

Zaventem, 20/01/2022

## Négociation barémique : voici la proposition finale. Nous vous consultons !

Les négociations barémiques dans le cadre de l'accord sectoriel touchent à leur fin. L'autorité a formulé une **proposition finale et définitive**. Nous souhaitons connaître votre opinion à ce sujet.

Veuillez lire la proposition dans son intégralité (c'est l'approbation de sa lecture/le visionnage de la vidéo qui vous permettra d'accéder au vote). **Bien sûr, nous ne pouvons pas faire de calculs individuels**. Vous devrez faire un calcul basé sur votre propre situation pour la détermination de ce que la proposition donnera pour vous. Un fichier Excel sur le site de [www.ssgpi.be](http://www.ssgpi.be) sous votre salaire/simulation peut vous y aider.

Nous vous invitons à donner votre avis via le site <https://sondage.slf-pol.be> Votre avis est important pour la position finale du SLFP Police. **Vous pouvez le faire jusqu'au mercredi 26 janvier 2022 à 07h00 au plus tard.**

Sans vouloir vous influencer dans votre choix, nous tenons à préciser que si la proposition actuelle est rejetée, il y a de très fortes chances que les barèmes de la police intégrée ne seront alors plus négociés durant cette législature.

### Introduction

Après plus de 6 mois de négociation – par tâtonnements, et au cours desquelles l'autorité était régulièrement incapable de tenir ses promesses antérieures – la ministre a mis une proposition finale sur la table. Les actions sans précédent ont bien sûr – en partie – abouti à un résultat amélioré.

Là où il y avait à l'origine 60 millions d'euros sur la table, le ministre a augmenté l'enveloppe à 120 millions.

La proposition initiale excluait également plusieurs catégories (y compris CALog), ce qui a été rectifié dans la nouvelle proposition. Et ces adaptations concernent aussi le membres du personnel contractuel CALog.

Même maintenant, après 20 ans, nous nous attendions à plus. Cela tient beaucoup à l'appréciation de nos autorités politiques et à l'importance que les gens attachent à un revenu attractif pour les services de police. Nous avons été maltraités, et même oubliés, pendant 20 ans. De plus, des rumeurs circulent régulièrement selon lesquelles les policiers sont surpayés. Cela est souvent lié aux nombreuses heures supplémentaires qui doivent être effectuées en raison de la carence structurelle de personnel. L'opinion publique est ainsi habilement induite en erreur.

Mais même si l'on trouve que la proposition actuelle, après 20 ans, est trop maigre, la question se pose naturellement de savoir s'il faut rejeter les 60 à 70 euros nets environ. Ou ... accepter et continuer à se battre pour une nouvelle augmentation étalée sur les années à venir.

Les textes en italique sont les extraits émanant des textes de projets de protocole.

## **Proposition de l'autorité**

### **1. Les négociations salariales**

#### **Pour le personnel de CALog**

##### Niveau C et D

La carrière barémique du personnel de niveau C et D du CALog est assimilée à une carrière similaire au sein de la Fonction publique. A l'occasion du dernier accord sectoriel (2018), une analyse du secrétariat social a montré que ces échelles barémiques au sein de la police intégrée étaient inférieures à leurs équivalents de référence au sein de la fonction publique.

Contrairement à ce qui est maintenant, et de manière analogue à ce qui est à la Fonction publique, les membres du personnel CALog contractuels vont bénéficier d'une carrière barémique jusqu'à la troisième échelle barémique de leur groupe d'échelles barémiques.

##### Niveau B générique

Lors du dernier accord sectoriel de 2018, les échelles barémiques du CALog générique niveau B ont été ajustées de 3%, alors qu'à l'époque une analyse du secrétariat social montrait qu'il y avait un écart de 8% avec une échelle barémique comparable dans le service public. Le SLFP Police a depuis lors toujours rappelé cette inégalité. Au cours de cette négociation, également, une correction complète n'était initialement pas évidente. Ce n'est qu'après une longue insistance que l'autorité a accepté de mettre enfin à niveau ces échelles barémiques B générique.

