

Zaventem, le 13 mars 2018

La négociation sectorielle est terminée !

La négociation sectorielle est terminée après des mois de travaux préparatoires.

Le SLFP Police a marqué son accord en l'accompagnant d'un **point de vue conditionnel très clair** et de **nombreuses remarques** pour les exécutions futures. Vous pouvez le lire in extenso dans les pages qui suivent et les délégués restent à votre disposition pour plus d'information encore. Seule la CGSP a marqué son désaccord.

Le ministre va donc maintenant aller défendre le résultat de cette longue négociation devant le Kern et ses autres partenaires que sont p.e. l'Union des Villes et des Communes.

Tout ne va pas se faire demain : il y aura encore un cycle complet de négociation pour l'exécution des quatorze points que porte le protocole d'accord. Nous avons déjà acquis que le fruit de ce nouveau cycle de négociation sera porté en un seul texte qui sera publié encore dans cette législature. Le ministre lui-même a donné cette garantie supplémentaire en réponse à la demande du SLFP Police. Cette dernière demande est justifiée par des expériences négatives dans le passé.

1. Introduction

1.1. Historique

La police n'a plus vécu d'augmentation barémique depuis dix-sept ans. C'est un fait et c'est donc un réel scandale de constater que pendant toutes ces années, certains politiques ont vendu que les policiers se remplissaient les poches et gagnaient bien plus que les autres fonctionnaires, arrivant à convaincre l'opinion publique de ce mensonge.

En juillet 2016, le SLFP Police a analysé les raisons qui faisaient que certaines échelles du secteur semblaient en-dessous des échelles références de la Fonction publique.

Pourtant, au moment de la réforme, l'idée était pourtant que la police dispose d'échelles plus intéressantes que le reste de la Fonction publique. Ça n'est donc pas vrai Malgré une formation professionnelle exigeante, malgré une disponibilité permanente, malgré le risque de mort qu'emporte l'exercice de la fonction de policier.

Très souvent, il est fait référence au système indemnitaire et allocatif, oubliant qu'à la réforme, c'est un choix politique qui a été posé de maintenir ce système pour ne pas avoir à barémiser ces accessoires, ce qui aurait provoqué un réel et formidable surcoût pour l'autorité.

En 2001, l'autorité avait promis noir sur blanc que l'évolution des échelles barémiques au sein de la Fonction publique serait aussi



appliquée dans le secteur. Il est bizarre de constater que dans la période 2013-2014, certaines catégories au sein de la Fonction publique – surtout dans les fonctions relevant du domaine de la sécurité – ont bénéficié d'échelles « spécialisées » tandis que la police était purement et simplement « oubliée ». Plus fort encore, durant les dix années écoulées, l'autorité s'est toujours défendue de ne pouvoir dégager de marge, et estimait que la police n'avait « vraiment pas à se plaindre ». La législature précédente a clairement manqué de volonté pour « ne pas oublier » la police qui a pourtant été une vache à lait en termes d'économie durant toutes ces années.

1.2. Correction barémique

C'est lorsque le SLFP Police a déposé son dossier sur la table en juillet 2016, dont le contenu et les conclusions ont été confirmés par une analyse du Cabinet, que le ministre – et ce fut une première en dix ans – se déclara prêt à parler d'une « correction barémique ». Lui aussi trouvait normal que les policiers soient mieux payés. Rendons à César ce qui revient à César.

En première instance, le but a donc été de faire que ce qui devait être corrigé le soit. De faire que les membres du personnel de la police intégrée bénéficient bien et au moins des mêmes échelles que les échelles « spécialisées » qui ont été introduites dans la Fonction publique.

Ainsi et après une analyse poussée du Cabinet avec l'assistance du Secrétariat social (portant sur un dossier de 66 pages très détaillées), il apparaissait qu'il fallait corriger une série d'échelles aussi bien du cadre Opérationnel que du cadre Logistique. Notre revendication légitime et était reconnue.

2. Remarques

2.1. De manière générale

Dès le début des discussions, il était clair que l'autorité ne disposait pas d'un chèque en blanc pour entamer cette négociation. Il fallait donc travailler dans une enveloppe fermée, ce qui n'était pas une mince affaire pour les acteurs de cette négociation.

