

Zaventem, le 27 novembre 2018

LES PREMIERS RESULTATS DE L'OBSTINATION à négocier DU SLFP Police TOMBENT ...

Le représentant du ministre de l'Intérieur confirme aujourd'hui, à l'occasion de la réunion du Comité de négociation où le SLFP Police siégeait seul, la réception du recommandé que nous lui avons envoyé, ainsi qu'au Premier ministre. Cet après-midi, nos propositions ont été débattues sur le fond avec le Chef de Cabinet. Il apparaît une réelle volonté politique de lancer le plus vite possible des discussions concrètes sur les points mis en avant dans notre recommandé. C'est juste une question de quelques jours. Il y a pour le moment des discussions bilatérales entre Premier ministre et Vice-premier et ministre de l'Intérieur au sujet de ces points soulignés par le SLFP Police. Et le but est bien commun de venir le plus vite possible à la table de négociation.

Celles-ci devraient se dérouler en un très courte période de manière à dégager aussi vite des propositions concrètes, car c'est ce que vous attendez.

Voici le texte intégral du recommandé du SLFP Police :

Monsieur le Premier ministre,

Monsieur le Vice-premier ministre,

Monsieur le Ministre,

Il nous paraît que les policiers ont le sentiment de ne pas être suffisamment considérés et qu'ils en ressentent une dangereuse amertume. Cette amertume a surtout été alimentée ces derniers temps par des changements statutaires annoncés, à la carence en personnel, les changements constants en matière d'organisation de service, l'incertitude concernant les congés de maladie et la NAPAP, ...

On ne peut donc pas prétendre sans mentir que l'appareil « policier » fonctionne parfaitement.

Il faut aussi souligner que de nombreuses erreurs de communication et fausses informations ont participé lourdement à une situation déplorable où règnent les fake news et leur effet démultiplicateur.

Le SLFP Police peut s'enorgueillir d'avoir toujours informés les membres (du personnel) correctement et honnêtement même si certaines autorités politiques ont analysé sans nuance notre point de vue sur certains dossiers importants. Lorsque nous sommes confrontés à une mesure emportant des conséquences négatives, nous le disons ; comme nous soulignons les



initiatives profitables. Notre crédibilité (aussi bien auprès de nos membres que des autorités politiques) relève de ce comportement correct.

Vous serez comme nous convaincus qu'il est plus que nécessaire de rendre le métier attractif. Nous voulons que la police progresse, nous sommes contre l'idée de la « chaise vide », nous prenons nos responsabilités en mettant une série de points urgents à l'ordre du jour, et enfin, nous avons à cœur de développer aussi une série de propositions constructives.

Nous sollicitons de Votre Autorité qu'elle nous réunisse le plus vite possible afin de s'entendre sur un plan global en tant qu'employeur de la police, abordant ainsi les questions statutaires en vue de rendre le métier plus attractif.

L'exécution de ce dossier pourra ensuite être l'objet de débats dans une négociation marathon (avec des personnes dûment mandatées, aussi bien de la police fédérale que de la Commission permanente de la police locale), dans l'intérêt des membres du personnel, dans l'intérêt d'un meilleur fonctionnement de la police intégrée, dans l'intérêt d'un service policier à la population digne de ce nom.

Les sujets mis en exergue dans le texte qui suit – liste ouverte – sont à notre sens les propositions les plus urgentes.

NAPAP

Le dossier pension est un des plus importants, et il provoque une énorme insécurité. En plus, le sentiment des policiers d'avoir été floués est très grand.

La raison la plus importante pour laquelle **le SLFP Police n'a pas marqué son accord avec le dispositif NAPAP** était justement parce que nous étions convaincus que sa mise en œuvre allait aboutir à cette énorme insécurité. En sus, il nous paraît que l'autorité a commis une erreur stratégique en validant un accord avec un seul des quatre partenaires. C'est un élément important dans le sentiment des policiers d'avoir effectivement été floués.

Le SLFP Police a dès le début laissé savoir qu'il fallait qu'une initiative intervienne pour que ce dispositif devienne « **en régime** ».

De constater qu'il existe – et de bon droit – des mesures transitoires dans d'autres secteurs de la Fonction publique, vous comprendrez les réactions de mécontentement parmi les policiers. Nous ne doutons pas que vous êtes informé de cela.

