



Le 14 juillet 2022

## **Les négociations sectorielles - volet qualitatif - se concluent par un accord**

En janvier de cette année, les négociations sectorielles, volet quantitatif (augmentation des salaires) se sont clôturées sur un accord entre le SLFP Police, le SNPS et la ministre. Dans le même temps, un certain nombre de points qualitatifs ont également été négociés afin d'améliorer le statut du personnel de la police intégrée, de lutter davantage contre la violence à l'encontre de la police et d'accroître l'attrait du métier de police.

Hier, nous sommes parvenus à un autre accord avec la ministre de l'Intérieur sur un texte de vision qui servira de base à de nouvelles négociations portant un total de treize mesures : sept mesures qui ont été présentées comme importantes par l'autorité et six mesures émanant des cahiers revendicatifs syndicaux.

Suivent quelques-unes des mesures importantes pour nous :

### Assouplissement des règles de promotion sociale

Après 3 ans dans le grade, il sera possible à l'avenir de faire promotion sociale, à moins qu'un terme de 2 ans ne soit actuellement déjà prévu (par exemple : pour la promotion sociale de l'agent/agent de sécurité vers inspecteur et pour la promotion sociale du niveau B vers niveau A).

Les inconvénients actuels de la procédure IN-EX (membres du personnel qui aspirent à un grade supérieur ou à un niveau supérieur par le biais d'un recrutement externe) seront également éliminés.

### Dispense propre aux unités spéciales

Les membres du personnel qui commencent une formation lourde et de longue durée dans le cadre de la mobilité vers une unité spéciale, telle que DSU ou DAFA, et qui ne réussissent pas la formation ou doivent l'interrompre, peuvent retourner dans leur fonction dans le service d'origine, tant pour la police locale que pour la police fédérale.

### Violences contre les policier(ière)s

Une nouvelle circulaire sera publiée en septembre 2022. Les chiffres des incidents violents émanant de la police et les chiffres de la magistrature devront être alignés. Le nouveau Code pénal prévoira également des sanctions plus fortes pour la violence contre les policier(ière)s sous ses diverses formes.

La circulaire prévoira également qu'en cas d'incident (de tir), le directeur ou le chef de Corps devra veiller à ce que les droits et le bien-être des membres du personnel (victimes) soient sauvegardés.

### Accidents du travail – Taux INAMI

En cas d'accidents du travail graves, les frais supérieurs aux taux INAMI seront remboursés. La Commission pour la reconnaissance des actes graves de violence

jouera un rôle important à cet égard. Un fonds correspondant supportera également les coûts (au-dessus des taux INAMI, après analyse par la commission).

#### Médecins agréés et « ordonnances bleues »

Le système des médecins agréés et des ordonnances bleues est en cours de révision. Les membres du personnel pourront se rendre chez leur propre médecin généraliste, qu'il s'agisse ou non d'un médecin agréé. Dans le cadre de la nouvelle procédure avec les ordonnances électroniques, un règlement sera élaboré en consultation avec les représentants des pharmaciens pour rendre les ordonnances bleues superflues.

La liste Z portant le remboursement des médicaments et d'autres dispositions légales dans le cadre de la gratuité des soins de santé sera revue afin que les droits statutaires soient respectés.

#### Politique de fin de carrière – mesures de facilitation

Au cours des négociations quantitatives, un protocole a été signé pour respecter l'arrangement NAPAP actuel (non-activité préalable à la pension).

D'autre part, le GPI 85 de 2016 a fait également référence à des fonctions adaptées pour maintenir les membres du personnel qui souhaitent le faire plus longtemps au travail. L'autorité accepte de maintenir la dispense des prestations de nuit à partir de l'âge de 58 ans (comme c'est le cas actuellement), mais accepte également de limiter le nombre de prestations de nuit à partir de l'âge de 56 ans, sans qu'il ne puisse y avoir d'effet négatif à l'égard de la personne concernée (et de ses planifications).

Par souci d'exhaustivité, nous joignons le texte de la vision avec les treize mesures.

Vous remarquerez que ces mesures n'affectent pas les droits statutaires actuels, mais visent à soutenir le personnel de la police intégrée, tant les membres du cadre opérationnel que les CALog, dans sa carrière et son travail. Le ministre confirme une fois de plus que la date butoir pour l'entrée en vigueur de ce nouvel accord sectoriel (quantitatif et qualitatif) est toujours fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Vincent **Gilles**  
**Président National**

Vincent **Houssin**  
**Vice-Président National**

Carlo **Medo**  
**Président National**

Thierry **Belin**  
**Secrétaire National**

## Onderhandelingen Sectoraal Akkoord – Kwalitatief Luik

Voorstel 12/05/2022  
(versie 13/07/2022)

Naast het tussentijds voorwaardelijk akkoord voor het kwantitatief luik van het sectoraal akkoord (SA) afgesloten op 28/01/2022, wordt in deze sectorale onderhandelingen ook een kwalitatief luik voorzien. Het betreffen maatregelen die moeten bijdragen tot een meer aantrekkelijke politie, onder meer door de koppeling met een meer flexibel statuut. Bedoeling is om deze maatregelen te realiseren binnen deze legislatuur. Dertien maatregelen maken deel uit van het kwalitatieve luik. Bij de weergave van de punten hierna volgt het verloop van het personeelsproces met name de instroom – doorstroom – uitstroom van de personeelsleden.

