



28 janvier 2022

Nos membres ont décidé

Après de longues négociations aboutissant à une proposition finale de la ministre de l'Intérieur sur le volet des négociations sectorielles 2021, nous avons organisé un sondage auprès des adhérents. Les résultats de cette enquête sont connus.

Une très large majorité de nos membres a voté en faveur de la proposition.

Le résultat de cette décision, notre décision lors du comité de négociation d'aujourd'hui : un accord intermédiaire et conditionnel.

Concrètement, cela signifie, entre autres :

- La majorité des policiers depuis des années dans leur échelle barémique actuelle la plus élevée perçoivent désormais un avantage net de 130 euros par mois ;
- Un aspirant inspecteur débute sa carrière dans la police avec 140 euros nets par mois de plus qu'actuellement ;
- Tous les barèmes du personnel opérationnel (hors échelles transitoires) augmentent de 60 à 70 euros nets par mois. Cette augmentation affecte également le calcul du pécule de vacances, de la prime de fin d'année, des heures de week-end et supplémentaires, des heures de nuit, et enfin le montant de la pension ;
- Les échelles des CALOG B, C et D sont élevés au niveau de la Fonction publique ;
- Les Contractuels pourront également bénéficier d'une carrière barémique jusqu'au troisième barème de leur groupe d'échelles (par analogie avec la Fonction publique) ;
- La mise en place de chèques repas pour tous les membres du personnel de la police intégrée d'une valeur de +/- 120 euros/mois à partir de novembre 2022 (paiement janvier 2023). Cela a finalement été négocié lors du comité de négociation du 26/01/2022. La circulaire à ce sujet sera publiée prochainement ;
- Il y aura une deuxième phase de ces négociations salariales. L'autorité confirme qu'elle le négociera à partir de janvier 2024 (avec une fin avant avril 2024).
- Les textes concernant la GPI 85 concernant la Non Activité Préalable à la Pension à la Police, mis sur pied après l'arrêt de la Cour Constitutionnelle restent un droit individuel.

Des négociations qualitatives vont également démarrer prochainement et l'intention est bien d'améliorer le statut, ce qui améliorera également l'attractivité du métier.

Est-ce cependant suffisant ? Non, mais c'est une première étape pour revaloriser les barèmes policiers au sein de la police intégrée. Nous comptons donc sur la deuxième phase en 2024 pour pouvoir franchir la prochaine étape vers une meilleure rémunération.

Compte tenu des résultats de l'enquête auprès des membres, et de nos remarques et conditions (voyez l'annexe au présent), le SLFP Police et le SNPS marquent un accord intermédiaire conditionnel sur le contenu des fiches proposées.

En ces temps où la vie devient de plus en plus chère pour tout le monde, entre autres à cause de la hausse des prix de l'énergie, cette augmentation barémique sera plus que bienvenue.

Une chose est certaine, à la fin du mois, les braillards qui disent sur les réseaux sociaux qu'ils préfèrent ne rien recevoir plutôt que de s'abaisser à prendre ce qui est sur la table en ce moment, ne paieront pas vos factures.

Vincent **Gilles**
Président National

Vincent **Houssin**
Vice-Président National

Carlo **Medo**
Président National

Thierry **Belin**
Secrétaire National



Avant-propos

En 2001, l'autorité nous a promis noir sur blanc de suivre l'évolution des échelles barémiques de la Fonction publique. Il a donc été étonnant de découvrir en 2016 que, pendant la période 2013-2014, certaines catégories - notamment les fonctions touchant à la sécurité - de la Fonction publique ont obtenu de nouvelles échelles barémiques « spécialisées » tandis que la police était « oubliée » dans le processus.

Le gouvernement précédent a partiellement corrigé cet « oubli » en 2018, en promettant qu'il ne s'agissait que d'un premier pas - par le biais d'une correction - pour rendre les barèmes de la police intégrée plus attractifs.