Nous insistons sur le fait qu'il faut que la NAPAP devienne une mesure en régime, vu les droits acquis des membres du personnel actuels, en ce qui concerne le coefficient d'augmentation compris, et/ou étendue sur une période équivalente aux mesures transitoires existant en d'autres secteurs.



JOURS DE MALADIE

Généralité

Le gouvernement a décidé à l'occasion du Conclave d'Eté que les fonctionnaires ne pourraient plus cumuler leurs jours de congé de maladie. Cet accord de principe prévoit que les droits acquis sont garantis. La notion « droit acquis » signifie pour le gouvernement que tout qui a construit un contingent en conserve la plénitude, mais qu'il ne sera plus possible d'alimenter ce contingent garanti.

Pour notre part et concernant le concept de « droits acquis », nous avons une autre vision. Ainsi, nous plaçons pour une application de ce concept tel qu'il a été appliqué pour, par exemple, les parlementaires en matière de dossier de pension, de système de congé médical, d'indemnité de départ, ...

Nous prenons cette mesure d'autant plus mal que certaines personnalités politiques ont vendu par les médias au grand public que notre système est l'objet constant d'abus. Une telle prétention était mensongère puisque les chiffres démontrent tout le contraire !

Certains parlementaires ont même prétendu que des jours de congé de maladie étaient accordés ... sans attestation médicale ! Ou ces personnes manquent totalement de connaissance du dossier, ou bien elles n'ont aucun scrupule dans leur volonté de populisme, même si c'est au prix de dommage à l'image des policiers. Il serait aussi réellement utile et bénéfique que les responsables politiques – tous ceux-ci – exprime une correction publique de ces assertions.

Notre point de vue général est donc qu'on ne peut pas toucher aux droits acquis, mais aussi qu'on ne peut pas changer les règles du jeu en cours de partie.

Contre-proposition d'harmonisation

Dans un ordre accessoire et de manière purement hypothétique, s'il advenait que le gouvernement veuille aller de l'avant sur ce point hors accord de gouvernement, nous souhaitons évidemment participer à une négociation à ce sujet, purement dans l'intérêt des membres du personnel et pour préserver les malades de notre secteur.

Notre contre-proposition réside dans les points suivants :

- a) Vu les **droits acquis (application complète de l'ancienne législation)** pour les membres du personnel actuel ;
- b) Qu'il soit laissé aux collègues actifs dans le secteur avant la date de mise en œuvre de la nouvelle législation le **choix de l'application de l'ancienne législation ou de la nouvelle législation** en matière de congés de maladie. Droits acquis ... remember ?



- c) Les absences causées par un **accident du travail** doivent être garantie à **100% de revenu** (quelle que soit la durée de l'absence ou jusqu'à la date de pension pour raison médicale) ;
- d) Tenir compte, pour la nouvelle législation, des collègues victimes d'une **maladie grave et de longue durée** (le SLFP Police exprime par ce concept : un mauvais diagnostic, un accident, une lourde opération avec suites, ...).
Nous n'accepterons jamais qu'une victime d'une maladie grave et de longue durée soit pénalisée par des changements statutaires. Ainsi, nous considérons qu'un collègue en tel cas puisse, **dans les trente jours**, solliciter le passage devant la **Commission d'inaptitude**, pour que son dossier médical soit accepté comme une telle maladie grave et de longue durée, de manière à **garantir 100% de revenu** (pour une période d'au moins deux ans) ;
- e) Le point précédent est totalement conforme avec l'accord de gouvernement, puisqu'il est préconisé d'**harmoniser ce volet de statut de la Fonction publique avec son équivalent du secteur privé**. Ainsi, dans le secteur privé, il existe une offre de **« revenu garanti »** dans le chef de nombreux employeurs (dans le cadre des plans collectifs) par le biais d'une assurance complémentaire à l'avantage des travailleurs. L'autorité peut parfaitement développer un dispositif **sur base de notre proposition** et ainsi opérer une réelle harmonisation avec le secteur privé n'emportant pas un préjudice statutaire ou une différence négative (en comparaison du privé) à l'égard des policiers, ce qui ne saurait être le but, en fait.
- f) Nous rappelons que de nombreuses personnalités de ce gouvernement-ci nous ont dit et même répété plusieurs fois que le métier de **policier** est en effet **très spécifique** (du fait de la charge psychosociale et des risques élevés à l'égard de l'intégrité physique) et donc, **nécessite des mesures statutaires spécifiques**.

