

Echo

NSPV - SNPS - NGPS



jobpol.be

de politie rekruteert
la police engage

Laissez cet Echo partout et aidez-nous à trouver de nouveaux collègues !

Partout?

Exemples : salles d'attente, cafés, magasins, clubs de sport, communes,...

LE NOUVEAU CONCEPT
DE SÉLECTION ET DE
RECRUTEMENT

DOSSIER
HISTORIQUE DES
NÉGOCIATIONS
SALARIALES



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpsngps/>



REVUE
TRIMESTRIELLE
AVRIL
2022

NR.740

LE MOT DU PRÉSIDENT

Il est de coutume qu'il revient au président de rédiger la préface de l'Echo syndical.

Aujourd'hui, notre Echo syndical est de retour et ce numéro est particulier. J'ai pris l'option d'écrire un article détaillé sur le dernier accord sectoriel. Et pour comprendre cet accord, il faut en connaître l'historique et donc, revenir sur les différentes négociations salariales de ces dernières années. L'un ne peut pas être considéré sans tenir compte de ce qui précède.

Je vous invite, cher lecteur, à vous joindre à moi pour parcourir ces feuillets avec le discernement et l'ampleur de vue nécessaires.

Au moment de boucler ce numéro, nous venons de tenir l'Assemblée Générale de notre Association. C'est toujours un moment important, une référence annuelle. Notre association est-elle toujours sur la bonne voie ? Notre situation financière est-elle bonne ? Avons-nous rempli toutes les obligations légales concernant notre association ?

Une association ne peut être forte que si sa structure interne est incontestable. Je peux vous certifier que c'est bien le cas.

Nous avons dû regretter que les récentes négociations salariales ont provoqué le départ d'un certain nombre de membres. Des détracteurs prétendent que le SNPS n'est pas une association «démocratique». Ma seule réponse est de les inviter à lire attentivement nos statuts et notre Règlement d'Ordre Intérieur. Notons d'ailleurs que nos statuts sont accessibles dans le Moniteur Belge.

Quoi qu'il en soit, en tant que président, il est de ma responsabilité de maintenir notre association sur les rails.

En route vers l'avenir.

Nous avons encore de nombreux défis à relever. Nous devons continuer à négocier la prochaine phase de l'accord sectoriel. Je parle du volet qualitatif, dont notamment un important travail sur tout ce qui a trait à la «violence contre la police».

Nous ne pourrons jamais accepter que les policiers servent de punching-ball à certains groupes de la société.

Cependant, nous devons constater que certaines tendances dangereuses apparaissent dans notre société. L'envie de polarisation est omniprésente. Des groupes importants se lèvent, dénoncent leur mécontentement par rapport à leurs conditions de vie et crient leurs exigences. Le bleu de notre uniforme a, sur certains, l'effet du chiffon rouge sur un taureau dans l'arène. Nous ne pouvons certainement pas toujours compter sur les applaudissements des gens car la police

est spontanément assimilée à «l'autorité».

Personne ne semble vouloir comprendre que c'est l'électeur qui décide, ou bien est-ce une utopie ? Y a-t-il vraiment quelque chose qui ne va pas dans notre système politique ? En tout cas, les policiers ne doivent pas devenir les victimes des désaccords entre certains groupes et le gouvernement.

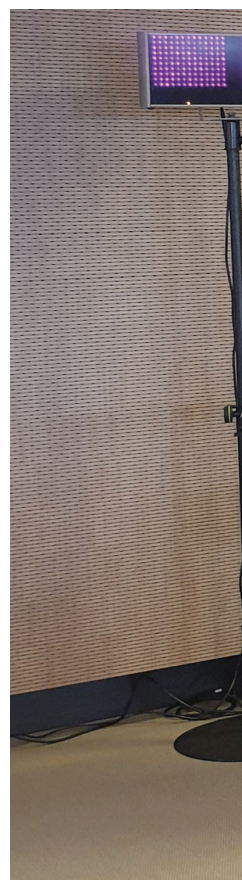
Sommes-nous dans un courant de confrontations, de polarisation, de pensées du tout «noir ou blanc»? L'histoire nous le dira.

En tous cas, notre engagement est de défendre les intérêts de tous nos membres. Même quand c'est difficile...

