

**SYPOL.BE**SYNDICAT DE LA POLICE BELGE
SYNDICAAT VAN DE BELGISCHE POLITIE
GEWERKSCHAFT DER BELGISCHE POLIZEIuw verwijzing:
datum:
onze verwijzing:
datum:
correspondent:

CAHIER de REVENDICATIONS STATUTAIRE 2008

STATUTAIRE EISENBUNDEL 2008

Het politieambt dient opnieuw aantrekkelijk, motiverend, daadkrachtig en doeltreffend gemaakt!

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

Waarom nieuwe statutaire eisen?

De kwaliteit van de verrichtte dienst hangt sterk af van de motivatie van het personeel, zo stelt het 'management van de medewerkers, managementmodel EFQM Pol Be'...

Niemand bij zijn gezond verstand kan nog fenomenen als demotivatie, zelfmoord, afwezigheden, burn-out, afkeer voor het ambt, een steeds verouderend kader, een amechtige kennisoverdracht, een dalend aanwervingniveau, ..., ontkennen. Dat deze fenomenen een onmiddellijke weerslag kennen op de instelling, op het aantal politieambtenaren dat nog daadwerkelijk veldwerk verricht en de dienst en veiligheid die de burgers wordt geboden, hoeft geen betoog.

Er zijn geen erger blinden dan die niet zien willen: de oorzaken van deze toestand dienen, in de eerste plaats, gezocht in de statutaire ongelijkheden, de algemene statuten die sinds de hervorming op discriminaties werden gebouwd, de volstreekte juridische anarchie, de steeds terugkerende schendingen van de wet op het loon van de werknemer, de voortdurende neerwaartse spiraal waarin zich de statuten bevinden, het in het oog springende gebrek aan eerbied voor het gegeven woord, de onophoudelijke statutaire pesterijen, de afwezigheid - nu al gedurende zeven jaar - van sectoriele onderhandelingen, ...

Het statuut heeft een onmiddellijke invloed op het welzijn van de personeelsleden, op de motivatie en, bij uitbreiding, op de werking van de geïntegreerde politie.



Daarom stelde SYPOL.BE een aantekening samen die het statuut en de werking verenigt. Beide onderdelen zijn immers onvervreemdbaar met elkaar verbonden.

Bij gelijk niveau of gelijke graad zijn de rustgelden en andere voorwaarden voor de opruststelling van Belgische politieambtenaren beduidend lager dan die van hun collegae van de Europese buurlanden.

Sinds een aantal jaren werden binnen dit land andere onderdelen van het publieke ambt sterk opgewaardeerd terwijl de politieambtenaren ter plaatse trappelen. De geldelijke loopbaan binnen de politie is in het Noorden van dit land reeds minder aantrekkelijk dan in andere onderdelen van het publieke ambt. Het Zuiden zal ongetwijfeld volgen. Over het algemeen hebben hoger opgeleide jongeren, zéker sinds de hervorming, als politieambtenaar geen mogelijkheid op opwaardering meer. In tegenstelling tot de Veiligheid van de Staat trekt de politie niet het kruim aan...

Een vergelijking met de private sector durven we niet eens aan. Het politieambt wordt van langsom meer veeleisend, het operationele kader is het enige binnen de publieke sector dat daadwerkelijk 24/24 van dienst is, zoals door verschillende wetsbepalingen wordt voorzien, terwijl er strenge straffen kunnen uitgesproken worden wanneer politieambtenaren dat even uit het oog mochten verliezen.

Onze voorstellen willen de werking van de politie verbeteren: zo zal een betere motivatie van het personeel onmiddellijk zijn positieve gevolgen hebben op het ziekteverzuim.

- Er dient meer rekening gehouden met de menselijke en maatschappelijke deelgebieden;
- Er dient verholpen aan de discriminaties die bij overgangmaatregel tussen de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie bestaan en die nog benadrukt worden door wetten als de 'Vesalus bis' en 'ter';
- Motivering van het personeel zal een daling in het ziekteverzuim te weeg brengen;
- Er dient verholpen aan de onvoldoende aanwerving sinds de hervorming;
- Het gespecialiseerd niveau dat sinds de hervorming werd verlaten omwille van de lagere diplomavereisten voor bepaalde personeelklassen, dient opnieuw opgekrikt;
- De kennisoverdracht moet verzekerd worden;
- Op korte termijn moeten politieambtenaren overhaald worden hun opruststelling uit te stellen om op die wijze aan het gebrek aan aanwervingen te verhelpen.

Zonder motivatie van het personeel bestaat geen kwaliteitspolitie!

Er is echter gebleken dat **ook andere parameters** hun invloed hebben, zoals de diepe kloof die bestaat tussen de veldwerkers en de beslissingnemers die klaarblijkelijk geen flauw besef hebben van de noden van eerstgenoemden, het onstuitbare voorschrijden van de bureaucratie en de technocratie, het slechte beheer van het budget - om nog maar te zwijgen van het bestaan van verschillende fraudetechnieken tot op het hoogste niveau -, de oubollige politiek van aanzien, de slechte keuzes op het gebied van veiligheid- en wapenuitrusting, ... **Het deelgebied "werking van de politie" zal het voorwerp uitmaken van een afzonderlijke aantekening door SYPOL.BE.**

Zonder beperkend te willen zijn reiken wij U enkele denkbeelden aan die door SYPOL.BE werden bestudeerd. De details van de voorstellen zullen het voorwerp uitmaken van een aantekening die op die ogenblik wordt uitgewerkt.