PUBLICATION A.R. FRAIS MEDICAUX

Le ministre Jambon annonçait **fin juin 2017** à la Chambre des mesures favorables aux victimes de violence contre les policiers, visant le remboursement des coûts médicaux. Le **27/09/2017**, le ministre a en effet déposé un projet d'ARau **Comité de négociation des services de police**. Il est évident que le SLFP Police – qui portait une réelle revendication depuis des années – a marqué ce projet de son accord, étant particulièrement heureux de cet aboutissement. Mais nous devons constater que ce projet d'AR **n'a toujours pas été publié** et nous arrivons à la fin 2018.



Comment ne pas concevoir que l'autorité travaille à deux vitesses selon qu'elle est elle-même concernée ... ou pas ?

Comment ne pas être révolté de constater que même l'autorité fédérale, pourtant employeur, abandonne des policiers victimes de sérieux accidents du travail ou de faits de violence à leur égard ?

C'est absolument frustrant de constater qu'après un long travail de conviction, et alors que le ministre de tutelle prend l'initiative, **le projet d'AR mettra finalement plus d'un an pour sortir du pipeline.**

N'est-ce pas une **obligation morale de l'employeur de protéger au maximum les travailleurs** relevant de sa responsabilité. Ça ne peut pas être un objectif que des policiers soient victimes de choix financiers.

Et d'ailleurs, à ce sujet aussi, il y a encore beaucoup de travail à faire pour rendre le métier attractif. La rapide publication du projet d'AR est une priorité.

GPI VIOLENCE CONTRE LA POLICE

Depuis des années, on nous promet une circulaire GPI sur l'application et l'exécution pratique de toutes les réglementations concernant le dossier de la violence contre la police. Par extension, il serait également préférable d'y inclure le traitement des accidents du travail.

Une GPI complète, dans laquelle les droits et les obligations de chacun, ainsi que le rôle de l'employeur sont clairement expliqués, pourra finalement résoudre beaucoup de choses. En outre, une telle GPI – applicable à tous les services de police – garantira un traitement uniforme de ces dossiers.

Depuis un certain temps, cette GPI avait été promise par le ministère de la Justice. Nous voudrions toutefois insister, vu les fausses promesses, à ce que l'Intérieur prenne l'initiative dans ce cadre de cette problématique.

Cette GPI doit être relative aux procédures internes des services de police, au traitement des dossiers judiciaires et des besoins constatés, tels que, par exemple:

- La désignation d'un gestionnaire de dossier 'violence contre la police';
- Le rôle des dirigeants;
- Les responsabilités (employeur, direction, HRM, conseiller en prévention, Officier de Police Judiciaire, membre du personnel lui-même) ;
- Octroi d'avocat art. 52;
- Se constituer systématiquement partie civile en tant que service de police;
- Conclure des protocoles entre parquets et zones/services;
- Qui rédige quoi? (par exemple le procès-verbal);
- Le soutien aux victimes;



- Le soutien et l'encadrement (aussi administratif);
- Le soutien juridique;
- La continuité dans le soutien;
- L'enregistrement;
- L'analyse de risques;
- La responsabilité dans le cas de non-exécution de la GPI 48;
- La reconnaissance de l'accident du travail;
- Le rôle du service médical;
- L'accueil de la famille;
- L'assistance psychologique;
- Etc.

INTERDICTION DE CUMUL

La modification de la loi concernant l'interdiction de cumul a déjà été votée et publiée. Cela représente un changement positif et important dans le paysage policier. Cependant, il existe encore des autorités démodées qui tentent, à l'encontre de la loi, de refuser au simple fonctionnaire ce à quoi il a droit. Cette possibilité leur est offerte indirectement parce qu'il est possible de se cacher derrière le manque de directives ministérielles (GPI).

Nous nous permettons d'insister afin que cette GPI soit inscrite à l'agenda du comité de négociation de façon prioritaire et le plus rapidement possible, ainsi que pour sa publication dans les plus brefs délais.