Au cours des vingt dernières années, l'autorité avait facile de dire qu'il n'y avait pas de marge budgétaire et que la police « ne pouvait pas se plaindre ». Nous pensons que le soi-disant « oubli » de 2014 était dû, entre autres, à un manque de connaissance du dossier, à une perception erronée, mais surtout à un manque de volonté de « ne pas oublier » la police.

Cette fois encore, il a été très clair dès le départ que l'autorité ne disposait pas d'un chèque en blanc pour les négociations et qu'elle devait travailler dans le contexte budgétaire. Bien sûr, cela ne facilite pas les choses pour toutes les parties autour de la table.

Le fait que les trois associations de villes et de communes aient fait savoir dès le départ qu'en tant qu'employeurs, elles ne voulaient pas faire d'effort supplémentaire (certaines ne veulent même pas y penser) les premières années, est donc carrément scandaleux et témoigne d'un manque de respect à l'égard du personnel de la police intégrée. Sans parler de l'appel qui a été interjeté au sujet du précédent accord sectoriel.

C'est même incompréhensible, d'autant plus que tous les syndicats ont indiqué dès le début qu'ils voulaient parler de l'étalement d'une surcharge salariale.

Toutes les parties autour de la table, qui souhaitaient parvenir à une solution, conviendront sans doute avec nous que les négociations n'ont pas été faciles. Nous avons assisté à quelques faux départs, où il s'est avéré que tout le monde n'avait pas un mandat suffisant, avec une enveloppe qui s'est révélée totalement inadéquate, avec des autorités locales qui ne voulaient pas participer, avec le dossier NAVAP que le gouvernement a soudainement menacé de mener à expiration en pleine négociation sectorielle quantitative, etc.

Il est clair que nous sommes bien conscients que notre ministre de tutelle, parfois par le fait de ses propres partenaires, n'a pas eu la vie facile non plus. Très surprenant, étant donné qu'aucun

des partis visités par le front commun syndical n'a indiqué (même dans des interviews télévisées) qu'il aurait une quelconque objection à une augmentation des barèmes après 20 ans de statu quo. Au contraire !

Alors que les premières propositions étaient totalement inacceptables parce que l'augmentation barémique proposée après 20 ans était beaucoup trop faible, la nouvelle proposition est plus conforme à nos souhaits si la deuxième phase est effectivement mise en œuvre.

1. Sondage des membres

L'enquête générale que nous avons menée auprès des membres de notre syndicat montre que la grande majorité des collègues sont d'accord avec la proposition de l'autorité.

Toutefois, un certain nombre de membres du personnel ont marqué leur désaccord avec les propositions, ou n'étaient pas d'accord mais dans une mesure limitée. Les réactions fondées ont donc été prises en compte et résumées dans le texte ci-dessous.

D'où notre réponse nuancée et conditionnelle.

Cependant, les collègues sont également conscients que c'est la première fois depuis plus de 20 ans que de véritables mesures quantitatives sont négociées avec l'autorité. Il était clair dès le départ que cette proposition ne s'approcherait pas de la perfection, de notre idéal de restauration de l'attractivité du métier de policier. Mais compte tenu du contexte budgétaire, le premier pas du gouvernement est apprécié.

Nous sommes donc convaincus, comme l'autorité elle-même l'a souligné, que cet exercice n'est en aucun cas terminé, mais qu'il ne s'agit que d'un premier pas dans la bonne direction pour que la police intégrée soit payée correctement et que la carrière dans la police intégrée redevienne attractive.

2. Deuxième phase

Les différents comités de négociation ont montré que les attentes des syndicats - après 20 ans de statu quo - étaient bien plus élevées que l'augmentation barémique actuelle.

Cependant, l'autorité promet une deuxième phase, et confirme la négocier à partir de janvier 2024 (et y mettre fin d'ici avril 2024). Logiquement, cette deuxième phase, après la négociation et les différentes formes d'argumentaires, sera ensuite mise en œuvre à partir de 2025.