De onderstaande - en niet beperkende - voorstellen ontstonden uit eerbied voor het evenwicht tussen de verschillende klassen van personeelsleden in de schoot van de geïntegreer-



de politie, terwijl rekening werd gehouden met de bijzonderheid van het politieambt. Overigens stippen we hier aan dat, hoewel het statuut van de leden van het CALog naar boven werd herzien, er nog steeds ongelijkheden blijven bestaan tussen de leden van verschillende klassen die de samenstellende delen van het administratieve en logistieke kader vormen.

Er dient, voor ééns en altijd, komaf gemaakt met de discriminaties die bij overgangmaatregel tussen de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie werden ingesteld en die vandaag nog benadrukt worden door wetten als de "Vesalus bis" en "Vesalus ter" die voorzien in een benoeming in een hogere graad van bepaalde klassen. Wél voor de enen maar niet voor de anderen, hoewel de leden van sommige van deze klassen tot de hoogst opgeleide behoren...

Bovendien dienen, om tegemoet te komen aan de **onvoldoende aanwerving** van politieambtenaren sinds de hervorming, om te waken over een **goede kennisoverdracht** en om **een kwaliteitsniveau** terug te vinden dat verloren ging toen de regels van de hervorming tot een verlaging van het studieniveau van bepaalde klassen politieambtenaren besloten, bepaalde harde maatregelen genomen die ongetwijfeld hun kostprijs zullen kennen maar op termijn onontbeerlijk zullen blijken voor de aanwerving van voldoende, degelijk opgeleid en gemotiveerd personeel. Dergelijke maatregelen kunnen politieambtenaren ertoe aanzetten de dag van hun aanvraag tot opruststelling in de tijd uit te stellen...

Onze voorstellen:

1. Herziening van de loonschalen

Op termijn dient een studie ondernomen teneinde de invoeging van de verschillende vergoedingen in de loonschaal van de personeelsleden mogelijk te maken, vanzelfsprekend zonder het verlies van de huidige voordelen [cf. het nieuwe statuut van de leden van de Veiligheid van de Staat].

Het doel van deze maatregel betreft, uiteraard, de vereenvoudiging van het geldelijke statuut, het afschaffen of minstens onderdrukken van onrechtvaardige juridische behandelingen, het einde van de 'cultuur van premies' zoals die door de doorlichting van de werking van de nieuwe politie door het doorlichtingbureau PWC werd blootgelegd en aangeklaagd, de vermindering van de bureaucratie en de overbodige en onnuttige papierwinkel, en het terugwinnen van een belangrijk aantal leden van het administratieve en logistieke kader, zelfs van het operationele kader, capaciteit die kan instaan voor een betere ondersteuning van de operationele politieambtenaren wat alleen een betere politieke dienstverlening met zich kan brengen.

2. Syndicaal recht

2.1. **Toekenning** van de 'representativiteit' aan de erkende syndicale organisaties die minstens **5%** van het geheel van de personeelsleden van de geïntegreerde politie als lid tellen. De huidige maatstaf van 10% discrimineert de rechten van het personeel wanneer wordt beschouwd dat, bij een vergelijkbaar personeelsbestand, de syndicale organisaties van het leger slechts aan een ledenaantal van **5% van het geheel van de krijgsmacht** dienen te beantwoorden.



2.2. **Afschaffing** van de discriminaties tegenover de leden van erkende, doch niet 'representatieve' syndicale organisaties:

- toestemming om binnen de dienstgebouwen te kunnen vergaderen - een grondwettelijk recht,
- de toekenning van de syndicale premie,
- vaste afgevaardigden naargelang het aantal aangesloten leden,
- subsidies voor de opleiding van de afgevaardigden,
- een behoorlijk aantal dagen syndicaal verlof,
- afgevaardigden binnen elke dienst terwijl nu slechts één 'provinciale afgevaardigde' voor de federale diensten wordt toegestaan,
- het recht om de leden te verdedigen binnen de basisoverlegcomite's en de onderhandelingcomite's,
- het recht om stakingaanzeggingen te verdedigen voor het onderhandelingscomité - recht dat nota bene in de wet is ingeschreven maar dode letter blijft - ,
- het recht om de leden te verdedigen bij examens en proeven.

3. Opruststelling

Het ambt van politieambtenaar is dermate veeleisend dat het van hersenschimmigheid zou getuigen te eisen dat een lid van het operationeel kader daad- en slagkrachtig blijft tot zijn vijfenzestigste op dezelfde wijze als toen hij net in dienst kwam... We vragen geen vermindering van deze eindleeftijd voor opruststelling, wél doen we voorstellen om de last voor politieambtenaren op deze gezegende leeftijd evenwichtiger te verdelen.

- 3.1. De opruststelling **na 34 dienstjaren** voor alle leden van het administratief, logistiek en operationeel kader die dat wensen, op grond van een aandeel verzameld tijdens de gepresteerde dienstjaren, zoals diensten, andere dan beheer, veldwerk, de jaren gedurende dewelke werknadelen werden ondervonden als overuren, nachturen, weekeinddiensten, ..., of andere onregelmatige of harde diensten.
- 3.2. In het kader van het aandeel ziektedagen dient, in plaats van in een betaling van het aandeel niet opgenomen ziektedagen te voorzien, de **toevoeging** van dit aandeel **aan het aantal jaren diensttijd** overwogen, uiteraard op vrijwillige basis en vanaf minstens 34 dienstjaren. Dit verzekert een eerder vertrek met behoud van alle rechten van de opruststelling voor wie dat wenst, in plaats van de belemmering van nieuwe aanwervingen in gevolge "langdurige ziekten".
- 3.3. In datzelfde kader kan ook voorzien worden dat het aandeel ziektedagen herverdeeld wordt teneinde, vanaf de leeftijd van 56 jaar of een dienstanciënniteit van 34 jaar, **2/3 deeltijds** te kunnen werken. Dit kan politieambtenaren die door de veeleisendheid van het beroep zijn opgebrand, overtuigen toch nog langer aan de slag te blijven terwijl tezelfdertijd jongeren aan het werk kunnen. Het verdient in elk geval de voorkeur boven de onmogelijkheid tot aanwerving in gevolge "langdurige ziekten".
- 3.4. De mogelijkheid tot opruststelling **vanaf 56 jaar** dient **alle leden** van het administratief, logistiek en operationeel kader aangeboden; de maximumleeftijd voor opruststelling blijft op 65 jaar behouden. De bedoeling van deze maatregel is om, in het kader van de eerbied voor de gelijkheid tussen alle klassen personeelsleden, **eenvormigheid aan te bieden voor de datum van opruststelling voor alle leden van de geïntegreerde politie**. Tot op heden geldt de datum van 56 jaar slechts voor de leden van de voormalige Rijkswacht.