Continuons à faire preuve de solidarité, à nous soutenir mutuellement. Merci pour votre fidélité à notre syndicat.

Ensemble, nous sommes plus forts !

Carlo Médo
Président National



“ECHO” est le trimestriel du Syndicat National du personnel de Police et de Sécurité.

Les non-membres peuvent souscrire un abonnement annuel en versant € 77 au numéro de compte
BE06 3101 1451 1822 du SNPS.

Les données personnelles sont traitées conformément aux dispositions de la loi de la vie privée (Loi 08/12/1992).

Editeur responsable:

Carlo Médo

Mise en page:

Joeri Franck

Romboutsstraat 1/011

1932 Zaventem

T 02 644 65 00

www.snps.be

Vu l'Art. 29 de la loi du 24 Mars 1999, le montant de la cotisation syndicale pour les membres actifs doit être adapté

à partir du 1/1/2021 comme suit :

- € 168,00 (paiement annuel)
- € 14,00 (paiement mensuel)





POLICE FÉDÉRALE : PROCRASTINATION OU BANQUEROUTE ?

Ce n'est plus qu'un secret de polichinelle, la Police fédérale va mal. Très mal même. Et depuis pas mal de temps déjà.

Les récentes coupes sombres décidées par le conclave budgétaire d'octobre dernier ne sont pas de nature à rasséréner et ont manifestement inquiété au plus haut niveau. En témoignent les récentes sorties médiatiques du Procureur fédéral Frederic Van Leeuw, du Président du Collège des Procureurs Généraux, Ignacio de la Serna, ou encore de la députée @cdh, Vanessa Matz. La santé très précaire de la Police fédérale préoccupe.

Très souvent décriée par le monde politique, la police en général (et la "Fed" en particulier), est toujours en première ligne pour recevoir les critiques de tous bords.

La crise sanitaire 'Covid' a cruellement impacté nos libertés individuelles et les mesures restrictives qui nous étaient imposées, quelques fois (souvent ?) de manière totalement incompréhensible, ont été mal vécues. Bien entendu, les policiers, chargés de faire respecter ces règles, se voyaient attribuer le rôle des méchants. Des méchants qui ont payé un lourd tribut à la pandémie : à la mi-février 2022, plus de 35,000 membres du personnel de la GPI avaient été impactés, à des degrés divers, par la maladie.

Dois-je vous rappeler le triste épisode de 'La Boum' ? Des tergiversations incompréhensibles des décideurs politiques responsables de l'ordre public, suivies d'une décision de dispersion de la foule, avec utilisation des 'moyens spéciaux'. Entendez : 'arroseuses' et 'cavalerie'. Une fois encore, les policiers, pourtant victimes de violences extrêmement graves lors de cette 'manifestation pour la liberté', étaient montrés du doigt par toute "la société bien-pensante".

ET LA HIÉRARCHIE DANS TOUT ÇA ?

Extrêmement discrète dirons-nous pudiquement.

Hormis un signe de vie annonçant dans la presse "l'amputation d'une jambe" après le conclave budgétaire qui prélevait 100 Mo € sur le budget de la PolFed jusqu'à la fin de la législature, le Commissaire Général Marc De Mesmaecker nous a paru bien absent.

Ses Directeurs Généraux n'étaient pas plus diserts. Sauf peut-être le Directeur Général de la Police Judiciaire, bien soutenu il est vrai par la magistrature dans sa quête de moyens pour assurer les enquêtes criminelles.

Lorsque les troupes vont au combat, leur chef est normalement devant eux. Ou à tout le moins à leurs côtés. Du moins le pensions-nous ... car la tactique semble avoir bien changé.

QUELLES SONT LES VUES DU MONDE POLITIQUE À COURT, MOYEN ET LONG TERMES CONCERNANT LA POLICE ?

Bien malin celui qui comprendra la direction prise. Cela semble aussi clair que la fermeture (ou pas ?) du nucléaire. Et bien naïf celui qui pense encore que nous avons des amis dans le monde politique. Une constante est claire à notre sujet : la police coûte trop cher ! Il faut faire mieux et plus avec moins.

Il ne vous aura pas échappé que lors des longues et difficiles négociations salariales que nous avons menées avec la Ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden, cette dernière était bien esseulée.

