au grade supérieur.
- 5.12 Application de l'article 37 de la loi du 03/072005 n'ayant pas été respecté pour

les 120 titulaires de l'échelle M7bis concernés: versement de la partie de l'allocation correctrice consistant à combler la différence de traitement entre les membres de cette catégorie et les titulaires de l'échelle M7 comme prévu par la loi.

## **6°) Protection juridique du personnel**

### **- 6.1 Encadrement et protection juridique du personnel qui en fait la demande, à charge de l'autorité, lorsque l'article 52 de la loi sur la fonction de police ne s'applique pas:**

- 6.1.1 lors de toute procédure pénale et/ou civile à charge d'un membre du personnel
- 6.1.2 lors de tous cas d'outrage et rébellion notamment, au préjudice d'un membre du personnel
- 6.1.3 lors de toute dénonciation calomnieuse à l'autorité (comité P, Inspection générale, chef de corps service contrôle interne, Parquet ou autre autorité) ou lorsqu'une publicité est apportée à ces dénonciations, dépôt d'une plainte en Justice par l'autorité avec demande de dommages en faveur du membre du personnel diffamé. (ops et calog).
- 6.1.4 Protection des membres du personnel ayant dénoncé à l'autorité des malversations ou autres délits commis au sein du service.

### **6.2 Modifications du droit disciplinaire**

- 6.2.1 Droit à l'équité : Insertion du personnel des services locaux et/ou fédéraux de contrôle interne dans un service décentralisé par arrondissement et sous la tutelle d'organes régionaux totalement indépendants de l'autorité qui sanctionnera finalement. (autorité disciplinaire)
- 6.2.2 Statut et avantages de ces membres des services de contrôle interne identiques à celui des membres du comité P
- 6.2.3 Membres de l'Inspection Générale : statut identique au statut des membres du comité P
- 6.2.4 Degré d'appel possible pour tout membre du personnel sanctionné disciplinairement
- 6.2.5 Statut spécifique pour les membres du personnel exerçant les fonctions de défenseur en matière disciplinaire, qu'ils soient ou non membre d'un syndicat.
- 6.2.6 Création d'une banque de données centralisant les sanctions, accessible aux défenseurs, de manière à déterminer une jurisprudence.

- 6.2.7 Modifier l'article 3 de la loi disciplinaire sur la définition d'une faute disciplinaire, laquelle est trop vague (tout acte ou comportement qui constitue un manquement aux obligations professionnelles ou est de nature à mettre en péril la dignité de la fonction, même lorsque l'acte est posé en dehors de l'exercice de la fonction), et sujette à une interprétation telle que le membre du personnel est punissable pour tout ou n'importe quoi, ce qui entraîne perte de l'esprit d'initiative, absence de prise de décisions et bureaucratisation.
- **6.2.8 Meilleur respect des droits fondamentaux des membres du personnel, lesquels sont moins bien traités que les criminels:**  
  
Droits de la défense inspirés du droit pénal: lors de toute procédure disciplinaire, droit de se taire, droit de se faire assister dès la 1<sup>e</sup> audition, présomption d'innocence, pas de sanction si la faute n'est pas prévue (*pas de peine sans loi*), raccourcir le délai de 6 mois pour le dépôt du rapport introductif (disproportion avec le droit de la défense qui n'a qu'un mois pour préparer son mémoire), droit de réclamer des devoirs d'enquête (*cf FRANCHIMONT*), pas de poursuite si le membre du personnel n'a pas été prévenu immédiatement que son comportement est sujet à critique, prévoir surtout des délais de prescription!
- **6.2.9 Introduction dans le droit disciplinaire des notions de suspension, sursis, probation.**
- **6.2.10 Le pénal doit tenir le disciplinaire en état.**