Bien que les syndicats aient indiqué dès le départ qu'ils pourraient accepter un échelonnement de l'augmentation des barèmes, l'échelonnement proposé ne correspond pas à ce que les syndicats avaient en tête.

Cependant, étant donné le protocole d'accord soumis par l'autorité, nous n'avons pas d'autre choix que d'accepter la méthodologie proposée et de lui donner le bénéfice du doute. Nous comptons donc sur une négociation effective de la deuxième partie de la revalorisation pécuniaire progressive en janvier 2024, pour une mise en œuvre en 2025.

Nos membres optent également pour l'approche « *un tiens vaut mieux que deux tu l'auras* », mais dans le même temps, ils comptent sur l'autorité pour tenir sa parole dans ce domaine également.

3. Contrôle et suivi des échelles barémiques

En 2018, l'autorité s'est engagée à réaliser un exercice de suivi comparatif tous les deux ans à partir de 2020 en janvier-février en ce qui concerne les échelles barémiques de la Fonction publique (sensu lato) et le maximum applicable en chèques repas.

La philosophie et les promesses qui ont été faites dans le passé - à savoir qu'en raison de la spécificité et des risques particuliers de la profession, les échelles barémiques de la police pourraient être plus élevées que les autres échelles barémiques de la Fonction publique - doivent être le principe de base.

Par le passé, nous n'avons pas eu les meilleures expériences avec de tels engagements. Nous demandons donc au gouvernement de veiller à ce que ces promesses soient plus concrètes.

4. Négociations qualitatives

4.1. Généralités

Les négociations sur les questions qualitatives commenceront bientôt. Nous voulons certainement y participer de manière constructive. Cependant, la première liste de l'autorité nous a fait frémir, car nous sommes convaincus que toutes les mesures s'y trouvant ne peuvent être qualifiées de qualitatives, et que demander plus de flexibilité au personnel est presque impossible étant donné les nombreuses tâches supplémentaires et les importantes carences dans les nombreuses unités et zones.

Entre-temps, nous comprenons que cette liste sera réexaminée, dans le but de parvenir à un consensus rapide avec les syndicats, et que les mesures qui seront discutées seront principalement celles qui sont de nature qualitative et qui contribueront à rendre l'emploi plus attrayant. Une proposition qui viserait à s'éloigner du statut actuel serait inacceptable pour nous.

Bien entendu, les syndicats mettront également leurs points sur la table, dans le cadre de la philosophie susmentionnée, et nous comptons également sur l'autorité pour prendre ces points au sérieux.

4.2. Autres échelles

4.2.1. Niveau Calog A

Au cours de ces négociations, il a été décidé de ne pas inclure les niveaux A dans le débat. L'une des raisons est la simulation qui a eu lieu en 2018 et qui a montré que les échelles barémiques de niveau A de la police intégrée étaient nettement plus élevées que celles de la Fonction publique.

Cependant, notre système de pondération ne permet que peu ou pas de nuances, de sorte que les membres du personnel sont parfois bloqués pendant de longues périodes dans une même échelle barémique. Il ressort des discussions qui ont eu lieu lors du Comité de Concertation Supérieur du 19/01/2022 (CSC 295) que l'autorité est effectivement disposée à réviser ce système de pondération. Nous demandons donc à l'autorité d'inclure ce point dans les négociations qualitatives en cours.

4.2.2. Échelles transitoires

Au cours de ces négociations salariales, l'autorité a décidé que les échelles transitoires ne pouvaient pas bénéficier d'une augmentation. Nous regrettons évidemment cette décision et demandons à l'autorité de reconsidérer sa décision.

Si l'autorité s'en tient à cette décision, nous pensons qu'il est alors nécessaire de la motiver auprès des personnes concernées.

4.2.3. *Attractivité des emplois spécialisés*

L'autorité a indiqué à plusieurs reprises (y compris dans le passé) que l'attractivité des emplois spécialisés serait renforcée. Nous pensons que cela nécessite un débat plus large. Les négociations sur le volet qualitatif sont peut-être le bon moment pour cela.