Voor elk van deze punten wordt aangegeven of dit de GPI in het algemeen betreft of eerder een specifieke dienst of doelgroep. Ook zijn sommige thema's aan elkaar gelinkt wat maakt dat de werkzaamheden voor een specifiek punt soms voorafgaandelijk aan deze voor andere punten dienen te gebeuren.

### 1. Rekrutering – selectie – eigen aanwerving op maat voor de politiezones

Voor de Lokale Politie is de regeling van de “eigen rekrutering – selectie – aanwerving op maat” voor de knelpunctfuncties en de gespecialiseerde functies (zie ook punt 2), essentieel om een kwaliteitsvolle instroom in de politiezones te kunnen verzekeren.

Eenzijds, heeft het succes van het pilootproject van de politiekezone Antwerpen de voordelen van het maatwerk in de verf gezet. Anderzijds, blijft het cruciaal om de ingebouwde garanties (normen, standaarden,

## Négociation Accord Sectoriel – Volet Qualitatif

Proposition 12/05/2022  
(version 13/07/2022)

Outre l'accord conditionnel temporaire sur le volet quantitatif de l'accord sectoriel conclu le 28/01/2022, un volet qualitatif est également prévu dans ces négociations sectorielles. Cela concerne des mesures qui doivent contribuer à rendre la police plus attractive, en les liant, en outre, à un statut plus flexible. L'objectif est de réaliser ces mesures au cours de cette législature. Treize mesures font partie de la partie qualitative. La représentation ci-dessous tient compte du déroulement du processus du personnel, en particulier l'incorporation – la mobilité – la fin de carrière des membres du personnel.

Pour chaque point, il est indiqué s'il s'agit de la GPI en général ou plutôt d'un service ou d'un groupe cible spécifique. Certains thèmes sont également liés entre eux, ce qui signifie que les travaux pour un point spécifique devront parfois être achevés avant de commencer à travailler sur les autres points qui en découlent.

### 1. Recrutement – sélection – engagement, propre et sur mesure pour les zones de police

Pour la police locale, le règlement en vue du recrutement, de la sélection et de l'engagement propre et sur mesure pour les fonctions en pénurie et les fonctions spécialisées (voir aussi point 2), est essentiel afin de pouvoir assurer un afflux de qualité dans les zones de police.

D'une part, le succès du projet pilote de la zone de police d'Anvers a mis en évidence les avantages du travail sur mesure. D'autre part, il reste crucial de continuer à assurer les garanties intégrées (normes,

regie, ...) te blijven verzekeren die binnen het nieuwe selectieconcept bepaald zijn en waarvoor de inbreng en de ondersteuning van DGR/DRP voor bepaalde onderdelen vereist zijn.

Volgende modaliteiten maken deel uit van de eigen werving op maat met name (1) de klassieke mobiliteit heeft steeds voorrang; (2) de rechtstreekse aanwerving is enkel mogelijk voor de eigen politiezone; (3) zowel de rekrutering, de selectie- en wervingskost als de opleidings-, de verlonings- en de uitrustingskost is ten laste van de aanwervende politiezone.

## 2. Aantrekkelijkheid van gespecialiseerde functies - oplistingen van gespecialiseerde OPS- & CALog-functies op niveau van de GPI

Bedoeling is om de gespecialiseerde functies bij de Geïntegreerde Politie (GPI) aantrekkelijker te maken. In die context zal nagegaan worden 'of' en 'hoe' deze functies aantrekkelijker kunnen worden gemaakt. In eerste instantie zal de overheid, binnen een paritair samengestelde werkgroep, een meer dynamisch en flexibele oplisting maken van de gespecialiseerde functies binnen de Federale en Lokale Politie en dit zowel voor OPS- en CALog-functies. De bestaande lijst van bijlage 19 van het RPPol die dateert van bij de politiehervorming, is aan herziening toe (toevoegen, wijzigen en schrappen van gespecialiseerde functies). De overheid engageert zich om de lijst van bijlage 19 van het RPPol tegen 31 december 2022 aan te passen.

De overheid is bereid ook het debat aan te gaan over de aantrekkelijkheid van de gespecialiseerde functies. De overheid verwijst hierbij naar het engagement in het kwantitatieve luik om de loononderhandelingen voor de tweede fase van dit sectoraal akkoord ten laatste in januari 2024 op te starten, met als doelstelling om deze ten laatste te beëindigen in april 2024.

standards, régie, ...) qui sont déterminées dans le cadre du nouveau concept de sélection et pour lesquelles la contribution et l'appui de la DGR/DRP pour certaines parties sont nécessaires.

Les modalités suivantes font partie du recrutement propre sur mesure, en particulier : (1) la mobilité classique prime toujours ; (2) le recrutement direct n'est possible que pour sa propre zone de police; (3) les coûts tant du recrutement, de la sélection, de l'engagement que de la formation, de la rémunération et de l'équipement sont à charge de la zone de police qui recrute.

## 2. Attractivité des fonctions spécialisées - listes des fonctions spécialisées OPS & CALog au sein de la GPI

L'objectif est de rendre plus attractives les fonctions spécialisées de la Police Intégrée (GPI). Dans ce contexte, il sera examiné « si » et « comment » ces fonctions peuvent être rendues plus attractives. Dans un premier temps, l'autorité établira, au sein d'un groupe de travail composé paritairement, une liste plus dynamique et flexible des fonctions spécialisées au sein de la Police Fédérale et Locale, tant pour les fonctions OPS que CALog. La liste existante de l'annexe 19 du PJPOL, qui remonte à la réforme de la police, doit être révisée (ajout, modification et suppression de fonctions spécialisées). L'autorité s'engage à modifier la liste de l'annexe 19 du PJPOL d'ici le 31 décembre 2022.