La proposition concerne :

- Une augmentation des échelles barémiques génériques du consultant (BB1-BB4) au groupe d'échelles salariales actuel B1D-B4D.
- Les échelles barémiques spécialisées (BxA-BxD) sont également majorées du même montant afin de garantir la tension barémique.

##### Niveau B spécialisé

La différence de traitement existante de 9 % entre le niveau générique B et le niveau spécialisé B est maintenue. Cela signifie que les échelles barémiques du CALog spécialisé niveau B augmentent également afin de maintenir une tension salariale de 9 % avec le niveau générique.

#### **Pour les opérationnels**

Toutes les échelles barémiques du personnel du cadre opérationnel sont majorées d'un montant de **1.000 euros brut (\*)**, **non indexé sur une base annuelle**. Ce montant doit être multiplié par l'indice.

A l'exception : les échelles barémiques transitoires.

Une échelle barémique supplémentaire HAU4 est en cours de création pour les policiers. Le montant de cette échelle barémique est l'échelle barémique déjà corrigée HAU3 majorée de 1.000 euros bruts (\*), non indexés.

Concrètement, cela signifie que les policiers des échelles barémiques HAU1, HAU2 et HAU3 gagnent environ 60 à 70 euros nets par mois. Les policiers qui ont plus de 18 ans d'ancienneté et qui seront classés dans la nouvelle grille



salariale HAU4, bénéficieront d'une augmentation d'environ 2 fois 60 à 70 euros net par mois.

Pour les cadres moyens spécialisés (les échelles barémiques M.2), une échelle barémique supplémentaire M5.2 est créée. Le montant de cette échelle barémique est l'échelle barémique déjà corrigée M4.2 majorée de 1.000 euros bruts (\*), non indexés. Concrètement, cela signifie que les INPP Spé qui ont plus de 24 ans d'ancienneté de service seront classés dans la nouvelle échelle barémique M5.2, recevront une augmentation d'environ 2 fois 60 à 70 euros net par mois.

L'échelle barémique B1 sera à nouveau la première échelle salariale pour les aspirants inspecteurs. Ainsi, la mesure injuste de 2012 est enfin rectifiée. Selon les calculs de l'autorité, cela signifie pour les Aspirants d'environ 140 € nets par mois en plus.

(\* ) ces montants ci-dessus sont bruts non indexés  
(indice = 1,7758)

## **2. Télétravail**

L'article 96 de l'arrêté royal du 13 juillet 2017 fixant les allocations et indemnités des membres du personnel de la fonction publique fédérale prévoit une indemnité de télétravail non indexée de 20 euros pour couvrir les frais de raccordement et de communication.

Le personnel de la police intégrée en est exclu pour le moment.

*La note de politique générale de la Ministre de la Fonction publique indique qu'elle souhaite augmenter l'indemnité de télétravail à 50 euros par mois pour les fonctionnaires qui travaillent à domicile quatre jours par mois.*

*La Ministre de l'Intérieur s'engage à soutenir cette initiative au sein du gouvernement en vue d'en ouvrir le bénéfice du droit aux membres du personnel du secteur policier, et – dans cet objectif - et à élaborer un règlement, tenant compte de la spécificité du travail dans la police, et à le lier à des directives internes contraignantes afin de garantir une application conforme au sein du GPI pour le personnel, tant du cadre OPS que CALog (toutes fonctions confondues), sans toutefois affecter la finalité du télétravail.*

*Compte tenu de la spécificité du « métier » de policier, l'objectif est que ces lignes directrices garantissent – et le cadre est élaboré de telle manière – que chaque membre du personnel est éligible.*

## **3. Négociations à partir de 2024**

Au cours des négociations, les associations des villes et des communes se sont engagées à étudier les possibilités d'ajuster la rémunération du personnel de la police dans le courant de l'année 2024, afin qu'une marge financière à partir de 2024 soit dégagée pour entamer des négociations barémiques pour la police intégrée.