- 3.5. De toekenning van een coëfficiënt voor de **gelijke verdeling** [de zogenaamde '**per-equatie**'] van het opruststellingloon voor de politieambtenaren van alle kaders die vóór de hervorming de opruststelling aanvroegen. Het opruststellingloon stijgt immers minder snel als de levensduurte. Een belangrijk deel van het inkomen van deze politieambtenaren verviel omdat het uit niet in het loon opgenomen vergoedingen was samengesteld.

4 Uitstel van opruststelling

Het personeel dient aangespoord de **opruststelling** zo lang mogelijk uit te stellen, zij het op vrijwillige basis.

- 4.1. Per dienstjaar dat **boven de 37.5** dienstjaren wordt verricht wordt **1% bijkomend op het opruststellingloon** berekend.
- 4.2. **Vanaf 50** jaar wordt **één dag bijkomend jaarlijks verlof** toegekend.

5. Het begrip "beroepservaring" en het aantal graden

De beperking van de graden in, voornamelijk, het basis- en middenkader maakt dat het personeel de beroepservaring niet erkend weet. Uiteindelijk heeft een pas afgestudeerde politieambtenaar net dezelfde graad als iemand die al X aantal dienstjaren achter de rug heeft. Er is slechts één graad binnen voormelde kaders, terwijl het officierenkader er **drie** telt...

- 5.1. Inrichting van een **bijkomende graad binnen het kader van de 'agenten van politie'**: vanaf de inschaling in HAU 4 wordt de graad van 'hoofdagent' toegekend met een derde staaf in zilver op de graadaanduidingen op het uniform, middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming.
- 5.2. Het inrichten van een **bijkomende graad binnen het basiskader**: vanaf de inschaling in B4 verkrijgt het personeelslid de graad 'inspecteur van eerste klasse' en een derde ster op de graadaanduidingen op het uniform.
- 5.3. De algemene toelating tot de loonschaal B5 en het inrichten van de bijkomende en **bijzondere loonschaal B6** teneinde het personeel aan te zetten de opruststelling later aan te vragen, middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming.
- 5.4. Met hetzelfde oogmerk: de inrichting van een loonschaal HAU 4.
- 5.5. Met dezelfde motivering: de **toekenning van de loonschalen M5.1. en M5.2. na zes jaar** in de loonschalen M4.1. of M4.2. verbleven te hebben.
- 5.6. De **toekenning** van de **titel** 'hoofdinspecteur eerste klasse' vanaf de inschaling in M4.1., met een derde zilveren kroon op de graadaanduidingen op het uniform.
- 5.7. De **toekenning** van de **titel** 'afdelingscommissaris' vanaf de inschaling in O4.bis.
- 5.8. De **toekenning** van de **loonschaal O4.bis** aan alle officieren die zes jaar in de loonschaal O4 verbleven.



6. Overgangsrecht

Er dient, voor ééns en altijd, de moed opgebracht om

- de bladzijde van de strubbelingen die vóór de hervorming tussen GPP en BOB bestonden, om te draaien,
- de beslissingen van de rechtbanken omtrent andere klassen die door de regering over het hoofd werden gezien, ondubbelzinnig uit te voeren, en
- te verhelpen aan de discriminaties die door, onder meer, de wetgeving 'Vesalus bis' en 'ter' teweeg worden gebracht.

6.1. De **benoeming van alle aangestelde personeelsleden** in de onmiddellijk hogere graad [hoofdinspecteur of commissaris] binnen de gehele geïntegreerde politie, middels positieve evaluatie en voortgezette vorming. **Eerbied voor de rechtvaardigheid**, gelet op de soortgelijke voordelen die door de wet 'Vesalus bis' worden toegekend, evenals door de wet 'Vesalus ter' van 15-05-2007 die zelfs de benoeming in de graad van hoofdcommissaris van de aangestelde commissarissen met **terugwerkende kracht** voorziet.

6.2. **Eerbied voor de rechtvaardigheid:** in navolging van de benoemingsmechanismen voor de hogere graad zoals de rode, de oranje en groene loper, Vesalus ter, ..., dient een **soortgelijk voordeel** toegekend aan de brevethouders van de voormalige gemeentelijke politie [brevet van 'commissaris van politie' en 'officier van gerechtelijke politie'], de voormalige rijkswacht [het brevet 'adjutant'] en de voormalige gerechtelijke politie [brevet van de 'school voor criminologie en criminalistiek'], uiteraard op vrijwillige basis.