L'autorité est également prête à ouvrir le débat sur l'attractivité des fonctions spécialisées. L'autorité fait à cet égard référence à son engagement dans le volet quantitatif d'entamer au plus tard en janvier 2024 les négociations salariales pour la deuxième phase de cet accord sectoriel, avec comme objectif de les terminer au plus tard en avril 2024.

### 3. CALog - Wegingssysteem Niveau A

Het wegingssysteem CALog niveau A maakt gebruik van twee assen: bijdragen en omkadering. Er wordt gevraagd om bijvoorbeeld het criterium "expertise" op te nemen bij de weging. Dit moet leiden tot het makkelijker aanwerven maar ook het behouden van de zeer gespecialiseerde medewerkers. Thans wordt hun loopbaan immers beperkt tot een baremische loopbaan. Het systeem dat gebruikt wordt binnen het federaal openbaar ambt kan hiervoor als voorbeeld dienen, zonder dit volledig over te nemen.

Het nieuwe wegingssysteem zal van toepassing zijn op de gehele GPI en op zowel de reeds bestaande functies (cf. deze zullen herwogen worden) als de nieuwe functies.

De voorbereidende werkzaamheden zullen via een paritair samengestelde werkgroep verlopen. Naast het nieuw wegingssysteem zelf en de rol van de wegingscommissie zullen ook andere hieraan gelinkte modaliteiten en voorwaarden zoals het toepassingsgebied, waaronder ook deze voor de kandidaten sociale promotie (inclusief voor de functies boven het niveau A1), de datum van inwerkingtreding hierin besproken worden.

### 4. Sociale promotie - Versoepeling & uniforme aanwezigheidstermijn(en)

Bedoeling is om alle GPI-medewerkers, zowel OPS als CaLog, de mogelijkheid te geven om sneller door te groeien naar een hoger kader door gebruik te maken van (1) de procedure sociale promotie, na drie jaar in de graad of door gebruik te maken van (2) de procedure IN-EX, zonder de nadelen hiervan te hebben.

Hierdoor kan de politie meer kansen creëren in de organisatie en betere loopbaanperspectieven aanbieden. Een waaier aan criteria die bijdragen tot "verworven competenties" (kennis - vaardigheden - attitudes) vastgesteld via een vereist diploma of accreditatiebrevet, anciënniteit, ervaring,... komen hiervoor in aanmerking.

### 3. CALog - Système de pondération Niveau A

Le système de pondération CALog Niveau A utilise deux axes: la contribution et l'encadrement. Il est demandé d'inclure par exemple le critère "expertise" dans la pondération. Cela devrait permettre de faciliter le recrutement, mais aussi le maintien de collaborateurs hautement spécialisés. À l'heure actuelle, leur carrière est limitée à une carrière barémique.

Le système utilisé dans la fonction publique peut servir d'exemple, sans le copier complètement.

Le nouveau système de pondération s'appliquera à l'ensemble de la GPI et à la fois aux fonctions déjà existantes (cf. qui seront répondérées) et aux nouvelles fonctions.

Les travaux préparatoires seront effectués par un groupe de travail composé paritairement. Outre le nouveau système de pondération et le rôle de la commission de pondération, d'autres modalités et conditions connexes tels que le champ d'application, dont celui pour les candidats issus de la promotion sociale (y inclus les fonctions au-dessus du niveau A1), la date d'entrée en vigueur y seront abordés.

### 4. Promotion sociale - Assouplissement & délai(s) de présence uniforme(s)

L'objectif est de donner à tous collaborateurs de la GPI, à la fois OPS et CaLog, la possibilité d'accéder plus rapidement vers un cadre supérieur, en utilisant la procédure de (1) la promotion sociale, après trois ans dans le grade, et de (2) la procédure IN-EX, sans en subir les désavantages de celle-ci.

Cela permet à la police de créer plus d'opportunités dans l'organisation et d'offrir de meilleures perspectives de carrière. Une série de critères qui contribuent aux « compétences acquises » (connaissances - aptitudes - attitudes) confirmées par un diplôme ou un certificat d'accréditation requis, l'ancienneté, l'expérience, etc. sont pris en compte.

4.1 Door de termijnen van de sociale promotie voor alle kaders naar drie jaar te brengen, tenzij deze waar twee jaar vermeld staat (agent → INP en niveau B → A), wordt de procedure van de sociale promotie meer uniform en soepel. Nu beschikken sommige graden reeds over de mogelijkheid om na een kortere aanwezigheidstermijn de overgang naar een hoger kader te maken en andere dan weer niet. Vanaf de graad van inspecteur is bijvoorbeeld de aanwezigheidstermijn 6 jaar terwijl een agent reeds na 2 jaar kan deelnemen aan de sociale promotie.

Gekoppeld aan het evaluatiesysteem (na de eerste twee jaar) en de bijkomende evaluatie van de leidinggevende in het kader van de kandidaatstelling van het personeelslid voor deelname aan de selectieprocedure voor de sociale promotie (na het derde jaar), is het immers mogelijk om zicht te hebben op de vereiste competenties (kennis – vaardigheden – attitudes en groeipotentieel) van het personeelslid om door te groeien naar een hoger kader (met uitzondering van de overgang CALog naar niveau C waar deze bijkomende evaluatie niet vereist is).