## 7°) Protection médicale du personnel

- 7.1 **Octroi au personnel opérationnel sur base du choix personnel**, de la même **assurance hospitalisation** que celle octroyée aux membres calog. Maintenir le droit après la pension.
- 7.2 Octroi du **système de gratuité des soins de santé** au personnel du cadre administratif et logistique
- 7.3 Revenus garantis (salaire + allocations) dès le premier jour d'incapacité de travail reconnu, par l'assurance groupe de l'employeur. Accélérer ces paiements. (délai maximal d'un mois, parfois 6 mois dans la pratique...)
- 7.4 Simplification des soins de santé : octroi d'une carte spécifique (diminution de l'administration) et tarification directe pour tout membre actif et non-actif de la police intégrée.
- 7.5 **Octroi du même contingent de jours de maladie aux membres des trois anciens corps** de police, PJ et gendarmerie.  
 En effet seuls les collègues de l'ex-GD ont pu bénéficier sur base volontaire, au 30/04/01, du mode de calcul du contingent des jours de maladie, dès lors en

pratique ils ont pu choisir le mode de calcul qui les avantageait le plus, soit un nouveau forfait ou un calcul réel des jours de maladie pris.

Tandis que leurs collègues des deux autres corps ayant épuisé tout ou partie de ces jours de maladie n'ont bénéficié d'aucun nouveau quota à la réforme; ce qui engendre parfois des problèmes financiers et sociaux individuels insurmontables. (cas de collègues souffrant d'une grave maladie et qui ont épuisé leur contingent).

En toute équité ex-policiers communaux et ex-policiers judiciaires doivent bénéficier de la même possibilité d'obtenir un nouveau forfait.

## 8°) Aspects statutaires spécifiques calog

- **8.1 Octroi du statut de fonctionnaire de police aux consultants officiers de police judiciaire de police technique et scientifique**, au vu du caractère policier indéniable des missions de police qu'ils effectuent, moyennant formation. (cfr les travaux du Sypol, inspection générale, conseil d'Etat,...à ce sujet). Prévoir une possibilité de promotion pour ces membres du personnel (Accès au grade d'INPP SP) moyennant examens et formation.

A cours terme, supprimer l'engagement de membre du personnel sous ce statut hybride et recrutement de fonctionnaires de Police!

- **8.2 assistants du laboratoire recrutés sur base, ou titulaires d'un diplôme scientifique** : octroi du grade d'assistant technique.
- **8.3 Allocation « Région Bruxelles-capitale »**: permettre aux membres du personnel calog ayant opté pour un temps de présence d'au moins 5 ans dans la région « Bruxelles-capitale » de conserver le droit à l'allocation lors d'une mobilité vers un autre service fédéral ou une autre zone au sein de la même région de Bruxelles-capitale pour la période restante de l'engagement. Prendre des dispositions communes en ce domaine pour le personnel opérationnel et le cadre administratif et logistique.
- **8.4 Limiter au strict minimum l'engagement de calog contractuels** ; veiller à une nomination maximale des membres de la catégorie « Y » et particulièrement ceux occupant un emploi à mi-temps. Pour les "Y", évaluation de l'utilité de la fonction après un an d'exercice; s'il est avéré que la fonction est utile, ouvrir l'emploi statutaire par la mobilité.
- **8.5** montant d'allocation de compétences identique pour tous les niveaux voire au sein des niveaux
- **8.6 Limiter au strict minimum l'emploi des consultants du secteur privé** et permettre une possibilité d'engagement de ceux-ci au sein de la Police fédérale dans une échelle barémique adéquate valorisante. Le but est l'économie budgétaire, la motivation de ce personnel, la nécessité de disposer de personnel

loyal envers la police intégrée plutôt que la loyauté envers leurs employeurs privés.

- 8.7 Octroi du système **de frais médicaux gratuits** identique à celui du corps opérationnel.
- **8.8 Pondération des calog niveau A**: les critères doivent être uniformes au sein de toute la police intégrée, pas uniquement sur base de la gestion du personnel ou de la responsabilité budgétaire notamment, ce qui discrimine certains membres du personnel de niveau A exerçant des fonctions spécifiques dans certaines directions opérationnelles, telles que juriste, islamologue, politologue, analyste,...
- Plutôt qu'un système de pondération entraînant inévitablement iniquités et ressentiment, bureaucratie infernale synonyme de pertes de capacités et complications administratives, chez nombre de membres du personnel, une augmentation salariale identique pour tous les calog A est de loin préférable.