6.3. **Eerbied voor de rechtvaardigheid:** de beslissingen van het arrest 102/2003 van het Grondwettelijk Hof dienen ondubbelzinnig nageleefd. Zo dienen de leden van de lokale rechediensten van de voormalige gemeentelijke politie een **soortgelijk voordeel** als de leden van de voormalige rijkswachtafdeling BOB te ontvangen: ze moeten aangesteld worden in de onmiddellijk hogere graad, een aanstelling die door een benoeming wordt gevolgd en waarbij identieke vergoedingen worden aangeboden.

6.4. **Eerbied voor de rechtvaardigheid tussen** de leden van de voormalige rijkswachtafdeling **BOB en de GPP:** de aanstelling tot commissaris van alle middenkaders M3.1. en M4.1. van de BOB is verzekerd, ook al werd vóór de hervorming geen enkel gezagsambt uitgeoefend, laat staan ná de hervorming. Indien de tekst van de 'oranje loper' [Vesalus bis] voordelig wordt geïnterpreteerd zullen ze, na een gunstige evaluatie en voorafgaande vorming, benoemd worden tot commissaris. Dientengevolge - andere argumenten nog buiten beschouwing gelaten! - is het **niet méér dan rechtvaardig** dat een dergelijk aanstellingsmechanisme mét navolgende benoeming ook geldt voor de leden van de voormalige **gerechtelijke politie** die in de middenkaderloonschalen M3.2. en M4.2. werden ondergebracht.

6.5. Tussen de leden van de voormalige BOB dient de maatstaf '**gezagfunctie**' hersteld teneinde de benoemingorde van de nieuwe aanstellingen tot commissaris uit te maken. Tevens dient de gezagfunctie '**F**' in ere hersteld; ze wordt immers niet meer erkend door de beslissing van de Minister van Binnenlandse Zaken d.d. 06-02-2007.



- 6.6. **Eerbied voor de rechtvaardigheid tussen de personeelsklassen:** in navolging van het 'oranje tapijt' [Vesalus bis] dat de **zekere benoeming** op een **zeker tijdstip** [de 'wagon'] van de aangestelde middenkaders van de voormalige BOB voorziet, en getuigt op de **zekerheid** die de 'rode loper' **voor het benoemingsjaar** voor de leden van de voormalige gemeentelijke politie en rijkswacht verschaft, dient voor de leden van de voormalige gerechtelijke politie [M5.2. en M7.bis] **hetzelfde recht** voorzien: ze moeten het jaar van hun benoeming **met zekerheid** kennen, en, zoals dat geldt voor hun collegae van de andere algemene politiediensten, dient die datum in elk geval **vóór 2011** te vallen.
- 6.7. Voor alle personeelsklassen dient een **benoeming** in de graad van de aanstelling vóór 2012 te volgen.
- 6.8. **Recht op vorming:** de **vorming** voor **alle** personeelsleden werd door de wet op de geïntegreerde politie voorzien. Op die wijze moeten **alle** leden van de **FGP** [leden van de voormalige algemene politiediensten gerechtelijke en gemeentelijke politie en nieuwe, 'geïntegreerde' politieambtenaren] toegelaten worden tot **dezelfde** vormen die de voormalige BOB genoot.
- 6.9. De **inschaling van** de voormalige '**afdelingscommissarissen 1C**', hogere officieren van de voormalige gerechtelijke politie, in de graad van **hoofdcommissaris** met de bijhorende, aangepaste loonschaal [cf. het arrest 102/2003 van het Grondwettelijk Hof].
- 6.10. De **invoeging** in de loonschaal **voor alle officieren** van de voormalige korpsen gerechtelijke en gemeentelijke politie **van de identieke vergoeding** die bij de hervorming in de loonschaal van hun collegae van de voormalige rijkswacht werd gevoegd. Daardoor konden laatstgenoemden in de onmiddellijk hogere loonschaal dan hun collegae worden ingeschaald.
- 6.11. Ingevolge de hierboven beschreven ordeningen en discriminaties op het vlak van de aanstellingen in de hogere graad dient deze handelswijze na volledige rechtzetting eenvoudigweg **afgeschaft**.
- 6.12. **Toepassing** van artikel 37 van de wet van 03-07-2005 voor 120 houders van de loonschaal M7.bis: overmaking van de juiste vergoeding die het verschil in loon tussen de leden van deze personeelklasse en de houders van de loonschaal M7 moet wegwerken, zoals door de wet werd voorzien.

7. Juridische bescherming van het personeel

- 7.1. **Omkadering en juridische bescherming van het personeel die er beroep op doet wanneer de overheid verantwoordelijk is [cf. artikel 52 van de wet op het politieambt].**
- 7.1.1. Tijdens **elke** straf- of burgerlijke procedure;
- 7.1.2. Tijdens **elk** geval van smaad of weerspanning;
- 7.1.3. Bij **elk** geval van lasterlijke aangifte aan de overheden [Comité P, Algemene Inspectie, Korpschef, lokale Interne Controledienst, Parket van de Procureur des Konings of om het even welke andere overheid] en zeker wanneer de aangifte op bekendma-



king, op welke wijze dan ook, kan rekenen, dient een **klacht** ingediend **door de overheid** teneinde de lasterlijke aangever te horen veroordelen en een schadevergoeding voor het betrokken personeelslid, van welk kader dan ook, te eisen.

- 7.1.4. **Bescherming** voor **klokkenluiders** die welk misdrijf dan ook binnen de dienst uitbrengen.