Bij deze wijzigingen dient ook een overgangperiode met specifieke modaliteiten te worden voorzien.

4.2 De IN-EX-procedure, as such niet voorzien in het RPPol, is nu reeds een mogelijkheid tot versnelde sociale promotie, mits men over het vereiste diploma beschikt. De overheid engageert zich om de problematiek omtrent de huidige nadelen van de IN-EX procedure in beeld te brengen en te objectiveren tegen 31 december 2022, waarna de overheid oplossingen zal aanreiken om hieraan te remediëren.

## 5. Versoepelen van de mobiliteitsregels – Brevet- en niet-brevethouders

De overheid wil mensen in de organisatie houden en kansen geven om naar

4.1 En ramenant les délais à trois ans pour tous les cadres (OPS et CALog), sauf mention contraire de deux ans (agent → INP et niveau B → A), la procédure de la promotion sociale est plus uniforme et assouplie. Certains grades disposent actuellement de la possibilité de passer à un cadre supérieur après un temps de présence plus court et d'autres grades ne l'ont pas. A partir du grade d'inspecteur, la période de présence est par exemple de 6 ans, alors qu'un agent peut déjà participer à la promotion sociale après 2 ans..

Le système d'évaluation (après les deux premières années) couplé à l'évaluation complémentaire du dirigeant dans le cadre de la candidature du membre du personnel à sa participation à la procédure de sélection pour la promotion sociale (après la troisième année), permet en effet d'avoir un aperçu des compétences requises (connaissances – compétences – attitudes et potentiel de croissance) du membre du personnel pour évoluer vers un cadre supérieur (avec l'exception de la transition CALog vers le niveau C où cette évaluation supplémentaire n'est pas prévue).

Pour ces adaptations il est impératif de prévoir une période de transition avec des modalités transitoires.

4.2 La procédure IN-EX, en tant que telle pas prévue dans le PJPoL, est déjà une possibilité de promotion sociale accélérée, à condition d'avoir le diplôme requis. L'autorité s'engage à cartographier et à objectiver les problèmes liés aux désavantages actuels de la procédure IN-EX avant le 31 décembre 2022, après que l'autorité proposera des solutions pour y remédier.

## 5. Assouplissement des règles de la mobilité – Titulaires de brevet et les non-titulaires

L'autorité veut garder les gens dans l'organisation et donner la possibilité

gespecialiseerde functies te gaan. Ook stelt de overheid voor om de noodzaak van een brevet voor een herplaatsing in een gespecialiseerde betrekking af te schaffen, zonder te raken aan de voorrangsregeling van brevethouders van de mobiliteit (basisregel). Pas na een vruchteloze mobiliteitsronde (= geen kandidaten), is een herplaatsing van een personeelslid zonder brevet mogelijk, waarna deze de hierbij horende functionele opleiding dient te volgen.

Ook de geldigheidstermijnen van brevetten worden herbekeken en, waar mogelijk, geüniformeerd en verlengd.

#### 6. Versoepelen van de mobiliteitsregels – Afschaffen van de voorrangsregel ‘anciënniteit’ voor inspecteur in het CIK – GPI44ter

De overheid wenst de voorrangsregeling op basis van anciënniteit af te schaffen voor de inspecteurs die via mobiliteit naar het CIK willen gaan en deze te vervangen door de klassieke regels van de mobiliteit (interview en selectie zoals voor andere categorieën). Dit moet op personeelsbeleid en –beheer bijdragen tot een reactiever en meer wendbaar CIK. Een minimale aanpassing van de GPI44ter zal hiertoe voorgesteld worden.

#### 7. Versoepelen van de mobiliteitsregels – bijzondere vrijwaring voor bijzondere diensten

Bedoeling is om een medewerker de mogelijkheid te geven om terug te keren naar zijn of haar oorspronkelijke functie binnen de GPI, wanneer de medewerker mobiliteit maakt naar een bijzondere dienst van de Federale Politie zoals bijvoorbeeld DSU en DAFA, waarvoor een welbepaalde opleiding is voorzien, én de medewerker niet slaagt in deze opleiding.

Hierbij geniet de betrokkene een vrijwaring in zijn/haar functie in zijn/haar dienst van oorsprong, gedurende de opleiding of na het niet slagen in de opleiding.

d'accéder à des postes spécialisés. L'autorité propose également d'abolir l'exigence d'un brevet dans le cadre d'une réaffectation dans une fonction spécialisée, sans modifier la règle de priorité pour la mobilité (règle de base). Ce n'est qu'après un cycle de mobilité infructueux (pas de candidat) qu'une réaffectation d'un membre du personnel sans brevet est possible, après quoi il suit la formation fonctionnelle y associée.

De plus, la durée de validité des brevets sera revue et, si possible, uniformisée et prolongée.

#### 6. Assouplissement des règles de mobilité - Suppression de la règle de priorité d'ancienneté pour l'inspecteur dans le CIK - GPI44ter

L'autorité veut abolir la règle de priorité basée sur l'ancienneté GPI 44ter pour les inspecteurs qui veulent intégrer un CIK par mobilité et remplacer ce critère exclusif par les règles classiques de la mobilité (entretien et sélection comme pour les autres catégories). Cela devrait contribuer à rendre le CIK plus réactif et plus flexible en termes de politique et de gestion du personnel. Un ajustement minimal du GPI 44ter sera proposé.