Nous avons bien pris note du soutien, quasi unanime, des décideurs politiques qui considéraient nos revendications justifiées et raisonnables. Sauf que l'accord de gouvernement 'VIVALDI' et le fameux conclave budgétaire d'octobre ne prévoyaient pas un euro pour la police. Rien, nada !

Ne parlons même pas des pouvoirs locaux (unions des villes et communes de Wallonie, de Flandres ou de Bruxelles) qui annonçaient d'entrée de jeu qu'ils n'avaient aucuns moyens financiers disponibles pour les policiers.

C'est donc 'à l'arraché' que les partenaires sociaux (en tous cas les deux principaux syndicats de police) ont obtenu cette enveloppe de 120 Mo € pour une revalorisation salariale globale du personnel de la police intégrée. Et rendons à César (dans le cas présent nous devrions sans doute dire à Cléopâtre ;-)) ce qui lui appartient : sur la cassette personnelle de la Ministre de l'Intérieur !

QUID DE NOTRE AVENIR ?

La Ministre de l'Intérieur a lancé un vaste chantier : les États Généraux de la Police.

Bien sûr, la police doit s'adapter et vivre avec son temps. Elle doit répondre aux exigences et aux réalités de la société. 'La police de papa' a vécu, c'est une évidence, notre paradigme doit évoluer.

Le dernier ouvrage de Steven De Smet : "Quantum Veilig - Hoe organiseren we de veiligheid van morgen" (Comment organisons-nous la sécurité de demain ?) s'inscrit sans aucun doute sur cette voie de modernisation de la police qui devra être celle de nos enfants et de nos petits-enfants.

Mais avec quels moyens ? Là se trouve l'épineuse question ! Car, à l'instar des français qui, dans les années 70, n'avaient pas de pétrole mais des idées, nous autres belges sommes particulièrement inventifs et notre réputation de 'spécialistes du compromis à la belge' n'est plus à faire. Par contre, pour le financement de ces brillantes idées Il semble en tous cas que l'on a que trop tardé pour prendre les bonnes décisions. Pourquoi ?

Procrastination ? Cette tendance à remettre à plus tard ce qu'on pourrait faire maintenant et à demain ce qu'on pourrait faire aujourd'hui.

ou

Banqueroute ? Car la faillite nous guette dangereusement et qu'on pourrait la qualifier de frauduleuse dès lors où les 'gestionnaires' ont volontairement et durablement étranglé financièrement l'institution.

Quoi qu'il en soit, et j'aimerais tant écrire 'Quoi qu'il en coûte', il est midi moins cinq et des décisions courageuses s'imposent. Car une revalorisation salariale et un nouveau mode de recrutement et de sélection des futurs policiers ne pourront, à eux seuls, suffire à rendre un tant soit peu d'éclat à l'image de la Police.

Laisser la minorité adepte de la 'cancel ou woke culture' entraîner notre société vers le chaos et le désordre présente de graves dangers. Pour lutter contre les violences, et notamment celles faites aux femmes, il ne suffit certainement pas de 'balancer son bar'. Il convient surtout, dès le plus jeune âge, d'éduquer nos enfants et de leur apprendre qu'il est possible de leur dire 'NON'. Cela résoudrait sans doute de nombreux problèmes d'adultes qui souffrent d'intolérance à la frustration et décident simplement de se servir de ce dont ils ont envie. En ce compris du corps de l'autre si cela peut assouvir leurs envies ! Ne laissons pas s'installer ce laisser-aller. La génération 'Y' attend des réponses ? Apportons leur ces réponses de manière intelligente. Un cours de citoyenneté enseignant les droits de tout un chacun, mais aussi ses devoirs, serait un bon début.

Ne cédon pas à la procrastination, ne remettons pas à demain ce qu'il est urgent d'entamer dès aujourd'hui et ne laissons pas aller à la faillite cette police qui est non seulement garante de notre Démocratie et de notre État de Droit mais aussi de la défense des plus faibles face à la violence grandissante de notre société.

Thierry BELIN - Secrétaire National

NAISSANCE D'UN SYNDICAT



Le fait que le SNPS puisse se targuer d'une longue histoire ne nécessite aucune explication supplémentaire. Nous oublions parfois depuis combien d'années votre syndicat défend vos intérêts. C'est par un heureux hasard et la transmission de président à président que je suis entré en possession d'un carnet de rapports contenant les synthèses des réunions du conseil d'administration de « L'amicale des ex-gendarmes » de LOUVAIN.