Les premiers textes présentés par l'autorité formulaient une proposition avançant des chèques repas pour tous les membres du personnel mais aussi la disparition de l'allocation de proximité pour tous les membres du cadre de base Ops qui en bénéficient pour le moment, avec en parallèle à cette disparition, le retrait de la somme équivalente des allocations de fonction diverses quel que soit le grade. Inacceptable pour le SLFP Police. Le fait que le personnel (ou une partie du personnel) devraient faire un effort pour couvrir les frais d'une correction barémique était aller plus qu'un pont trop loin.

Donc, selon nous, ces premiers textes de l'autorité manquaient leur cible. A savoir la correction des échelles barémiques, et le fait qu'un grand groupe de membres du personnel sur le terrain (maintenant et à l'avenir) soit ne gagnait rien, soit ne gagnait que trop peu.

La proposition en sa forme finale et définitive rencontre bien mieux ses objectifs.



Cependant, le fait que certaines mesures ne prennent leur effet qu'à la fin de 2022 (p.e. les chèques repas) paraît à beaucoup de collègues comme une illusion, et c'est vrai qu'un délai de quatre ans et demi pour voir l'exécution finale d'un accord sectoriel, c'est bien long.

2.2. Agents de police

Durant ces longues négociations, le SLFP Police a maintes fois demandé à ce que les échelles de ce cadre soient aussi corrigées, ou qu'au minimum une échelle nouvelle soit mise en place (HAU4).

De l'analyse de l'autorité, il paraît qu'en comparaison avec une fonction similaire de la Fonction publique, les échelles barémiques des agents sont plus favorables. Mais il nous plaît de remarquer qu'il y a dans la Fonction publique bien d'autres échelles plus favorables, même si la comparaison est parfois difficile à opérer, ou qu'elle n'est pas toujours raison.

Il faut aussi souligner que le SLFP Police a déposé en 2016 une proposition visant l'amélioration des chances de promotion des agents de police. Et le ministre s'est saisi de ce dossier, ainsi que de notre proposition d'armement de ces mêmes agents.

Ainsi, par le fait de l'aboutissement de cette double proposition du SLFP Police, et cela avant le début de la négociation « correction barémique », les chances de promotion pour les agents de police ont augmenté de manière drastique (+ 50 %). Annuellement, (les inscriptions pour 2018 viennent de démarrer), cette épreuve de promotion sociale sera rééditée. Rappelons que les chefs de Corps ont un poids certain dans cette procédure renouvelée et que les commissions de sélection en ont été supprimées. Et en plus, il existe la possibilité d'une formation réduite pour ceux/celles qui le désirent.

Donc, même si nous regrettons qu'il n'y pas eu à proprement parler de correction pour les agents de police, il faut rappeler que nous avons veillé à une meilleure sécurité pour cette catégorie du personnel, ainsi qu'à des chances de promotion augmentées drastiquement. Et c'est aussi la volonté de l'autorité qu'un maximum des membres du personnel concernés saisissent à deux mains ces chances de promotion.

Pour nous, cet accord sectoriel n'est pas une fin de l'histoire, c'est le début d'un récit porté par cette législature et les gouvernements suivants, visant à apporter toutes les corrections nécessaires aux anomalies du secteur par rapport à la Fonction publique.

2.3. Cadre de base

Il apparaît tant de notre analyse que de celle de l'autorité que le problème pour ce cadre de base démarre à l'échelle B4 puisqu'il y a, à partir de là, une différence d'avec les échelles « CS » de la Fonction



publique. Ce sont ces fameuses échelles qui furent négociées en 2013 à la Justice.

Si nous n'avions jamais pensé devoir, en 2017-2018, poser une comparaison avec des échelles de la Justice, l'autorité fut tout autant étonnée de constater que la police avait été à l'époque totalement laissée pour compte. Le ministre a donc pris les échelles du cadre de base comme point de départ de la négociation dans la philosophie d'une « correction barémique ».