#### 7. Assouplissement des règles de mobilité - Exemption spéciale pour les services spéciaux

L'objectif est de rendre possible le retour d'un membre du personnel dans son unité ou sa fonction service d'origine au sein de la GPI, lorsqu'après une mobilité vers un service spécial de la Police Fédérale comme par exemple DSU, DAFA, où une formation spécifique est dispensée, le membre du personnel échoue à cette formation.

La personne concernée bénéficie, durant la formation ou après échec de cette dernière, d'une sauvegarde de sa fonction dans son service d'origine.

De te ontvangen eenheid neemt de kosten voor de opleiding op zich aangezien dit kadert in de mobiliteitsprocedure. De gewone plaats van het werk wordt in de ontvangende eenheid gezet voor de duurtijd van de opleiding. Op deze manier is er geen bijkomende budgettaire impact op het vlak van aanrekening arbeidstijd voor woon-werkverplaatsing, kunnen geen verplaatsingskosten woon-werkverkeer en maaltijdvergoedingen aangerekend worden.

## 8. Herziening van de opleiding voor het gespecialiseerde kader (HINP BS) en voor de gespecialiseerde betrekkingen (bijlage 19)

8.1 Gespecialiseerde functies: gezien de hoge nood aan een gespecialiseerde in/doorstroom bij zowel de Federale als de Lokale Politie en rekening houdend met de herziening van de oplistings (schrappen – wijzigen – toevoegen) van gespecialiseerde functies op niveau van de GPI (zie ook punt 2.) moeten ook sommige functionele opleidingen (EDA's) voor deze gespecialiseerde OPS en CALog functies herzien worden.

Bijkomend zal, na analyse, nagegaan worden 'hoe' de federaal gerechtelijke opleiding en de opleiding 'bevoegdheid officier van gerechtelijke politie' voor het basiskader inspecteur kunnen worden ingekort, zonder in te boeten aan de kwaliteit ervan.

8.2 Gespecialiseerd kader HINP BS: ook de basisopleiding voor het gespecialiseerd kader HINP BS ten behoeve van de gehele GPI wordt herzien, en dit met respect voor de onderhandelings- en overlegregels. Dit is in het bijzonder essentieel voor de lokale politie en voor DGJ en de dringende nood aan de HINP BS. Bedoeling hiervan is om dergelijke medewerkers niet alleen te houden in deze gespecialiseerde functies maar hen ook betere loopbaanperspectieven aan te bieden.

Deze profielen met bijzonder specialisatie behoren tot het gespecialiseerd kader en zullen ingevolge de inkorting van de opleiding,

L'unité d'accueil prend en charge le coût de la formation, celle-ci faisant partie de la procédure de mobilité. Le lieu de travail régulier est fixé dans l'unité d'accueil pour la durée de la formation. De cette manière, il n'y a pas d'impact budgétaire supplémentaire en termes d'imputation du temps de travail pour les déplacements domicile-travail, aucun frais de déplacement domicile-travail ne peut être imputé et aucune indemnité de repas ne peut être imputée non plus.

## 8. Révision de la formation pour le cadre spécialisé (INPP SP) et pour les fonctions spécialisées (annexe 19)

8.1 Fonctions spécialisées: compte tenu du besoin élevé en personnel spécialisé à recruter tant à Police Fédérale qu'à la Police Locale et de la révision de la liste (supprimer – modifier – ajouter) des fonctions spécialisées au sein de la CGPI (voir aussi le point 2.), il est indispensable de revoir certaines formations fonctionnelles (EDA's) pour ces fonctions spécialisées OPS et CALog.

De plus, après analyse, il sera examiné 'comment' la formation judiciaire fédérale et la formation 'compétence d'officier de police judiciaire' pour le cadre de base inspecteur peuvent être raccourcies, sans compromettre la qualité de celles-ci.

8.2 Cadre spécialisé INPP SP : la formation de base pour le cadre spécialisé INPP SP au profit de toute la GPI sera aussi revue, et ceci dans le respect des règles de négociation et de concertation. Ceci est en particulier essentiel pour la police locale et pour la DGJ et du besoin urgent d'INPP SP. L'objectif est non seulement de maintenir ces collaborateurs dans ces postes spécialisés, mais aussi de leur offrir de meilleures perspectives de carrière.

Ces profils avec un spécialisation particulière appartiennent au cadre spécialisé et ne pourront plus évoluer vers le cadre moyen



niet langer kunnen doorstromen naar het klassieke middenkader.

De toepassing binnen DGJ van het vernieuwd (versneld/verkort) rekruterings- en selectieconcept én opleidingstraject is een essentieel punt in dit kwalitatief luik, gegeven de afspraken die hieromtrent gemaakt zijn binnen de Federale Regering, alsook binnen het College van de Procureurs-generaal.

## 9. Werkorganisatie – Twaalfuren dienst

De overheid wijst op de meerwaarde om de twaalfuren diensten te organiseren die rekening houden met duidelijk operationele behoeften en modaliteiten afhankelijk van de type diensten bij de Federale en de Lokale Politie, en wenst het debat hierover aan te gaan met de vakorganisaties.