Cela clarifie à nouveau le rôle important que les pensionnés ont joué lors de la naissance et de la constitution d'une organisation qui, aujourd'hui encore, assure la défense des policiers et des Calogs. Le carnet de rapports fait mention du dimanche 21 novembre 1926 comme date de constitution, c'est-à-dire il y a 95 ans. À l'époque, pendant l'entre-deux-guerres, neuf ex-gendarmes s'étaient rassemblés pour la première réunion dans le but de fonder « L'amicale des ex-gendarmes ».

Ces neuf-là constituaient le premier conseil d'administration et avaient élu Gustaaf Adams comme premier président ; Emiel Verwilt était devenu rédacteur. Le conseil d'administration avait choisi pour devise : « S'entraider et passer d'agréables moments ensemble ».

Avant le début de la réunion, il avait été noté dans la préface du carnet de rapports « Novembre 1926 - Carnet de rapports à conserver par monsieur le président du département. Ce carnet de rapports explique la naissance de l'organisation et est à conserver. »

La prochaine réunion était prévue le 12 décembre 1926 et les propositions suivantes avaient immédiatement déjà été formulées :

- « Envoi d'une circulaire à toutes les industries et entreprises commerciales de Louvain et environs, dans le but de garantir le placement de nos membres pensionnés »
- « Admission des hommes en activité de service comme premiers membres »
- « Fixation des versements mensuels à 2 francs »

L'appel lancé aux « industries et entreprises commerciales » avait apparemment été un succès car, lors de la réunion suivante du 11 décembre 1927, on discuta de la façon dont on allait investir l'argent récolté. Le conseil d'administration proposa après quelques discussions d'acheter « des actions des régions dévastées ».

Lors de la réunion du 12 février 1928, il s'avéra qu'on avait bien investi car les actions avaient rapporté 61,95 francs. Avec ce gain, on décida d'acheter un drapeau, bien que l'inscription ait fait l'objet d'une ferme discussion lorsque le membre du conseil d'administration Vermaelen proposa d'indiquer en français « L'amicale des ex-gendarmes » au verso du drapeau, proposition qui fut en définitive rejetée.

Pour ceux qui veulent connaître l'encaisse, celle-ci s'élevait à la coquette somme de 947,45 francs en 1928. Le prix d'achat du drapeau était toutefois de 2.100 francs et les commandants des brigades avaient été invités à prêter leur collaboration et à inciter les administrations communales à aider et à soutenir financièrement l'organisation dans la réalisation de cet achat.

Le drapeau fut inauguré festivement le 30 septembre 1928 en présence de 17 associations patriotiques qui étaient venues avec leur drapeau et en présence de hautes personnalités de la gendarmerie, de la justice, de l'armée, de la police et des autorités civiles. En cortège, avec le drapeau et les personnalités, une gerbe fut déposée sur la tombe des soldats morts à la guerre. On décida d'écrire dans le carnet tout au long de la journée : « Le cortège passe par la Bondgenotenlaan pour se rendre à la Grand-Place et, alors que la musique joue la Brabançonne, les drapeaux saluent le nouveau drapeau sur le perron de l'hôtel de ville. » Voilà pour le premier compte rendu de la naissance d'une organisation syndicale qui changera encore plusieurs fois de nom, mais qui s'est finalement transformée en l'actuel SNPS qui, après 95 ans, se tient toujours au service de ses membres.

Jan Boon
Président national pensionnés (N)