## **9°) Recrutement – manque de membres du personnel**

voir développements dans le « mémorandum fonctionnement » du Sypol.

### **Manque de recrutements, pénurie en cadres moyens, pénurie dans les grandes villes, départs massifs à la pension,...**

- 9.1 Au vu du trop faible recrutement d'inspecteurs durant les années précédentes, le gouvernement n'ayant pas tenu compte de l'âge moyen du personnel ni de l'aspect du transfert des connaissances, augmenter le recrutement annuel (au minimum 1500 Inspecteurs et 150 inspecteurs principaux spécialisés) de manière à disposer d'un effectif suffisant sur le terrain (inspecteurs) et suffisamment formé à la base. (INPPSP : recrutement su base d'un diplôme supérieur spécifique : informaticiens, comptables, économistes, criminologues, islamologues, ingénieurs, scientifiques,...)
- 9.2 Les moyens budgétaires doivent être consacrés à l'engagement de fonctionnaires de Police (remplacement des départs) plutôt que de membres calog disposant d'une qualité d'opj restreinte (consultants labo). (cfr mémorandum « fonctionnement »).
- 9.3 De même, au vu des budgets actuels et vu la politique souhaitée de disposer de suffisamment de policiers pour assurer le même droit à la sécurité à toute la population et sur tout le territoire en tous temps, afin de prévoir la pérennité de la fonction de police et dans le but évident de ne plus engager de "sous-statuts", privilégier l'engagement de policiers (remplacement des départs) plutôt que de « gardiens de la paix, stewards, gardiens de parcs,... » ne disposant d'aucune qualité de police judiciaire. (cfr mémorandum « fonctionnement »)

- 9.4 Pallier au déficit en membres du cadre moyen: prévoir une formation continuée pour les inspecteurs afin de les préparer aux épreuves de sélection du cadre moyen.
- 9.5 Idem, manque de cadres moyens surtout dans l'agglomération Bruxelloise: vu l'urgence de la situation mesure "one shoot" pour tout membre du personnel exerçant une fonction supérieure: octroi d'un "tapis orange" (nomination moyennant formation et évaluation +) pour l'emploi occupé. (avec engagement à y rester, durée à déterminer).
- 9.6 Rendre à nouveau attrayantes les possibilités de promotions sociales. **La carrière du cadre moyen n'est plus valorisante.** Cfr 10.4 : M1 = échelle d'école, nomination en M2.
- 9.7 Allocation Bruxelles-prime "grandes villes":  
Tous cadres confondus, les policiers bénéficieront au 01/01/08, depuis 5 ans, de l'allocation "Bruxelles". Leur "terme" s'achève et de 10.4 (nombreux membres du personnel souhaitent quitter l'agglomération Bruxelloise par la mobilité. Le montant de l'allocation "Bruxelles" est trop peu intéressant. Il s'avère aussi nécessaire de créer cette allocation notamment pour les grandes agglomérations. Cfr problèmes de manque de policiers à Charleroi déjà.

## 10°) Revalorisation de certaines fonctions spécifiques

### - 10.1 Revalorisation de la fonction de recherche:

Les recherches locales (dans une autre mesure et pour d'autres fondements la recherche fédérale-PJF) ne sont financièrement plus attrayantes. Les discriminations y foisonnent entre membres de diverses origines. Le niveau d'études lors de l'engagement dans la recherche fédérale est en baisse depuis la réforme, on y est passé du niveau 2+ minimal au niveau 2, l'aspect du transfert des connaissances n'y est plus assuré au vu de l'âge moyen élevé, plus de 50 ans! (cfr notamment laboratoires PTS).