Il nous semble qu'une liste des emplois considérés comme spécialisés devrait être établie au préalable, avec les partenaires sociaux. Sans tomber dans une liste étroite d'emplois déjà considérés comme spécialisés, ou uniquement pour les emplois pour lesquels il y a actuellement une carence de personnel.

Nous faisons également référence à 2018, où de nombreuses allocations ont été supprimées et où nous avons déjà prédit que certaines unités auraient des problèmes pour recruter suffisamment de personnel à l'avenir. D'ores et déjà, des zones et des services font l'expérience que cette mesure pourrait poser des problèmes dans un avenir proche. Là aussi, il ne faut pas que ce soit un tabou et il faut en parler lors des négociations qualitatives.

5. Indemnité pour travail à domicile

Il y a de fortes chances que les fonctionnaires reçoivent bientôt une indemnité de télétravail de 50 euros par mois. Nous sommes donc heureux que la ministre de l'Intérieur soutienne cette initiative et souhaitons également ouvrir ce droit au personnel de la police intégrée.

Étant donné que la police intégrée est soumise à des régimes d'emploi différents, il convient de développer un système qui en tienne compte.

Compte tenu de la spécificité du « métier » de la police intégrée, l'intention est de développer le cadre de manière à ce que chaque membre du personnel soit éligible. Un règlement sui generis pour la police intégrée est donc nécessaire, où les membres du personnel qui ne rempliraient pas (entièrement) les conditions, pourraient quand même bénéficier d'une indemnisation.

6. Garantie NAPAP

Au milieu des négociations salariales, nous avons été confrontés à une initiative du gouvernement visant à laisser le régime NAPAP expirer à partir de 2023. Naturellement, cette initiative a provoqué une nervosité supplémentaire parmi les membres du personnel de la police intégrée.

Cela s'est avéré être une gifle non seulement à cause du dispositif NAPAP lui-même, mais surtout parce que les accords antérieurs du gouvernement, fixés dans l'A.R. du 9 novembre 2015, ne seraient pas respectés. Connaissant l'histoire et les accords de l'A.R. susmentionné, il est incompréhensible que l'autorité ne respecte pas ses propres accords et/ou change constamment les règles du jeu pendant le jeu lui-même. En outre, il est frappant de constater que - une fois de plus - seule la police est visée.

Notre sondage auprès des membres à propos de la proposition quantitative globale montre également que les droits acquis et les promesses faites par le gouvernement dans le cadre du NAPAP constituent un point essentiel.

Nous sommes donc satisfaits - et comptons sur le respect de la parole donnée - que les accords et engagements pris précédemment, ainsi que le cadre actuel/A.R. seront bien respectés, tant qu'il n'y aura pas d'harmonisation des professions lourdes et spécifiques du fait du gouvernement.

7. Mise en œuvre

Il est bon que la première phase soit mise en œuvre très rapidement, c'est-à-dire en janvier 2023. Nous demandons donc explicitement que l'actuel accord sectoriel quantitatif soit coulé dans un seul arrêté royal.

Nous demandons également que si - au cours des groupes de travail techniques -, il apparaît que certaines personnes seraient encore touchées par des effets involontaires affectant l'augmentation nette proposée, que cela soit corrigé.

Bien sûr, il va de soi que d'autres sujets déjà négociés, protocoles et arrêtés royaux, doivent être respectés et mis en œuvre.

8. Conclusion

Compte tenu des remarques et conditions ci-dessus, et compte tenu des résultats du sondage auprès des membres de notre organisation, nous pouvons accorder un accord intermédiaire conditionnel sur le contenu des fiches proposées. Cette position a été approuvée et confirmée par les réunions du Comité national du SLFP Police des 20 et 27 janvier 2022, et du Conseil national du SNPS du 26 janvier 2022.