HISTORIQUE DE NÉGOCIATIONS SALARIALES

NSPV-SNPS-NGPS



Kabinet Binnenlandse Zaken

Cabinet de l'Intérieur



<https://www.facebook.com/nspvsnpsngps/>



https://twitter.com/nspv_snps/



<https://www.instagram.com/nspvsnpsngps/>



Le printemps approche tout doucement. Nous quittons peu à peu les temps sombres. Des temps sombres avec des lueurs d'espoir. Les nouvelles syndicales de ces derniers mois sont dominées par les négociations salariales qui ont été menées avec la ministre Verlinden. Le SNPS et nos « concullègues » du SLFP ont donné un accord intermédiaire conditionnel afin de doter le volet quantitatif des négociations d'un fondement juridique. Il nous est déjà trop souvent arrivé dans le passé qu'une parole donnée se dissipe très rapidement dans la nuit des temps, que la véracité des propos émis ait soudain une résonance différente. Ou que des juristes rusés avec leur esprit très inventif imaginent toutes sortes d'interprétations qui n'ont jamais été abordées au moment des véritables négociations. C'est apparemment la dynamique d'une société juridisée, critique et néolibérale. Mais qui connaît le passé comprend mieux l'avenir. Le SNPS a effectivement signé un accord intermédiaire provisoire. Son sommet a d'ailleurs été vilipendé, insulté par une partie de sa base sur les médias sociaux et un petit groupe de membres a même quitté notre organisation. Les deux principales raisons sont que l'accord ne donne pas ce que certains avaient espéré dans leur tête et que d'autres ne trouvent pas notre modèle de communication performant. Il y a de quoi parler de ces deux raisons et pour entrer directement dans le vif du sujet, nous aurions dû être plus performants selon les deux opinions. Toutefois, il y a quelques éléments significatifs que nous devons prendre en compte. Le SNPS s'efforce depuis 2017 de tenter de revaloriser le salaire de tous nos collègues. Je me réfère pour ce faire à l'accord conditionnel que nous avons conclu avec l'équipe de Jambon. Pour rafraîchir la mémoire de chacun, j'ajoute ici un résumé de l'accord conclu sous Jambon, mieux connu sous le nom d'accord de correction salariale.

Extrait de : Le cahier de revendications. De quoi s'agit-il exactement ?

La plupart des membres en ont déjà entendu parler, l'asbl SNPS et les autres partenaires sociaux ont mené un long débat avec les pouvoirs publics à propos du cahier de revendications. Et plus particulièrement à propos d'une priorité absolue pour le SNPS, à savoir une augmentation de salaire linéaire réelle pour tout le monde.

Dès le début, il était clair que toute discussion relative à une augmentation de salaire linéaire n'était pas à l'ordre du jour. Les pouvoirs publics sont parvenus à garder cette porte fermée durant 17 ans.

Mais nous avons estimé, tout comme les autres syndicats, qu'il existait un certain nombre de raisons objectives pour mener un débat à propos d'une augmentation de salaire. L'argument par excellence était la constatation que certains barèmes au sein de la police avaient tout de même été sérieusement sous-évalués, par rapport à des barèmes spécialisés équivalents dans la fonction publique.

Cela veut-il dire que nous devons renoncer à notre identité, ou à notre statut ? Non, la police a un statut à part, c'est plus qu'évident. La police connaît aussi des barèmes à part. Et on ne le remet pas non plus en question. Mais pour vérifier si la police est bien payée, il faut recourir à un paramètre objectif, neutre et irréfutable. D'où la comparaison avec des barèmes spécialisés de la fonction publique. Cette comparaison nous semblait justifiée, vu la spécificité de notre profession.



C'est pourquoi les syndicats ont fait l'exercice avec les services du SAT et du SSGPI. (Notez que les graphiques dans cet article ont été mis à notre disposition par le SSGPI, que nous remercions.)

Les barèmes de la police ont fait l'objet d'une comparaison neutre et objective avec ceux de la fonction publique. Les résultats ont été coulés dans des tableaux et illustrés dans des graphiques.

La principale constatations étaient qu'il y avait effectivement de grandes différences entre certains barèmes, en comparaison avec ceux de la fonction publique.

Ainsi, nous avons constaté qu'il y a un important écart salarial entre un barème B4-B5 (inp) et le barème spécialisé équivalent (CS4-CS5).

Le même exercice a démontré qu'on pouvait voir une image similaire en ce qui concerne le barème M4 et le CaLog B (générique).

Les pouvoirs publics n'ont jamais contesté ces chiffres dans leurs différents groupes de travail. Au contraire, juste avant les vacances d'été de 2017, les syndicats ont reçu le message des pouvoirs publics qu'ils souhaitaient négocier à propos d'une correction salariale pour les barèmes susmentionnés.