10.1.1 Octroi de l'allocation complémentaire grand montant à tous les membres des piliers judiciaires local et fédéral. (y compris niveaux 2+)

10.1.2 Pour un fonctionnement policier efficace et efficient : conservation méritée de la qualité d'officier de police judiciaire acquise par les membres des services locaux de recherche lors de la mobilité vers la PJF, vers une autre zone de police voire d'un service à l'autre. En toute hypothèse, octroi de l'allocation complémentaire grand montant à ces O.P.J.

10.1.3 Octroi de la qualité d'officier de police judiciaire aux inspecteurs du pilier judiciaire fédéral, moyennant formation, sur base volontaire.

- **10.2 Egalité entre les services « Jeunesse » des différentes Zones :**

10.2.1 Insertion obligatoire dans les faits et dans les tableaux organiques, des sections « Jeunesse » et de leurs membres dans les services d'Enquêtes et Recherches (SER) des ZP et obtention des mêmes indemnités et/ou allocations.

10.2.2 Y prévoir ou privilégier l'admission des INPP assistants de Police, considérés trop souvent, au mépris de la loi, dans certaines zones comme des "secrétaires de luxe" plutôt qu'en tant que fonctionnaire de police. (port de l'arme, etc...)

- **10.3 Valorisation des diplômes :**

Le statut prévoit une bonification de deux années d'ancienneté pour les titulaires d'une licence. Prévoir la même bonification de deux années d'ancienneté pour les agents, Inspecteurs et Inspecteurs principaux détenteurs d'un baccalauréat. (graduat ou régendat).

## **11°) Revalorisation du cadre opérationnel**

- 11.1 Accroître la présence policière : **paiement des heures supplémentaires** aux membres du personnel qui le revendiquent ; **diminution de l'imposition à 24,5 %** sur les prestations supplémentaires et autres prestations exceptionnelles. (cfr secteur « privé »).

- 11.2 **Augmentation des échelles barémiques du cadre opérationnel de 15 % au vu de l'absence de négociations sectorielles depuis 7 ans.** (une nouvelle carrière barémique ayant notamment été octroyée au personnel calog).

- 11.3 Octroi du **pécule de vacances COPERNIC** au cadre opérationnel sur base de 92% du salaire avec effet rétroactif à 2002 (cfr procédures en justice du Sypol); seul le cadre opérationnel de la police ne bénéficie pas de cet avantage important, contrairement au personnel calog de la police, contrairement à tous les corps de la fonction publique, à tous les corps spéciaux de l'état. Si octroi d'un pécule de fin d'année "copernic" à d'autres corps spéciaux ou fonction publique, octroi immédiat aux membres de la police intégrée.

- 11.4 Rendre à nouveau attrayantes les possibilités de promotions sociales. **La carrière du cadre moyen n'est plus valorisante :** (cfr également supra) Avec effet rétroactif, Insérer les aspirants INPP en échelle M1; dès la réussite de leur formation, octroi du grade d'INPP et de l'échelle barémique M2, à l'instar des aspirants officiers insérés en 02 dès leur nomination dans le grade.

11.4.1 Idem, équité entre les catégories : insertion des aspirants du cadres de base en échelle B1 puis B2 dès leur nomination dans le grade.

11.4.2 Idem : insertion des aspirants du cadre agents en échelle HAU1, puis

HAU2 dès leur nomination dans le grade

11.4.3 Valoriser toutes les formations, internes voire externes. Le principal c'est de valoriser les formations utiles, telles que l'étude d'une langue, un perfectionnement dans la langue maternelle, les formations professionnelles spécifiques...

11.4.4 octroi d'une **allocation de fonction « Moniteur de tir »** vu l'investissement et les risques encourus par ces membres du personnel

11.4.5 octroyer une **allocation de fonction « computer crime unit »** identique à celle des analystes et polygraphistes, ces formations étant d'un haut niveau et de longue haleine.

11.4.6 Octroi de l'allocation Gestionnaire fonctionnel à tous les membres d'un même service exerçant cette même fonction et non pas seulement au dirigeant de ce service.