RECRUTEMENT

Ce gouvernement a décidé de recruter 1400 FTE sur base annuelle. Il a fallu un certain temps pour convaincre tout le monde, mais finalement, on a reconnu que les pénuries accumulées dans le passé allaient engendrer une réelle catastrophe en terme de capacité au sein de la police.

Notre étude de 06/2017 a démontré que la Belgique ne compte pas plus de policiers que nos pays voisins (la Belgique compte proportionnellement moins de policiers par rapport à la population), mais juste un peu moins. En ce moment, cette pénurie se ressent énormément sur le terrain.

Cependant, nous continuons à avoir cette impression que la démarche se voit quelque peu freinée. Il en résulte que le résultat escompté n'est pas atteint.



Nous ne préconisons certainement pas d'abaisser les normes des tests cognitifs et des épreuves sportives. Nous ne sommes pas favorables non plus que l'on touche aux critères de moralité et d'intégrité, bien au contraire !

Toutefois, une procédure claire doit être mise au point permettant de réduire considérablement le délai de la procédure, et assurant que les candidats soient bien conscients de la durée de la procédure. Un suivi continu du recrutement ainsi que le respect des délais sont essentiels.

Une deuxième point qui devrait être amélioré d'urgence est celui des épreuves de personnalité. Ces épreuves occupent non seulement trop de place (et de temps) dans l'ensemble du processus, mais sont aussi bien trop subjectives sur certains points. Beaucoup de candidats ont un mauvais pressentiment par rapport à ces épreuves. Il convient donc de les simplifier, et il conviendrait aussi, lors du recrutement normal, de tenir compte davantage du fait qu'on n'est pas à la recherche de dirigeants mais de cadre de base.

Un recrutement simplifié et rapide, assorti d'une vision à long terme et d'un engagement politique.

LOI DISCIPLINAIRE

La façon dont le dossier de la nouvelle loi disciplinaire a été traité et la communication l'accompagnant était tout sauf 'motivante'. Une extension de l'arsenal de sanctions, l'octroi des pouvoirs principalement au chef de corps, la restriction des droits à la défense, etc. ne peuvent que difficilement être qualifiés de 'simplification' du statut disciplinaire.

Dans l'exposé des motifs, des phrases telles que "afin que les autorités disciplinaires puissent appliquer cette loi plus facilement – et donc plus souvent", sont dures pour les personnes du terrain et ne témoignent pas de confiance et d'appréciation. Si aucune sanction n'a été infligée dans 86 zones de police, c'est peut-être parce qu'il n'y a pas de sanction à imposer! C'est aller vite en besogne que d'affirmer que c'est probablement dû à la complexité de la loi.

Promouvoir une nouvelle 'loi disciplinaire moins complexe' (qui permettrait au chef de corps de pouvoir sanctionner plus vite et bien plus facilement) comme 'outil de gestion' est donc totalement incompréhensible.

Si il s'agit de l'amélioration promise du statut – le rendre plus attrayant dirions-nous -, en récompense pour les collègues pliés et mis sous pression par toutes sortes de niveaux 'terreur', il est alors bien question d'une chasse aux policiers au lieu de chasse aux sorcières...

Nous sommes toujours prêts à parler de simplification, mais sur base de la réglementation actuelle.



POUR CONCLURE

Notre objectif est de rendre le statut plus attrayant afin de permettre à la police d'attirer de nouvelles recrues et d'améliorer le bien-être général du personnel actuel.

Si le gouvernement ne change pas son fusil d'épaule rapidement, nous craignons que de plus en plus de candidats et de fonctionnaires de police abandonnent. En période de terrorisme et de manque de personnel, il est nécessaire de rendre la profession plus attrayante afin d'attirer non pas moins de candidats mais plus.

Enfin, nous nous permettons d'insister une fois de plus sur le fait que nous espérons rapidement pouvoir nous asseoir autour de la table et nous restons à entière disposition pour une éventuelle négociation marathon.

Nous nous réjouissons également de lire vos propositions afin de rendre le travail de policier plus attrayant.

Nous vous prions d'accepter, Monsieur le Premier Ministre, Monsieur le Vice Premier ministre, Monsieur le Ministre, l'expression de notre plus haute considération.

Vincent Gilles
Président national

Vincent Houssin
Vice-président national