Het werken in 12-urendiensten zal mogelijk gemaakt worden binnen duidelijke modaliteiten en voorwaarden zoals:

- het niet overschrijden van de 12 uur per dag en van de 50 uur per week;
- het beantwoorden aan duidelijk operationele behoeften en modaliteiten afhankelijk van de typen diensten bij de Federale en de Lokale Politie;
- het steeds motiveren van deze regeling, inclusief het maken van een risicoanalyse, het voorzien van hieraan aangepaste preventiemaatregelen (zoals bv. overlappende diensten; extra pauzes; ...) en het hiertoe uitwerken van de meest optimale dienstroosters;
- last but not least, het kaderen binnen het raam van de EU-regelgeving.

## 10. Geweld tegen Politie

Geweld tegen de politie is onaanvaardbaar. De overheid engageert zich om de akkoorden en initiatieven die sedert 2012 in ontwikkeling zijn, verder te finaliseren en te implementeren. Het geweld tegen de politie

classique, suite au raccourcissement de cette formation.

L'application au sein de la DGJ du nouveau concept de recrutement et de sélection (accéléré/abrégé) et du parcours de formation est un point essentiel de ce volet qualitatif, compte tenu des accords passés à cet égard au sein du Gouvernement Fédéral, ainsi qu'au sein du Collège des procureurs généraux.

## 9. Organisation du travail - Service de douze heures

L'autorité met en avant la valeur ajoutée de l'organisation de services en douze heures qui répondent à des besoins opérationnels et modalités claires en fonction des types de services au sein de la Police Fédérale et Locale, et souhaite ouvrir ce débat avec les organisations syndicales.

Le travail en service de 12 heures pourra être instauré selon des modalités et des conditions claires comme :

- ne dépassant pas les 12 heures par jour et les 50 heures par semaine;
- répondre à des besoins opérationnels et modalités claires en fonction des types de services au sein de la Police Fédérale et Locale;
- toujours motiver ce règlement, y compris la réalisation d'une analyse des risques, la rédaction de mesures de prévention appropriées (comme des services qui se chevauchent; des pauses supplémentaires; ...) et le développement des grilles de service les plus optimales à cette fin;
- enfin et surtout, l'inscrire dans le cadre de la réglementation de l'UE.

## 10. Violence envers la police

La violence envers la police est inacceptable. L'autorité s'est engagée à poursuivre la finalisation et la mise en œuvre des accords et des initiatives en cours de développement depuis 2012. Par ailleurs, la lutte contre les

aanpakken is bovendien één van de belangrijkste prioriteiten van de beide politievoogdijministers. Conform het regeerakkoord, hun respectievelijke beleidsverklaringen en beleidsnota's hebben ze hiertoe al verschillende initiatieven met resultaten geleverd en zullen dit ook verder blijven doen.

Wat de administratieve en HR-procedures bij geweld tegen politie betreft, worden de werkzaamheden in de hiervoor opgerichte werkgroep, opnieuw aangevat. De nieuwe omzendbrief hierover zal in september op het onderhandelingscomité geagendeerd worden. In deze omzendbrief zal ook verwezen worden naar het justitieel beleid en de gerechtelijke procedures ter zake. In het raam van (schiet-) incidenten zal de directeur of korpschef er op toe zien dat de rechten en het welzijn van de personeelsleden/ slachtoffers worden gevrijwaard.

Wanneer dergelijk geweld tegen de politie gepleegd wordt, zal een strenge gerechtelijke reactie volgen. De aanpak hiervan moet niet alleen straffer, maar ook strenger zijn. De minister van Justitie heeft deze visie aan het begin van de legislatuur kracht bijgezet door het College van procureurs-generaal te verzoeken de omzendbrief COL 10/2017 aan te passen en te verstrengen. Zodoende is er sprake van een lik-op-stuk beleid, waarbij dergelijk feiten stevast een passend gerechtelijk gevolg krijgen. Er wordt momenteel gewerkt aan een evaluatie van deze COL 10/2017 wat de verfijning van de geregistreerde cijfers betreft. De cijfers van de politie (MISI) en de cijfers van Justitie dienen op elkaar afgestemd te worden. Bovendien wordt er door de referentiemagistraten die zijn aangesteld binnen elk Parket-Generaal gewaakt over een adequate toepassing en opvolging van deze omzendbrief. De leidinggevenden en vakorganisaties kunnen zich steeds richten tot de door de korpschefs van het Openbaar Ministerie aangewezen magistraten. In de schoot van de lopende werkzaamheden aan het nieuw strafwetboek

violences à l'encontre de la police est l'une des principales priorités des deux ministres de tutelle de la police. Conformément à l'accord de gouvernement, à leurs déclarations et notes de politique respectives, ils ont déjà pris diverses initiatives qui donnent des résultats et continueront de le faire.

Quant aux procédures administratives et RH, en cas de violence contre la police, les activités du groupe de travail créé à cet effet sont en train de reprendre. La nouvelle circulaire sera prévue à l'agenda du comité de négociation de septembre. Cette circulaire fera également référence à la politique et aux procédures judiciaires en la matière. Dans le cadre des incidents (de tir) le directeur ou le chef de corps veillera à ce que les droits et le bien-être des membres du personnel/des victimes soient sauvegardés.