Rappelons aussi que le gouvernement précédent, dans le cadre de sa volonté d'économie, avait décidé statutairement de « réduire par aspiration » l'échelle d'aspirant (recul vers HAU), afin de pouvoir recruter plus. Mais cette « réduction par aspiration », vu qu'elle était statutaire, en devenait aussi récurrente ... tandis qu'il n'était plus question de dumper les recrutements.

Enfin, au-delà des échelles « CS », il faut remarquer que d'autres échelles de la Fonction publique sont malgré tout plus favorables que certaines des nôtres, démontrant par leur existence que les échelles de la police ne sont pas les plus hautes de la Fonction publique à comparaison égale. Nous comptons sur le gouvernement futur pour rééditer l'exercice et apporter les corrections là où il le faudrait.

2.4. Le cadre moyen

Il ressort de l'analyse des échelles barémiques liées à ce cadre que les échelles M1 à M3 sont supérieures à leur référence en Fonction publique. C'est à partir de l'échelle M4 que la comparaison avec l'échelle référence « BS » semble au désavantage de notre échelle.

Les échelles barémiques des cadres moyens spécialisés de la police intégrée ne doivent pas quant à elles être corrigées.

Ce fut très difficile à faire admettre, mais au final, l'autorité a formulé une proposition de correction pour les cadres moyens dans l'échelle M4.1 (et M5.1) en deux étapes : la première à partir du 01.07.2020 puis la seconde étape à partir du 01.11.2022.

2.5. L'attractivité des fonctions spécialisées dans le futur

Dans l'accord de gouvernement, nous lisons que « *Le statut du personnel de la police doit être simplifié et modernisé tout en gardant à l'œil l'opérationnalité du service* ».

Pour le moment, cela se traduit dans cet accord sectoriel par la suppression des allocations de fonction pour les collègues futurs (sauf pour DSU et DAFA).

Le SLFP Police craint vraiment - et nous en avons averti maintes fois l'autorité – que l'attractivité future des fonctions concernées/unités/directions ne s'en trouve réduite voire annihilée, ce qui est évidemment un fameux danger pour l'opérationnalité du service.

Nous demandons à l'autorité de monitorer l'évolution des conséquences



de cette décision qui est sienne, et de veiller à apporter immédiatement correction là où cela s'imposerait.

Le SLFP Police estime aussi qu'il faut néanmoins veiller à mettre un dispositif en place pour le défraiement des collègues futurs qui rencontreraient des débours liés à l'exercice de la fonction sans plus disposer de l'indemnité actuellement dédiée à cela.

Il faudra aussi veiller à ce que l'article 44 LPI soit utilisé dans un but malsain. Le SLFP Police souhaite donc qu'un rappel formel soit fait de la nécessité de motiver les actes administratifs, et particulièrement en ce qui concerne une éventuelle perte pécuniaire.

2.6. Conservation des allocations « prestations irrégulières »

Vu les rumeurs qui courraient depuis plusieurs années selon lesquelles la suppression des allocations pour « prestations irrégulières » viendraient financer la mise en place d'un traitement fonctionnel, le SLFP Police a demandé dès le début des discussions un engagement formel du ministre quant au maintien de ces éléments statutaires. Nous considérons qu'une telle mesure impacterait uniquement les collègues sur le terrain, ce qui serait le plus mauvais signal possible. Les engagements pris dès 2015 par le ministre se voient ici une nouvelle fois confirmés. Au grand dam de certains jaloux sans doute ...

2.7. CALog

2.7.1. Allocation de Compétence

A la Fonction publique, l'allocation de compétence pour les nouveaux membres du personnel est supprimée depuis 2013. Et il n'y a plus de formations certifiées organisées. Ce faisant, l'allocation de compétence est un système en extinction. Les membres du personnel de la Fonction publique qui bénéficient encore d'une allocation de compétence, continuent à en bénéficier jusqu'à la fin de durée de validité de leur formation certifiée.

Dans l'accord de gouvernement du 10/10/2014, les partenaires de gouvernement ont décidé que le système propre aux membres du personnel du CALog de la police intégrée serait aligné sur celui des fonctionnaires fédéraux.