7.2. Aanpassingen aan het tuchtreglement

- 7.2.1. **Recht** doen **aan billijkheid** en rechtvaardigheid: het personeel van de lokale en/of federale controleorganen dienen ondergebracht in een onthechte dienst per arrondissement en onder controle gesteld van regionale organen die in volstrekte onafhankelijkheid van de bestraffende overheid werken.
- 7.2.2. Statuut en voordelen van de leden van de diensten van **interne controle** dienen identiek te zijn aan die van de leden van het **Comité P**.
- 7.2.3. Statuut en voordelen van de leden van de diensten van de **Algemene Inspectie** dienen identiek te zijn aan die van de leden van het **Comité P**.
- 7.2.4. De **beroepsmogelijkheden** van elk personeelslid tegen een uitgesproken tuchtstraf dienen uitgebreid.
- 7.2.5. De **verdedigers** in tuchtzaken dienen, of ze nu lid zijn van een vakbond of niet, een **bijzonder statuut** te krijgen.
- 7.2.6. Er dient een **nationale gegevensbank** opgericht die verdedigers in tuchtzaken moeten kunnen raadplegen en waarin alle uitgesproken straffen en de aanleiding daartoe, worden opgenomen.
- 7.2.7. **Artikel 3 van het tuchtreglement** met betrekking tot de definitie van een 'tuchtrechterlijk vervolgbare fout' [*"elke handeling of houding die een gebrek van de beroepsverplichtingen inhoudt of van die aard is de waardigheid van het ambt in het gedrang te brengen, zelfs wanneer de handeling buiten de uitoefening van de dienst werd gesteld"*] moet **aangepast** worden omwille van de **vaagheid** van het begrip. Deze vaagheid maakt dat een personeelslid voor alles en nog wat strafbaar kan worden gesteld, zo zijn handeling als een 'fout' wordt uitgelegd, en fnuikt elke zin voor initiatief, veroorzaakt een gebrek aan beslissingneming en werkt de bureaucratie in de hand.
- 7.2.8. De **fundamentele rechten** van de personeelsleden moeten strikter geëerbiedigd worden; een politieambtenaar die van een tuchtrechterlijk vervolgbare handeling wordt beschuldigd heeft op dit ogeblik **minder rechten dan** om het even welke **misdadiger!** De volgende rechten werden door het onafhankelijke en objectieve strafrecht ingegeven: tijdens de ganse tuchtrechterlijke procedure moet het personeelslid het recht hebben zich vanaf het eerste, zogenaamd 'administratieve' verhoor bij te laten staan, zich op het zwijgrecht te beroepen, onschuldig te zijn tot anders kan worden bewezen, geen straf oplopen wanneer het feit niet voorzien is [*geen straf zonder wet*]. De tijdspanne van 6 maand vooraleer een inleidend verslag dient te worden neergelegd moet drastisch ingekort [de verdediging krijgt, in schrille tegenstelling, slechts 1 maand om de besluiten neer te leggen], het recht om onderzoeksverrichtin-



gen en verhoren te eisen [cf. de wet 'Franchimont'], geen vervolging wanneer het personeelslid niet vooreerst en onmiddellijk werd gewaarschuwd dat zijn handelswijze laakbaar is, het voorzien van verjaartermijnen.

7.2.9. De invoering binnen het tuchtrecht van begrippen als schorsing, voorwaardelijke straffen en proeftijd.

7.2.10. Het strafrecht moet boven het tuchtrecht staan.

8. Medische bescherming van het personeel

8.1. Dezelfde **hospitalisatieverzekering** die werd toegekend aan de leden van het administratieve en logistieke kader dient ook de leden van het **operationele kader** toe te komen indien ze dit wensen.

8.2. Hetzelfde stelsel van **gratis geneeskundige zorgen** dat werd toegekend aan de leden van het operationele kader dient ook de leden van het **administratieve en logistieke kader** toe te komen.

8.3. Vanaf de eerste dag van erkende werkongeschiktheid dient de groepsverzekeraar van de werkgever de **lonen en vergoedingen** toe te kennen. Die betaling mag maximaal één maand in beslag nemen [in de praktijk is dat nu niet zelden 6 maand].

8.4. **Vereenvoudiging** van de **gezondheidszorg**: alle personeelsleden dient een **bijzondere kaart** toegekend waarmee de onmiddellijke kosten voor zowel een actief als een niet-actief lid van de geïntegreerde politie ogenblikkelijk worden gedekt. Dit betekent een belangrijke vermindering van de bureaucratie.

8.5. **Toekenning van hetzelfde aandeel ziekte-dagen** aan de leden van de drie voormalige korpsen van algemene politie. Slechts de leden van de voormalige rijkswacht kregen ter gelegenheid van de hervorming op 30-04-2001 de mogelijkheid aangeboden de berekeningwijze van hun aandeel ziekte-dagen te kiezen. Op die wijze konden ze de meest voordelige keuze maken: een nieuwe overeenkomst of een daadwerkelijke berekening van de reeds genomen ziekte-dagen. De leden van beide andere korpsen, de gerechtelijke en gemeentelijke politie, verkregen geen enkel nieuw aandeel aan ziekte-dagen, ongeacht of ze een bepaald aantal dagen al dan niet nodig hadden gehad. Het spreekt voor zich dat deze situatie bij een langdurige ziekte van leden van de voormalige diensten gerechtelijke en gemeentelijke politie, ernstige geldelijke en maatschappelijke problemen met zich kan brengen door het uitputten van het aandeel.