Après les vacances d'été, les pouvoirs publics ont formulé une première proposition de correction salariale pour les barèmes B4 et B5. Mais en même temps, ils ont proposé de supprimer quasi immédiatement l'allocation de proximité ou de diminuer le montant des autres allocations et indemnités (WPR et frais réels d'enquête) du montant de l'allocation de proximité. Et ce, en échange de l'octroi de chèques-repas.

Cette proposition était inacceptable et non négociable pour le SNPS.

Après de longues négociations, les pouvoirs publics ont enfin soumis la proposition en discussion avec laquelle trois syndicats sur les quatre ont marqué leur accord.

Le principal point de départ de cette proposition est que l'actuelle génération de policiers ne doit en aucun cas financer sa propre correction salariale et/ou ses chèques-repas.

Les pouvoirs publics souhaitent en outre simplifier le système des allocations et indemnités. Et ils veulent se débarrasser des indemnités de repas. Et ce, de façon très progressive et compte tenu de la situation existante et d'une règle transitoire large.

Nous exposerons chaque point de la proposition ci-dessous.

1. CORRECTION SALARIALE BARÈMES B4 ET B5 (GRADE INP)

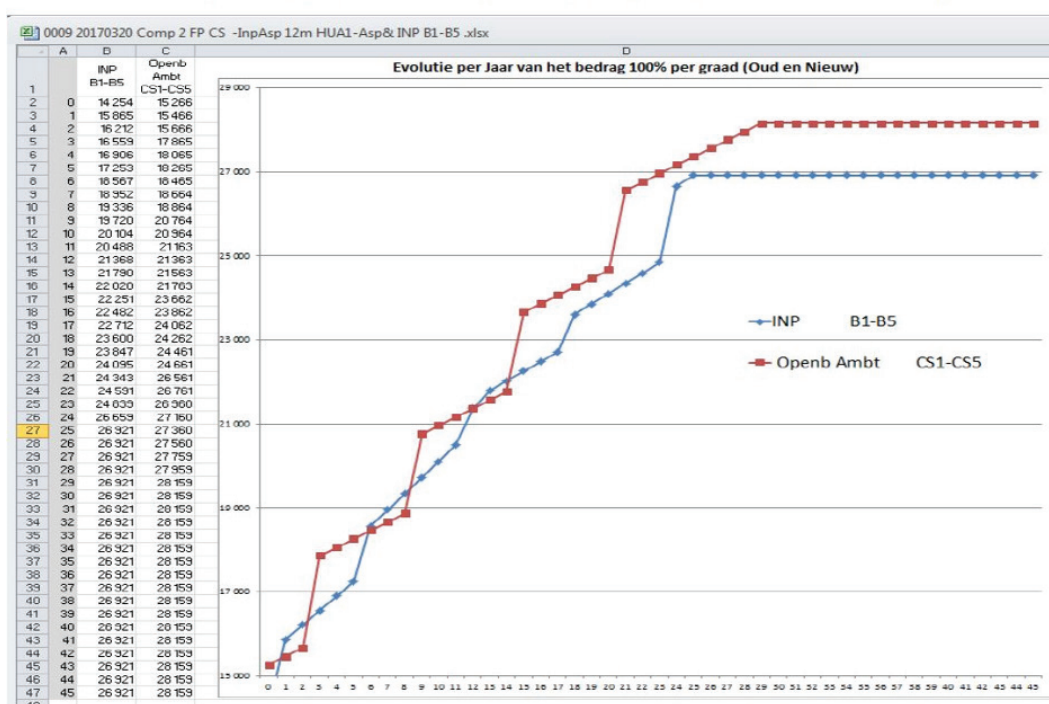
Ancienneté	Actuel B4	Nouveau B4
18	23.600	24.262
19	23.847	24.461
20	24.095	24.661
21	24.343	24.861
22	24.591	25.061
23	24.939	25.260
Ancienneté	Actuel B5	Nouveau B5
24	26.659	27.160
25	26.921	27.360
26	26.921	27.560
27	26.921	27.759
28	26.921	27.959
29	26.921	28.159

Les pouvoirs publics proposent de procéder à la correction des barèmes B4 et B5.

Ces barèmes B4 et B5 seront donc adaptés, par analogie aux barèmes spécialisés CS4 et CS5 de la fonction publique, et sont appelés B4Delta et B5Delta.

