



## **Cahier revendicatif 2015-2016**

## **1. Table des matières**

1. Introduction .....	3
1.1. Dans le cadre des négociations .....	3
1.2. Le respect et l'exécution des accords du passé .....	3
2. La réforme des échelles barémiques .....	3
2.1. Augmentation des échelles de traitement .....	3
2.2. Prolongation des échelles de traitement .....	3
2.3. Reconsidérer les échelles et pourvoir à des échelles de traitement complémentaires .....	4
3. Prolongation de la validité des brevets Calog .....	4
4. Nous devons réellement combattre la violence envers les fonctionnaires de police et offrir aux victimes l'assistance à laquelle ils ont droit .....	4
4.1. De façon générale .....	4
4.2. Au niveau de l'Intérieur .....	5
4.3. Au niveau de la Justice .....	5

## 1. Introduction

### 1.1. Dans le cadre des négociations

Le SLFP Police demande à ce qu'un planning de négociation soit fixé et accompagné de dates butoirs claires. Durant le débat, les implications financières de chaque mesure – faisant l'objet d'un consensus – doivent être déterminées. Durant le débat, les différents acteurs, tels que le Ministre de la Fonction Publique, le Ministre des Finances, etc. doivent adopter une attitude claire à l'égard des mesures prévues dans l'accord sectoriel. En agissant de la sorte, nous éviterons les surprises ainsi que les accords non exécutés comme cela a déjà été le cas dans le passé.

Enfin, un planning contraignant doit être élaboré avant la fin des débats – et une fois achevée la liste des différentes mesures ayant mené à un consensus – et repris dans le protocole. Nous insistons sur le fait que ce planning, ainsi que les accords, devraient être exécutés sous cette législature. Dans le passé, nous étions bien trop souvent confrontés à un nouveau gouvernement qui ne se sentait apparemment pas lié à des accords convenus durant la législature précédente, de façon telle que l'exécution de ceux-ci est restée lettre morte.

### 1.2. Le respect et l'exécution des accords du passé

Des accords importants du passé n'ont toujours pas été exécutés.

Il nous semble dès lors évident que le début de la discussion soit lié à une démonstration de bonne volonté de la part de l'autorité politique en menant ces points à bien – ce que en fin de compte l'autorité s'était engagé à concrétiser.

D'un autre côté, différents points ont été mis à l'ordre du jour mais n'ont pas – ou que peu - fait l'objet d'un débat pour la simple raison que nous étions confrontés à un gouvernement en affaires courantes. Ces points sont également repris en annexe.

## 2. La réforme des échelles barémiques

### 2.1. Augmentation des échelles de traitement

Entretemps, il y a plus de 15 ans que nous avons négocié le statut avec ses échelles de traitement. Depuis la réforme de la police, les échelles barémiques n'ont plus été modifiées. Nonobstant l'accord social dont nous avons convenu – en ce qui concerne les échelles de traitement – pour 5 ans, nous devons constater que par après, plus aucun centime n'a été octroyé au personnel policier.

La revendication de revoir les échelles de traitement est donc bel et bien légitime.

### 2.2. Prolongation des échelles de traitement

Les échelles de traitement pour les membres du personnel opérationnel atteignent au maximum 25 années de service. Il en va de même pour les membres du personnel Calog. La durée de la carrière, pour la plupart des membres du personnel, va s'allonger ; en conséquence, on ne percevra plus aucune augmentation barémique après la 25ème année

de service. Un membre du personnel qui aurait, par exemple, 40 années de service (ou plus) devrait se satisfaire d'une échelle de traitement identique durant les 15 dernières années (ou plus) de sa carrière.

Nous demandons à ce que les échelles de traitement existantes soient prolongées, de façon telle qu'elles soient mieux adaptées à la durée de carrière.

### **2.3. Reconsidérer les échelles et pourvoir à des échelles de traitement complémentaires**

Un passage à l'échelle de traitement supérieure est prévu tous les 6 ans. Par exemple, un cadre de base atteint après 24 années de service une échelle de traitement B5. Et c'est aussi là que cela s'arrête... Lorsqu'un membre du personnel aura presté, par exemple, 40 années de service, il restera aussi 15 ans dans la même échelle de traitement (in casu B5).

Nous demandons donc également l'introduction d'échelles de traitement supplémentaires.

## **3. Prolongation de la validité des brevets Calog**

Actuellement, les membres du personnel du cadre administratif et logistique détenteurs du brevet de promotion pour accès à un niveau supérieur (promotion sociale) sont tenus à deux contraintes : une limite de la validité de ce brevet et un temps de présence dans le cadre de la mobilité .