9. Statutaire deelgebieden, bijzonder voor het calog

9.1. De **toekenning** van het **statuut** van **politieambtenaar** aan de **consulenten** van technische en wetenschappelijke politie, bekleed met de hoedanigheid van 'officier van gerechtelijke politie', gelet op het onmiskenbare politieke karakter van de opdrachten die ze vervullen, middels de benodigde vorming [cf. de werken van SY-



- POL.BE, de raadgevingen van de Algemene Inspectie, de Raad van State en anderen in deze zaak].
- 9.2. Er dient voor deze werknemers tevens naar een **bevorderingsmogelijkheid** gezocht, bijvoorbeeld de toegang tot de - huidige - graad van hoofdinspecteur met bijzondere specialisatie.
- 9.3. De **laboratoriumassistenten** die werden aangeworven op basis van een wetenschappelijk diploma of die houder zijn van een dergelijk diploma, dient de graad '**technisch assistent**' toegekend.
- 9.4. De **vergoeding** 'Regio Brussel – Hoofdstad': de personeelsleden van het **administratieve en logistieke kader** die ervoor kozen gedurende minstens 5 jaar in de regio 'Brussel – Hoofdstad' te werken, moeten het **recht op voormelde vergoeding** behouden voor de overblijvende tijd van hun verbintenis wanneer ze in het kader van de 'mobiliteit' naar een andere federale of lokale politiedienst binnen de regio 'Brussel – Hoofdstad' overgaan. Gelet op het feit dat de leden van het operationele kader dit voordeel kennen is het niet meer dan billijk dat het ook de leden van de administratieve en logistieke kader wordt toegestaan.
- 9.5. De **aanwerving** van **contractuele leden** van het administratieve en logistieke kader dient tot een absoluut minimum **beperkt**. De leden van de klasse 'Y' moeten zoveel als mogelijk benoemd worden, in het bijzonder zij die een deeltijdse baan uitoefenen.
- 9.6. Het bedrag van de **vergoeding voor bekwaamheden** dient voor alle niveaus hetzelfde te zijn.
- 9.7. Het stelsel van de **gratis medische zorgen** dient voor de leden van het CALog hetzelfde te zijn als voor de leden van het operationele kader.
- 9.8. De **inzet van consulenten uit privé-bedrijven** dient tot een minimum **beperkt**. Er kan gedacht worden aan het aantrekken van dergelijke personen door de Federale politie. De loonschaal dient uiteraard zo aangepast dat de overstap van de privé- naar de publieke sector voor hen lonend is. Doel is een economische besparing, de motivatie van het personeel en de noodzaak over personeel te beschikken dat trouw is aan de geïntegreerde politie in plaats van aan hun privé-werkgever.
- 9.9. **Evenwicht voor de CALog A** : de maatstaven dienen binnen het geheel van de geïntegreerde politie éénvormig gemaakt, in plaats van uitsluitend op basis van het personeelbeheer of de budgettaire verantwoordelijkheid. Dit discrimineert immers bepaalde leden van het personeel van niveau A die bijzondere functies uitoefenen in bepaalde operationele directies zoals jurist, islamoloog, politicoloog, analist, ...

10. Aanwerving

Dit onderwerp zal verder uitgewerkt worden in de 'werkingaantekening' van SYPOL.BE.

- 10.1. Aangezien de regering geen rekening hield met de gemiddelde leeftijd van het politiepersoneel, noch met de kennisoverdracht - of veeleer het gebrek eraan - van op-rustgestelde politieambtenaren werden gedurende de voorafgaande jaren **te weinig inspecteurs** aangeworven. De jaarlijkse aanwerving dient opgedreven naar mini-



mum **1500 inspecteurs** en **150 hoofdinspecteurs** met bijzondere specialisatie **per jaar** om op die wijze over een voldoende aantal behoorlijk opgeleide manschappen dat veldwerk verricht, te kunnen beschikken. Hoofdinspecteurs met bijzondere specialisatie dienen aangeworven op grond van een bijzonder diploma: informatici, boekhouders, economen, criminologen, islamologen, ingenieurs, wetenschappers, ...

- 10.2. De budgettaire middelen dienen besteed aan de **aanwerving** van **politieambtenaren** in plaats van leden van het administratief en logistiek kader die een beperkte hoedanigheid van 'officier van gerechtelijke politie' bezitten, zoals de laboratoriumconsulenten [cf. 'werkingaantekening'].
- 10.3. In dezelfde geest dient, gelet op de huidige budgetten en de politieke overheid die wenst over voldoende **politieambtenaren** te beschikken om over het ganse grondgebied gedurende de ganse tijd dezelfde dienstverlening aan de burger te kunnen verzekeren, afstand genomen van de aanwerving van 'goedkope politieambtenaren', zoals voormelde laboratoriumconsulenten of 'ordehandhavers' [de '*gardiens de paix*'] die over geen enkele juridische hoedanigheid beschikken. Het komt de werking van de instelling op geen enkele wijze ten goede [cf. 'werkingaantekening'].
- 10.4. Er dient verholpen aan het **tekort in het middenkader**: de inspecteurs moet een voortgezette vorming aangeboden worden die hen voorbereidt op de proeven voor het middenkader.
- 10.5. Dit tekort stelt zich voornamelijk binnen de **Brusselse agglomeratie**. Daarom die dringend werk gemaakt van een maatregel '**one-shot**' voor het personeel dat een hogere functie uitoefent. Tevens dient een '**oranje loper**' aangeboden met benoeming middels een positieve evaluatie en een voortgezette vorming en met de verplichting een aantal jaren binnen de agglomeratie aan het werk te blijven.
- 10.6. De mogelijkheden voor '**sociale promotie**' dienen opnieuw aantrekkelijk gemaakt. Op dit ogenblik heeft de loopbaan binnen het middenkader zijn aantrekkingskracht geworden. Zo is de loonschaal M1 de 'schoolloonschaal' terwijl de benoeming slechts een M2 oplevert.
- 10.7. De '**grootstadpremie**' en de premie '**Brussel regio**': op 01-01-2008 zullen voor een aanzienlijk aantal politieambtenaren de 5 jaar die ze beloofden in de regio te werken - waarvoor de premie 'Brussel regio' werd voorzien - verstrijken. Vele personeelsleden wensen dan Brussel te verlaten. Géén van beide premies is nog aantrekkelijk genoeg. Bovendien dient de '**grootstadpremie**' ook voor andere steden als, bijvoorbeeld, Charleroi voorzien teneinde dergelijke steden een bepaalde geldelijke aantrekkelijkheid voor politieambtenaren te verlenen.