Lorsque de telles violences sont commises contre la police, une réponse judiciaire sévère s'ensuit. L'approche à cet égard doit non seulement être plus stricte, mais aussi plus sévère. En début de législature, le ministre de la Justice a renforcé cette vision en demandant au Collège des procureurs généraux d'adapter et de durcir la circulaire COL 10/2017. En conséquence, cela consiste en une politique très efficace, selon laquelle de tels faits reçoivent invariablement une conséquence judiciaire appropriée. Une évaluation de cette COL 10/2017 est actuellement en cours en ce qui concerne l'affinement des chiffres enregistrés. Les chiffres de la police (MISI) et les chiffres de la justice doivent être harmonisés. Par ailleurs, les magistrats de référence qui sont nommés au sein de chaque parquet général veillent à la bonne application et au suivi de cette circulaire. Les dirigeants et les organisations syndicales peuvent toujours s'adresser aux magistrats désignés par les chefs de corps de Ministère Public. Les travaux en cours sur le nouveau code pénal prévoient également des peines accrues pour les formes de violence à l'encontre de la police.

worden ook strafverzwaringen opgenomen voor vormen van geweld tegen politie.

### 11. Arbeidsongevallen – RIZIV-tarieven

Bij ernstige en zware arbeidsongevallen wordt gevraagd om extra kosten bovenop RIZIV tarief te kunnen terugbetalen. Voorstel is om de volledige terugbetaling van dergelijke medische meerkosten voor het personeelslid in te bedden in de regelgeving.

Een rol wordt hier weggelegd voor de commissie van de erkenning van ernstige gewelddaden en bijhorend fonds door hun toepassingsgebied ter verruimen. Zware letsels met een duidelijk impact op het psychisch, sociaal en financieel leven van de betrokken personeelsleden worden hier dus geïsoleerd. Dossiers met kosten bovenmatig aan het RIZIV-tarief, worden na analyse van de commissie, gedragen door dit fonds.

Gezien het verschil van verzekeringssystemen tussen de Lokale Politie (derde verzekeraar) en de Federale Politie (eigen verzekeraar) zal ook de reglementaire, organisatorische en budgettaire impact op de twee 'verzekeringssystemen' bij de GPI onderzocht worden en zullen, indien van toepassing, hiertoe oplossingen voorgesteld worden (bv. voorzien in een bijkomende verplichte verzekering).

### 12. Medische kosten – procedure erkende geneesheren – “blauwe briefjes”

Gelet op het recht op kosteloze gezondheidszorgen wordt voorgesteld om het systeem van aangenomen geneesheren en dat van de 'blauwe briefjes' (voorschriften) te herzien.

Bedoeling is om het systeem van aangenomen geneesheren af te schaffen. Naast de artsen van de medische dienst van de Federale Politie (DGR/DRP/PMS) is het de bedoeling om dat de betrokken personeelsleden ook bij de eigen huisarts terecht kunnen. Dit kan aangepast worden via een eenvoudige wijziging van art. X.I.2. RPPol.

### 11. Accidents de travail – tarifs INAMI

En cas d'accidents du travail graves et sévères, il est demandé de rembourser les frais supplémentaires en plus du taux de l'INAMI. La proposition consiste d'intégrer le remboursement intégral des frais médicaux dans la réglementation.

Un rôle est réservé à la commission pour la reconnaissance d'actes de violence grave et via un élargissement du champ d'application du fonds y associé. Par conséquent, les blessures graves ayant un impact évident sur la vie psychique, sociale et financière des membres du personnel concernés. Les coûts dépassant le taux INAMI et certes plafonnés, seront, après analyse de la commission, pris en charge par ce fonds.

Compte tenu de la différence des systèmes d'assurance entre la Police Locale (assureur tiers) et la Police Fédérale (assureur propre), il est demandé de clarifier l'impact réglementaire, organisationnel et budgétaire sur ces deux systèmes d'assurance et de proposer, et le cas échéant, des solutions à cet égard seront proposées (p. ex. prévoir une assurance complémentaire obligatoire).

### 12. Frais médicaux – procédure des médecins agréés – « notes bleues »

Compte tenu du droit à la gratuité des soins, il est proposé de réviser le système des médecins agréés et celui des « notes bleues » (ordonnances).

L'objectif est de supprimer le système des médecins agréés. Outre les médecins du service médical de la Police fédérale (DGR/DRP/PMS), l'intention est que les membres du personnel concernés puissent également contacter leur propre médecin généraliste. Ceci peut être adapté par un simple amendement à l'Art. X.I.2. PJPOL.

Ook het systeem van de 'blauwe briefjes' moet vereenvoudigd worden. De overheid zal het nodige doen met de apothekersbond inzake een nieuwe procedure voor elektronische voorschriften. Dit kan anders geregeld worden middels goede afspraken met de apothekersbond tegen het najaar 2022..

De overheid engageert zich om de Z-lijst rond terugbetaling medicatie, en andere statutaire regels te herbekijken tegen september 2022 in het raam van de kosteloze gezondheidszorgen in de brede zin van het woord, conform het statuut en met respect voor de verworven rechten.

### 13. Eindeloopbaanbeleid – activeringsbeleid met faciliterende maatregelen

Dit punt maakt deel uit van het tussentijds voorwaardelijk akkoord voor het kwantitatieve luik waarbij voor de NAVAP een apart protocol is afgesloten.