*L'autorité est et restera en concertation avec les autorités locales et le gouvernement fédéral afin de parvenir à une revalorisation pécuniaire progressive de la police. Le démarrage de cette deuxième phase est prévu pour janvier 2024.*

*Concrètement, cela signifie que cette négociation sectorielle quantitative portée par la deuxième phase de l'accord sectoriel démarrera au plus tard en janvier 2024, avec comme objectif de se terminer en avril 2024.*



#### 4. NAPAP

Le membre du personnel du **cadre opérationnel qui a bénéficié d'un âge préférentiel de retraite anticipée de 54, 56 ou 58 ans avant le 10 juillet 2014** a droit à la non-activité préalable à la retraite, s'il remplit en outre les conditions suivantes : 1° a atteint l'âge de 58 ans ; 2° compte, au début de la non-activité, vingt années de service admissibles dans le secteur public pour l'ouverture du droit à la retraite, à l'exclusion des primes d'études et autres périodes entrant dans la détermination du montant du traitement ; 3° remplit, à la fin de l'inactivité qui a une durée maximale de quatre ans, les conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée, prévues à l'article 46 de la loi du 15 mai 1984 portant mesures d'harmonisation des régimes de retraite.

L'arrêté royal du 9 novembre 2015 portant dispositions relatives au régime de fin de carrière des agents du cadre opérationnel de la police intégrée prévoit dans le Rapport au Roi que « ...la police est placée dans une situation comparable à celle des autres secteurs de la sécurité, c'est-à-dire avec son propre régime de retraite qui s'appliquera jusqu'à ce que tous les régimes de retraite anticipée du secteur public fédéral, y compris le présent arrêté, soient adaptés en application de l'accord de gouvernement et après des discussions au sein du Comité national des pensions sur les métiers lourds. ».

Le premier axe de ces négociations sectorielles était l'avenir du NAPAP.

*La ministre reconnaît que le régime existant de prépension sans activité (ou NAPAP), tel que façonné par l'arrêté royal du 9 novembre 2015, est un élément essentiel des négociations des syndicats. Dans le cadre actuel, (AR) mentionné ci-dessus, des méthodes seront recherchées pour optimiser le NAPAP vers une activation supplémentaire du groupe cible concerné, afin de réduire son coût à l'avenir. Il sera également tenu compte des régimes de pension existants pour d'autres professions lourdes du service public et des discussions du gouvernement fédéral sur une réforme globale des pensions.*

#### 5. Chèques-repas

Bien qu'il ne s'agisse pas d'une véritable augmentation des barèmes, la correction barémique de 2018 ne doit certainement pas être oubliée. Cela n'a été possible que grâce à une connaissance approfondie du dossier et de la détermination. Là où personne n'a réussi au cours des 18 années précédentes.

A travers les questions que nous recevons, nous apprenons qu'il y a pas mal de confusion sur l'attribution des chèques-repas. Par souci de clarté, cela est distinct de cet accord sectoriel (car faisant partie de l'accord 2018).

Mais c'est un fait que ceux-ci seront attribués à partir de novembre 2022 (paiement des premiers chèques janvier 2023).

Concrètement, cela signifie que chaque membre du personnel recevra un chèque-repas d'une valeur de 6 euros/jour. Pour un mois complet travaillé, cela signifie +/- 120 euros. Compte tenu de l'apport personnel (1,09 euros/chèque), cela correspond à 98 euros. Même pour les collègues qui bénéficient désormais des indemnités de repas, ces chèques-repas représentent un revenu net supplémentaire de 40 à 50 euros par mois.



Il existe une clause de sauvegarde pour les agents qui perçoivent actuellement un montant mensuel dans le système actuel des indemnités de repas plus élevé que le bénéfice dans le futur système des chèques-repas, afin qu'ils puissent opter pour l'ancien système.

**Nous vous avons informés de manière objective et complète du contenu de la proposition en matière de négociations salariales.**

**Nous invitons tous nos membres à participer en masse à ce sondage afin que son résultat soit soutenu par le plus grand nombre.**

**Car c'est bien le résultat de cette enquête déterminera notre position dans le cadre de ces négociations sectorielles.**

**Si cette proposition ministérielle est acceptée, son exécution est prévue en janvier 2023**

**À vous de voter !**

Vincent **Gilles**  
**Président National**  
+32475304864

Vincent **Houssin**  
**Vice-Président National**  
+32485184952