11. Herwaardering van bepaalde bijzondere ambten

- 11.1. **Herwaardering van het rechercheambt**: de lokale recherches, alsook de federale rekerchedienst FGP - zij het om andere redenen - , zijn geldelijk niet meer aantrekkelijk en discriminerend voor zowel nieuwkomers als reeds aanwezigen. Het aanwervingniveau binnen de federale recherche is sinds de hervorming in vrije val: het niveau 2+ daalde naar een niveau 2 af, de kennisoverdracht is er, gelet op de gemid-



delde leeftijd van de leden, in geen enkel geval verzekerd [cf. in de laboratoria voor technische en wetenschappelijke politie].

11.1.1. De **aanvullende vergoeding** - en dan wel het 'groot bedrag' - dient alle leden van de lokale en federale gerechtelijke zuilen toe te komen.

11.1.2. Voor een slag- en daadkrachtige politiewerking dient de **hoedanigheid** 'officier van gerechtelijke politie' die door de leden van de lokale recherche werd verdiend, **bewhouden** te blijven **in geval van 'mobiliteit'** naar een andere politiezone of de FGP, en zéker bij een interne herplaatsing binnen dezelfde politiezone.

11.1.3. De **toekenning** van de hoedanigheid 'officier van gerechtelijke politie' aan de **inspecteurs** van de federale gerechtelijke zuil, middels de nodige vorming en op vrijwillige basis.

11.2. Gelijkheid tussen de jeugddiensten van de verschillende politiezones

11.2.1. **Verplichte** inschaling van de 'Jeugdafdeling', zowel in feite als in de organieke tabellen, **binnen de lokale recherches** met verkrijging van dezelfde premies en vergoedingen.

11.2.2. In diezelfde dienst horen ook de **hoofdinspecteurs politieassistenten** thuis die nog te veel, in weerwil van de wet, als 'luxesecretari[e]ssen' worden beschouwd in plaats van **politieambtenaren** [wat de dracht van het wapen, ..., inhoudt].

11.3. Herwaardering van de uitoefening van een hoger ambt

11.3.1. Na zes maand moet er **voorrang** bestaan voor deelneming aan examens voor het betreffende kader.

11.4. Herwaardering van de diploma's

11.4.1. Het statuut voorziet een **verbetering** [een 'bonificatie'] van twee jaar anciënniteit voor de houders van een universitair diploma [licentiaattitel]. Eenzelfde verbetering dient aangehouden voor alle personeelsleden die houder zijn van een **A1-diploma** [graduaat- of regentaat].

12. Herwaardering voor het operationele kader

12.1. De **toeneming** van de **politiële aanwezigheid: betaling** van de **overuren** aan de personeelsleden die daarom verzoeken, **vermindering** van de **belasting** op overuren en uitzonderlijke vergoedingen tot **24,5%**, zoals ook in de privé-sector het geval is.

12.2. De **optrekking** van de **loonschalen** van het operationele kader **met 15%**, gelet op de afwezigheid van sectorieel onderhandelingen gedurende zeven jaar. Inmiddels werd het administratief en logistiek personeel een nieuwe loonloopbaan geboden.



- 12.3. De **toekenning** aan het **operationele** personeelsleden van het vakantiegeld '**Copernicus**' op basis van 92% van het salaris met terugwerkende kracht tot 2002 [cf. de rechtsgang die door SYPOL.BE hieromtrent wordt ondernomen]. Slechts en uitsluitend het operationele kader van de politie geniet niet van dit voordeel, in tegenstelling tot alle andere diensten van het openbaar ambt en de zogenaamde 'speciale korpsen van de staat'.
- 12.4. De **mogelijkheid tot sociale promotie** dient opnieuw aantrekkelijk gemaakt; de loopbaan van het middenkader is dat op huidig ogenblik niet meer.
- 12.4.1. Met terugwerkende kracht dienen de **aspirantenhoofdinspecteur** in de loonschaal M1 ingeschaald. Vanaf het lukken van hun vorming moet hen de graad 'hoofdinspecteur' toegekend worden en de loonschaal M2, op dezelfde wijze als de aspirantenofficier ingeschaald worden in de loonschaal O2 vanaf hun benoeming in de graad.
- 12.4.2. Op dezelfde wijze, teneinde billijkheid tussen de graden te verzekeren, moeten de **aspiranten van het basiskader** onmiddellijk in B1 ingeschaald worden en in B2 vanaf hun benoeming in de graad.
- 12.4.3. Op dezelfde wijze, teneinde billijkheid tussen de graden te verzekeren, moeten de **aspiranten van het hulpkader** onmiddellijk in HAU1 ingeschaald worden en in HAU2 vanaf hun benoeming in de graad.
- 12.4.4. **Herwaardering** van alle interne én externe vormingen, en zeker de 'nuttige' vormingen als de studie van een andere taal, bijzondere beroepsvormingen,...
- 12.4.5. De toekenning van een **vergoeding 'schietmonitor'**, gelet op de inspanningen die deze personeelsleden zich getroosten en de gevaren die ze lopen.
- 12.4.6. De toekenning van een vergoeding '**computer crime unit**', in navolging van de vergoedingen voor analyse- en polygraafverantwoordelijken, gelet op de vorming van hoog niveau en lange duur.
- 12.4.7. In het kader van de billijkheid tussen de graden dient een vergoeding '**burgernabije politie**' aan de agenten van politie toegekend.
- 12.4.8. Toekenning van de vergoeding '**functioneel beheerder**' aan alle leden van eenzelfde dienst die dezelfde functie uitoefenen, in plaats van slechts aan de leidinggevende van deze dienst.