- 11.4.7 Equité entre grades : Octroi de l'**allocation de proximité aux agents de police**

## **12°) Prévention suicide, du burn-out et absentéisme Suppression de certaines iniquités statutaires diverses qui sont de nature à démotiver le personnel**

notamment:

- 12.1 prévoir une politique de prévention à long terme efficace pour lutter contre les phénomènes inquiétants que sont le suicide, le burn-out et l'absentéisme.
- 12.2 faire réaliser un audit scientifique par une instance universitaire (et certainement autre que policière) sur les causes de ces phénomènes
- 12.3 stopper la stratégie « de la langue de bois » de certaines autorités politique et policière (non respect des paroles données aux policiers,...) de même que les multiples tentatives démotivantes de détricotage des statuts
- 12.4 rétablir l'octroi de crédits d'heure pour la pratique du sport à l'instar des forces armées ; cette politique préventive ayant été supprimée soi-disant pour disposer de plus d'effectif et "mettre du bleu en rue", sans tenir aucun compte de l'aspect positif de la pratique physique.
- 12.5 Veiller au respect de la loi : dispense des prestations nocturnes 5 ans avant la mise à la pension, sans risquer la menace d'être « déprofilé » ou muté arbitrairement par (certains membres de) la hiérarchie locale ou fédérale.

- 12.6 Veiller à ce que le statut soit interprété de la même manière pour tous les membres du personnel et prévoir des mesures de coercition envers les services fédéraux ou le plus souvent, certaines zones de police qui s'arrogent un droit d'appréciation illégal des statuts.
- 12.7 Protection de la rémunération : suppression du mécanisme de récupération automatique sur les allocations initié par le Service Central des Dépenses Fixes du Ministère des Finances, constituant une atteinte à la loi sur la protection de la rémunération.
- 12.8 Privatisation du secrétariat social de la police intégrée en vue d'assurer un même traitement juridique à tous les membres du personnels ; à tout le moins, assurer un contrôle efficace de cette administration et octroyer au personnel, en cas de litige avec le SSGPI, une possibilité « d'appel » auprès d'un organisme réellement neutre.
- 12.9 Allocation « Bruxelles et région Br.» octroyée au personnel des 5 grandes agglomérations (Br. + Liège, Charleroi, Gand et Anvers) cfr supra.
- 12.10 Points d'équipement : possibilité d'acquérir des vêtements civils pour tous les membres du personnel ayant le profil non-uniformisé
- 12.11 Premier équipement : Tout membre du personnel opérationnel reçoit un premier équipement qui comprendra au moins l'arme à feu, le gilet pare-balles, la radio Astrid, le Peper-spray ou autre arme non-létale, les menottes, la matraque, la tenue « Maintien de l'ordre », la lampe-torche, les étuis nécessaires.
- 12.12 Idem, possibilité d'acquérir au moyen de ces points l'équipement de sécurité de base lorsqu'il n'est pas suffisamment fourni par l'employeur
- 12.13 **Rétablir le droit à l'ancienneté dans le contexte de la mobilité** afin de permettre aux membres du personnel plus âgés de pouvoir encore envisager de changer d'emploi ; veiller à éviter la politisation croissante constatée dans certaines zones, où il n'est parfois plus tenu compte de l'avis du chef de corps (politisation au sens vil); supprimer les épreuves cognitives dont on abuse dans certains services ou zones de police, qui sont parfois carrément de nature à imposer au personnel de réels nouveaux examens d'engagement.
- **12.14 FORMATION** : celle-ci est un droit prévu par la loi, l'autorité devra motiver tout refus d'une demande de suivre une formation barémique ou ayant un caractère professionnel, voire motiver la suppression pour raison de service d'une inscription déjà enregistrée à une formation
- 12.15 Assouplir les directives sur le **port de l'arme de service** et veiller ainsi à la cohérence entre les textes qui d'une part imposent des contraintes au policier 24 heures sur 24 (loi sur la fonction de police et loi sur la police intégrée), et qui d'autre part le privent de tout moyen de défense après l'exercice de ses 7h36 quotidiennes!