In het kader van het eindeloopbaanbeleid voor GPI, meer specifiek de toepassing van de NAVAP-regeling, wil de overheid de volgende vijf doelstellingen realiseren:

- responsabiliseren van de organisatie om tijdig voldoende aangepaste functies te voorzien waar mogelijk op basis van het aantal personeelsleden dat in de voorwaarden NAVAP verkeert in de verschillende korpsen van de GPI;
- open stellen van aangepaste functies voor de betrokken doelgroep, binnen de GPI in eerste instantie binnen het eigen korps / de eigen entiteit, maar mogelijks ook er buiten (via een aanpassing van de omzendbrief GPI 85 van 22 februari 2016);
- verduidelijken van de voorziene activeringsmaatregelen in het statuut (zoals bv. de vrijstelling nachtprestaties zonder negatieve gevolgen, het toekennen van extra dagen verlof, het voorzien van halftijdse regimes, ...) die als onderdeel van een

Le système des "notes bleues" devrait également être simplifié. L'autorité fera le nécessaire avec l'association des pharmaciens concernant de nouvelles procédures pour les prescriptions électroniques. Cela peut être organisé différemment grâce à de bons accords avec l'association des pharmaciens, pour l'automne 2022.

L'autorité s'engage à revoir la liste Z concernant le remboursement des médicaments et les autres règles statutaires dans le cadre des soins de santé gratuits conformément au statut et dans le respect des droits acquis avant septembre 2022.

### 13. Politique de fin de carrière – politique d'activation avec des mesures d'adaptation

Ce point fait partie de l'accord conditionnel temporaire pour la composante quantitative, un protocole séparé ayant été conclu pour la NAPAP.

Dans le cadre de la politique de fin de carrière de la GPI), plus précisément l'application des dispositions NAPAP, l'autorité souhaite atteindre les cinq objectifs suivants :

- responsabiliser l'organisation afin d'assurer à temps suffisamment de fonctions adaptées, si possible, en fonction du nombre de personnels remplissant les conditions NAPAP dans les différents corps de la GPI ;
- ouvrir des fonctions adaptées au groupe cible concerné, au sein de la GPI en premier lieu au sein de sa propre force/entité, mais éventuellement aussi en dehors de celle-ci (via un amendement à la lettre circulaire GPI 85 du 22 février 2016);
- préciser les mesures d'activation envisagées dans le statut (telles que, par exemple, l'exemption des prestations de nuit sans conséquence négative, l'octroi de jours de congé supplémentaires, la mise en place de régimes à mi-temps, etc.) pouvant être considérées comme

- eindeloopbaanbeleid beschouwd kunnen worden;
- inzetten op het telewerkbeleid op maat van de betrokken personeelsleden. Door meer dagen van thuis uit te kunnen werken, kunnen functies langer volgehouden worden;
- opzetten van een driemaandelijke monitoring en rapportering teneinde nauwgezet de evolutie van de non-activiteit en de opnames van aangepast werk en/of activeringsmaatregelen op te volgen en waar nodig bij te sturen.

De opdracht hiertoe werd door de Minister van Binnenlandse Zaken aan het CCGPI gegeven op 7 maart 2022 (RIO 2022/473).

Binnen het 'activeringsbeleid' om de personeelsleden die het einde van hun loopbaan naderen, gemotiveerd en comfortabel aan het werk te houden, is het de bedoeling om ook een aantal faciliterende maatregelen te voorzien voor de betrokken doelgroep (zoals aangepast werk in aantrekkelijke functies binnen het ressort; een extra dag verlof vanaf 59 jaar voor de leden van het operationeel kader en van het administratief en logistiek kader; een telewerkbeleid op maat;...). Een statutaire aanpassing wordt onderzocht om vanaf de leeftijd van 56 het aantal nachtprestaties te verminderen. Een concreet voorstel waarbij activering bij een eindeloopbaan wordt nagestreefd zal worden voorgelegd op het onderhandelingscomité. Voorstel is om deze maatregelen op te nemen bij de herwerking van de GPI85.

faisant partie d'une politique de fin de carrière ;

- miser sur la politique de télétravail adaptée aux collaborateurs concernés. En pouvant travailler à domicile plus de jours, les fonctions peuvent être exercées plus longtemps ;
- mettre en place un monitoring et reporting trimestriel afin de suivre au plus près l'évolution de l'inactivité et de la prise des mesures de travail adaptées et/ou d'activation, et d'ajuster si nécessaire.

La mission en a été donnée au CCGPI par la Ministre de l'Intérieur le 7 mars 2022 (RIO 2022/473).

Dans le cadre d'une politique d'activation, pour garder le personnel qui approche de la fin de sa carrière motivé et confortable au travail, l'objectif est de prévoir aussi des mesures d'adaptation pour le groupe-cible (comme du travail adapté dans des fonctions attrayantes dans le ressort; un jour de congé supplémentaire à partir de l'âge de 59 ans pour les membres du cadre opérationnel et pour le cadre administratif et logistique ; une politique de télétravail sur mesure ; ... ) pour le groupe cible. Une adaptation statutaire est examinée pour réduire le nombre de prestations de nuit à partir de 56 ans. Une proposition concrète visant l'activation de ce dispositif en fin de carrière sera soumise au comité de négociation. Il est proposé d'intégrer ces mesures dans la révision de la GPI85.

<p>Voor de overheid:</p> <p>Annelies VERLINDEN Minister van Binnenlandse Zaken, Institutionele Hervormingen en Democratische Vernieuwing</p> <p>Datum:</p>	
--	--

Voor het NSPV: Pour le SNPS:  Naam – Nom:  Handtekening – signature:	
Voor het VSOA – Politie: Pour le SLFP – Police:  Naam – Nom:  Handtekening – signature:	