13. Voorkoming van zelfmoord, burn-out, ziekteverzuim en afschaffing van een aantal statutaire onrechtvaardigheden die het personeel demotiveren

- 13.1. Er dient een **voorkomingpolitiek** gevoerd tegen verontrustende fenomenen als zelfmoord, burn-out en ziekteverzuim.
- 13.2. Tot dat doeleinde dient een **wetenschappelijke doorlichting** door een van de politie onafhankelijk orgaan doorgevoerd, bijvoorbeeld een universitaire instelling.



- 13.3. De strategie van het **wollig taalgebruik** die door bepaalde politieke en politieke overheden wordt gehanteerd, moet een einde nemen, evenals de vele demotiverende **aanslagen** op de statuutvoordelen.
- 13.4. **Kredieturen** voor sport dienen opnieuw ingevoerd, in navolging van de krijgsmacht. De afschaffing ervan met het doel over meer manschappen te kunnen beschikken die de straat 'blauw' zouden kleuren hield op geen enkel ogenblik rekening met de positieve en ziektevoorkomende uitwerking van sportinspanningen.
- 13.5. **Eerbied** voor de wet: vijf jaar voor de mogelijke opruststeldatum moet ontheffing van nachtdiensten kunnen, en wel zonder de bedreiging een ander 'profiel' te zullen krijgen of willekeurig herplaatst te worden door [bepaalde leden van] de lokale of federale overheid.
- 13.6. Er dient over gewaakt dat het **statuut** op dezelfde wijze wordt **geïnterpreteerd** voor alle personeelsleden en **dwangmaatregelen** dienen voorzien voor de federale, maar vooral de lokale overheden die zich het recht aanmeten de statuten op onwettelijke wijze uit te leggen én uit te voeren.
- 13.7. **Bescherming** van het **loon** van de werknemer: het werktuiglijk inwinnen op de lonen en vergoedingen door de Centrale dienst voor Vaste Uitgaven van het Ministerie van Financiën vormt een aanslag op de wet tot bescherming van het loon van de werknemer. Deze kwalijke praktijk dient dan ook ogenblikkelijk gestopt!
- 13.8. Het Sociaal Secretariaat van de geïntegreerde politie dient in **privé-handen** over te gaan teneinde de verzekering te hebben dat alle personeelsleden een wettelijke en gelijke behandeling genieten. Ten minste moet een onafhankelijk, daadkrachtig controleorgaan deze administratie **streng** op de vingers zien en dient het personeel een vorm van **beroep** bij een werkelijk neutraal orgaan toegekend indien er een geschil met het SS van de GPI ontstaat.
- 13.9. De **vergoeding** 'Brussel en regio Brussel' moet toegekend worden aan het personeel van de vijf grote agglomeraties [Brussel, Antwerpen, Gent, Luik en Charleroi].
- 13.10. **Uitrustingspunten**: de mogelijkheid burgerkledij aan te kopen voor personeelsleden die een 'burgerprofiel' hebben, dient verstrekt.
- 13.11. **Eerste uitrusting**: elk nieuw lid van het operationele korps ontvangt een **eerste uitrusting** die minstens onderstaande voorwerpen bevat: het persoonlijk vuurwapen, een individuele kogelwerende vest, een radio 'astrid', peperspray of een ander niet-dodelijk wapen, handboeien, wapenstok, zaklamp, de nodige opbergzakken en de kledij 'handhaving openbare orde'.
- 13.12. Met de **uitrustingspunten** moet het mogelijk worden **veiligheidsuitrusting** aan te schaffen die nu door de werkgever niet of onvoldoende wordt verstrekt.
- 13.13. Binnen de mobiliteit dient het **anciënniteitrecht** hersteld. Slechts op die wijze behouden oudere werknemers enig vooruitzicht op een baanwissel, of dat nu om een bepaalde plaats waar die baan zal uitgeoefend worden dan wel de baan op zich handelt. Op dit ogenblik wordt in bepaalde zones een aanzwellende politisering vastgesteld die zelfs voorbijgaat aan het advies van de korpschef, terwijl de kenvermogenproeven, eveneens in sommige zones, soms de vorm aannemen van een aanwer-



vingexamen! Deze kenvermogenproeven dienen afgeschaft, aan de politisering dient dringend een einde gemaakt.

- 13.14. **Vorming:** aangezien de voortdurende vorming een wettelijk recht is zou de overheid elke weigering om aan een vorming, of het nu met beroeps karakter dan wel om bevorderingvorming handelt, deel te nemen, moeten motiveren. Nu wordt de deelneming aan vormingen waarvoor reeds was ingetekend eenvoudigweg geschrapt om 'dienstredenen'.
- 13.15. De regels in verband met de **wapendracht** moeten versoepeld worden. Er mag **geen tegenstelling** bestaan tussen wettelijke teksten die bepalen dat een politieambtenaar die baan 24/24 uitoefent, en wettelijke teksten die bepalen dat hij na 7.36 uur diensttijd geen verdedigingwapen meer ter beschikking mag hebben.

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 cadre 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^e 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; vésalus 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^e 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 03/07/2005 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^e 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 leur 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 « memorandum 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 catalog 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 souhaiteront 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!