A la place, l'autorité envisage que le membre du personnel CALog soit élevé automatiquement à l'échelle maximum de l'échelle barémique. De prime abord, tout le monde ne semble pas concerné mais cela doit être négociée et affinée de manière telle que personne ne reste au bord du chemin.

A titre de mesure transitoire, ce système n'entrera en vigueur qu'à partir du 01/11/2022. Cela signifie que tous les membres du personnel qui soit, bénéficient ; ou soit, auraient dû bénéficier dans l'avenir d'une allocation de compétence, la percevront bien jusqu'à l'extinction de la durée de validité de la formation certifiée. D'autre part et à partir de cette date, tous les membres du personnel en question recevront aussi les chèques



repas.

Le SLFP Police demande à l'autorité, à ce sujet, de diffuser un communiqué explicitant cette mesure (avec source, conséquences, mesure transitoire) pour éviter toute inquiétude ou mécontentement par mécompréhension.

2.7.2. Correction barémique

Il ressort clairement des simulations barémiques des analyses que les membres du CALog B sont sérieusement défavorisés barémiquement par rapport à leurs collègues de la Fonction publique. Le SLFP Police a dû batailler sérieusement pour qu'enfin l'autorité vienne avec une proposition à ce sujet, à savoir une correction de 3,1 %.

Le sentiment qu'on a produit un effort en la faveur de cette seule catégorie est sans fondement lorsqu'on observe les chiffres issus des analyses et démontrant que cet effort de l'autorité n'est que partiel en regard de la réalité de la différence ... qui est plus grande que ce pourcentage finalement débloqué.

En comparaison d'avec la situation des CALog B, la situation des CALog C est bien plus réduite car la différence avec les échelles comparables de la Fonction publique est minime. Mais malgré ce constat, l'autorité ne souhaite pas corriger. Nous espérons vivement que les prochaines négociations sectorielles apporteront une solution pour cette catégorie.

Quant au CALog A, il ressort clairement des analyses que la comparaison est à leur très net avantage. Il semblerait que cette situation favorable vienne d'un accord datant de 2006-2008, l'accord de Diegem. C'est dans le même accord qu'on trouve le fameux « Boni Santé » - qui lui aussi était très avantageux à l'égard d'une ou l'autre catégorie précise - dont il faut constater qu'il n'a jamais été exécuté et qu'il ne le sera probablement jamais ...

2.8. Promotion sociale

Nous avons constaté que les membres du personnel qui ont déjà construit une certaine ancienneté et qui font promotion sociale ne perçoivent finalement pas d'augmentation barémique. Certains doivent attendre des années avant de voir leur niveau de vie augmenter du fait de cette promotion.

C'est pourquoi l'autorité a prévu une mesure particulière en vue de proposer une solution à cette catégorie précise.

Les membres du personnel qui feront promotion sociale pourront dans le futur bénéficier d'une augmentation barémique d'un minimum de 1.000 €/an (montant brut non-indexé).

Les membres du personnel qui ont fait promotion sociale depuis moins de six ans bénéficieront aussi de cette mesure avec effet immédiat à sa date de mise en œuvre au 01.07.2019.

Il faut encore mettre au point un dispositif à l'égard de ceux-là qui en plus occupaient une fonction ouvrant le droit à une allocation de fonction ou indemnité FRE en vue d'éviter toute perte de revenu.

3. Conditions du SLFP Police



3.1. Clause de sauvegarde barémique

Il faut veiller – prenant en compte le jeu des paliers fiscaux – personne ne se retrouve avec moins de revenu poche au lendemain de l'opération. Nous considérons qu'il faut prendre le revenu net comme référence, sans tenir compte des éventuelles allocations ou chèques repas.

3.2. Arrêtés d'exécution

Dans le passé, divers protocoles ont déjà été signés dont certains ont vécu des freins terribles à l'exécution, voire un stop définitif.

Le SLFP Police exige très clairement que toutes les mesures de l'accord sectoriel soient inscrites dans des arrêtés d'exécution, que ces arrêtés soient bien publiés endéans cette législature de manière telle que leur exécution puisse démarrer. Nous n'avons pas oublié Diegem ...

Ainsi, le SLFP Police ne resterait pas inactif s'il fallait constater que les parutions et l'exécution ne respecteraient pas la philosophie susmentionnée.