Nous demandons une validité illimitée de ces brevets et une dérogation au temps de présence pour la validation de ces brevets lors de la mobilité.

## **4. Nous devons réellement combattre la violence envers les fonctionnaires de police et offrir aux victimes l'assistance à laquelle ils ont droit**

### **4.1. De façon générale**

Les dix années passées, le nombre de délits de violence envers les fonctionnaires de police n'a pas seulement augmenté, mais le type de violence s'est aggravé. Il ne s'agit pas d'un secret lorsqu'on avance que certains responsables politiques n'ont pas toujours soutenu leur personnel policier.

Le SLFP Police est d'avis qu'il est grand temps de se pencher sur le problème, qui est toujours considéré comme tabou, en fondant le tout – en collaboration avec toutes les parties concernées – dans un plan global et dans un protocole.

Le plan global aidera à prévenir des conséquences directes au maximum, ainsi qu'à dissiper les conséquences indirectes tout autant nuisibles, comme par exemple le sentiment de manque de soutien auquel les victimes sont bien trop souvent confrontées.

Nous devons chercher à avoir une vue d'ensemble dans notre approche en abordant les différents thèmes de façon globale :

- Ce plan doit prévoir une prise de décision politique et une mise en œuvre de celle-ci, tout en essayant le plus possible de faire obstacle à la violence envers les fonctionnaires de police ;
- Le fonctionnaire de police est soutenu de façon univoque (soins, suivi et encadrement). La victime ne peut en aucun cas être victime deux fois ;
- La violence envers les fonctionnaires de police n'est jamais tolérée et a toujours un suivi ;
- La violence envers les fonctionnaires de police est toujours rapportée et enregistrée ;
- Le dommage (direct, moral, procédure,...) est toujours prélevé dans le respect du droit civil auprès du responsable, dans le cas qui nous préoccupe : l'auteur de la violence.

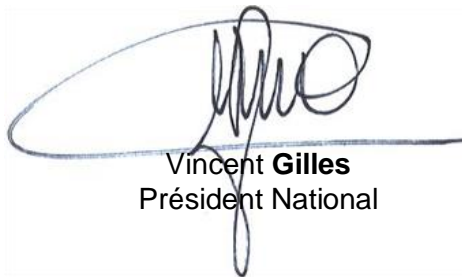
#### 4.2. Au niveau du ministère de l'Intérieur

- Exécution des engagements pris dans le passé par rapport à l'amélioration de la position juridique des fonctionnaires de police victimes de violence ;
- Une protection juridique particulière pour des techniques et tactiques spécialisées d'intervention ;
- L'exécution de TOUTES (septante-deux) les recommandations du groupe de travail « prévention » ;
- La mise en place de tous les moyens de protection nécessaires grâce auxquels les fonctionnaires de police peuvent exécuter leurs tâches en toute sécurité ;
- Une application efficace et réelle du vade-mecum et de la circulaire concernant l'assistance juridique et administrative, une reconnaissance des accidents de travail, le remboursement de tous les frais (médicaux), l'accueil des victimes et l'assistance psychologique, etc. ;
- Un enregistrement complet et correct du nombre de faits ;
- Une extension de l'assurance de façon à ce que les suppléments (tarif INAMI) – dans le cadre des dossiers 'violence' et des accidents de travail – ne tombent jamais à charge de la victime.
- La possibilité de s'entraîner/s'entretenir physiquement durant les heures de service, par une adaptation de la GPI 37, ce qui participerait au bien-être des membres du personnel.

#### 4.3. Au niveau du ministre de la Justice

- Une circulaire claire émanant du procureur général (COL) destinée au Parquet, avec pour objectif que la violence envers les fonctionnaires de police soit toujours l'objet d'une poursuite judiciaire ;

- Une protection juridique réelle des victimes de faits de violence et de fausses plaintes (infondées), par exemple en masquant systématiquement l'adresse personnelle (et pour certaines unités, l'identité complète) des victimes ;
- Les auteurs potentiels doivent être intimidés non seulement en alourdissant les sanctions mais en imposant des peines effectives, sous diverses formes, en d'autres mots, des peines que les auteurs sentiront réellement. Ce serait un premier pas dans la bonne direction ! ;
- Le dommage subi - aussi bien par la victime et sa famille que par la zone de police ou l'unité – doit toujours être récupéré à charge de l'auteur ;
- Une sévérité sans faille avec les auteurs de fausse plainte.



Vincent **Gilles**  
Président National



Vincent **Houssin**  
Nationaal ondervoorzitter