3.3. Promotion sociale pour les fonctions spécialisées

Vu la suppression définitive à terme des allocations fonctionnelles et indemnité FRE pour les collègues futurs, il faut qu'un dispositif soit mis en place garantissant aux collègues actuels de pouvoir participer à la promotion sociale sans rien sacrifier de leur revenu poche s'ils souhaitaient revenir dans la fonctionnalité après promotion sociale.

En effet, si rien n'est prévu pour eux, cela signifierait alors qu'après avoir accédé au grade supérieur, perdant le bénéfice de la clause de sauvegarde « allocation », ils feraient un pas en arrière en termes de revenu poche. Pour éviter cela, il faut donc veiller à ce qu'ils puissent revenir aussi vite que possible après promotion sociale dans leur ancienne fonctionnalité (sauf s'ils ne le désirent évidemment pas).

Et il ne faut pas oublier les détachés et les « mis à disposition » dans ces fonctionnalités pour qui un dispositif similaire doit aussi être mis en place.

3.4. Chèques repas

En ce qui concerne l'octroi de chèques repas, il faut tenir compte du nombre d'heures prestées. Vu l'existence au sein de la police intégrée de nombreux régimes de travail, il faut mettre en place un système qui en tienne évidemment compte. En d'autres secteurs, cela existe et le travailleur reçoit un nombre de chèques repas en regard du nombre d'heures prestées par rapport au nombre normal d'heures à prester par la personne référence par journée.

Il est important que ce modèle de calcul soit inscrit dans le statut.

3.5. Monitoring et suivi des évolutions barémiques

L'autorité a pris l'engagement de contrôler tous les deux ans à partir de 2020 (en janvier/février) le résultat de la comparaison des échelles du



secteur avec les échelles de la Fonction publique en tenant compte du maximum des chèques repas.

Il nous semble qu'il faut que l'élément de base d'une telle opération demeure les échelles barémiques. C'est pour le SLFP Police un principe de base.

Par le passé, nous n'avons pas eu que des expériences heureuses des engagements politiques. C'est pourquoi le SLFP Police exige que les engagements soient bétonnés dans les arrêtés d'exécution (voyez notre point 3.2.).

4. Conclusions

Notre deuxième sondage faisant suite à la proposition finale et définitive de l'autorité démontre qu'une très large majorité des collègues approuvent cette proposition.

Mais un certain nombre de membres du personnel ne se retrouvent pas, ou trop peu, dans la proposition. Notre sondage a poussé ces membres du personnel à nous informer de leurs situations diverses. Le développement porté par ces pages tient compte et résume ces situations diverses.

Il est important de rappeler que dans cette opération, personne ne perdra rien, et que priorité a été donnée aux cadres qui sont le plus désavantagés par rapport aux autres professions comparables de la Fonction publique.

Les membres du personnel sont aussi bien conscients que c'est la première fois depuis dix ans que de véritables propositions quantitatives leur sont faites par l'autorité. Que cette proposition ne serait pas parfaite, c'était une évidence depuis le début de la discussion. Mais vu le contexte budgétaire, ce premier pas de l'autorité est effectivement apprécié pour ce qu'il est.

Le SLFP Police est aussi convaincu que cet exercice n'est pas encore terminé, mais qu'il s'agit d'une première étape allant dans la bonne direction faisant au final que le personnel du secteur policier sera enfin rémunéré justement.

Le ministre et l'autorité de manière générale ne doit cependant pas perdre de vue que l'important est – et ce sera un fameux défi – de faire que le métier de policier soit attractif. Les candidats se font de moins en moins nombreux.

Le message que le SLFP Police veut transmettre est qu'il faut investir de manière proactive dans le bien-être, ainsi que dans un statut et un revenu attractifs.

Vu les remarques développées dans ce qui précède, accompagnées de conditions clairement évoquées, le SLFP Police peut marquer son accord avec le contenu de la proposition. Cette position a été approuvée par le Comité national du SLFP Police en date du 12.03.2018

Vincent Gilles
Président National
+32475304864

Vincent Houssin
Vice-Président National
+32485184952