Cela signifie-t-il que le reste du cadre de base a été oublié ? Non, l'exercice a été réalisé pour l'ensemble du cadre de base. Mais on peut déduire du graphique suivant que les grandes différences n'interviennent qu'à partir de 18 ans d'ancienneté.

Ops Inp B1-B5 GPI ⇔ Niveau C (CS1-CS5) Openbaar Ambt / Fonction Publique (2/3)



2. PROMOTION SOCIALE

Les membres du personnel qui obtiennent une promotion par accession au cadre ou au niveau supérieur (promotion sociale, pas INEX), bénéficient du barème le plus bas lié à leur nouveau grade qui leur offre, à l'ancienneté pécuniaire dont ils bénéficient dans ce grade, une augmentation d'au moins 1 000 euros par rapport au traitement annuel dont ils bénéficiaient avant cette promotion. Les membres du personnel qui ont fait promotion sociale depuis moins de 6 ans, bénéficieront également de cette mesure, avec effet immédiat à partir de son entrée en vigueur, soit le 01.07.2019.

3. LES 19 ALLOCATIONS ET INDEMNITÉS PASSENT EN MODE D'EXTINCTION

Les 19 allocations et indemnités passent en mode d'extinction à partir du 01.07.2019 pour les personnes nommées à ce moment-là, mais avec une application d'octroi pour elles en cas de mobilité avant le 01.11.2022 et, à partir de cette date, avec maintien dans la fonctionnalité ininterrompue pour l'intéressé (par ex. motard zone vers motard WPR, quartier vers intervention, PJF vers recherche locale, etc.). Maintien, en régime, des allocations DSU et DAFA. Maintien temporaire des indemnités de repas.

Qu'est-ce que cela signifie pour les collègues qui travaillent aujourd'hui dans une fonction déterminée ? Cela signifie que tout reste maintenu.

Voici quelques exemples :

Vous travaillez dans la zone de police A. Dans le cadre de votre fonction, vous avez droit à l'allocation de proximité. Vous conservez votre allocation de proximité, même après le 01.07.2019, tant que vous occupez la même fonctionnalité.

Que signifie donc « la même fonctionnalité » ?

La notion de « fonctionnalité » est bien plus vaste que la notion de « fonction ».

Par exemple, vous travaillez dans la zone A au service d'intervention et avez par conséquent droit à l'allocation de proximité. Vous souhaitez occuper la fonction d'agent de quartier. Vous avez donc droit à l'allocation de proximité tant pour le service d'intervention que pour la fonction d'agent de quartier. Vous pouvez ainsi tranquillement passer du service d'intervention à la fonction d'agent de quartier avec maintien de l'allocation de proximité. Il s'agit en effet d'une même fonctionnalité. La même règle s'applique si vous faites mobilité vers une autre zone, tout en restant dans la même fonctionnalité.

Un autre exemple. Vous travaillez dans un service d'intervention et souhaiteriez tenter votre chance auprès de la recherche locale. Il s'agit manifestement d'une autre fonctionnalité et en principe, cela devrait signifier que vous n'avez plus droit aux frais réels d'enquête.

Nous avons ici négocié un droit transitoire. Cela signifie que toutes les personnes nommées à la police avant le 01.07.2019, pourront recourir à ce droit transitoire jusqu'au 01.11.2022.

En l'occurrence, vous avez donc toujours droit aux frais réels d'enquête.

Si vous souhaitez effectuer la même mobilité après le 01.11.2022, vous n'aurez plus droit aux frais réels d'enquête.

Si vous souhaitez bénéficier des frais réels d'enquête, vous devrez avoir fait ce choix avant le 01.11.2022.

De quelles allocations et indemnités parlons-nous en fait ?

- | | |
|------------------------------|--------------------------------|
| • Police de proximité | • Collaborateur secr. CPPL |
| • Analyste criminel | • Soutien politique Dalton |
| • Analyste stratégique | • Inspection générale |
| • Fonction polygraphiste | • Frais réels d'enquête |
| • Protection royale | • Sélection (Direction brevet) |
| • Fonction personnel roulant | • Supérieur hiérarchique |
| • Fonction pol. navigation | • Shape |
| • Formateur | • Fonction police militaire |
| • SAT SPF Intérieur | • Accession personnel roulant |
| • SAT SPF Justice | |

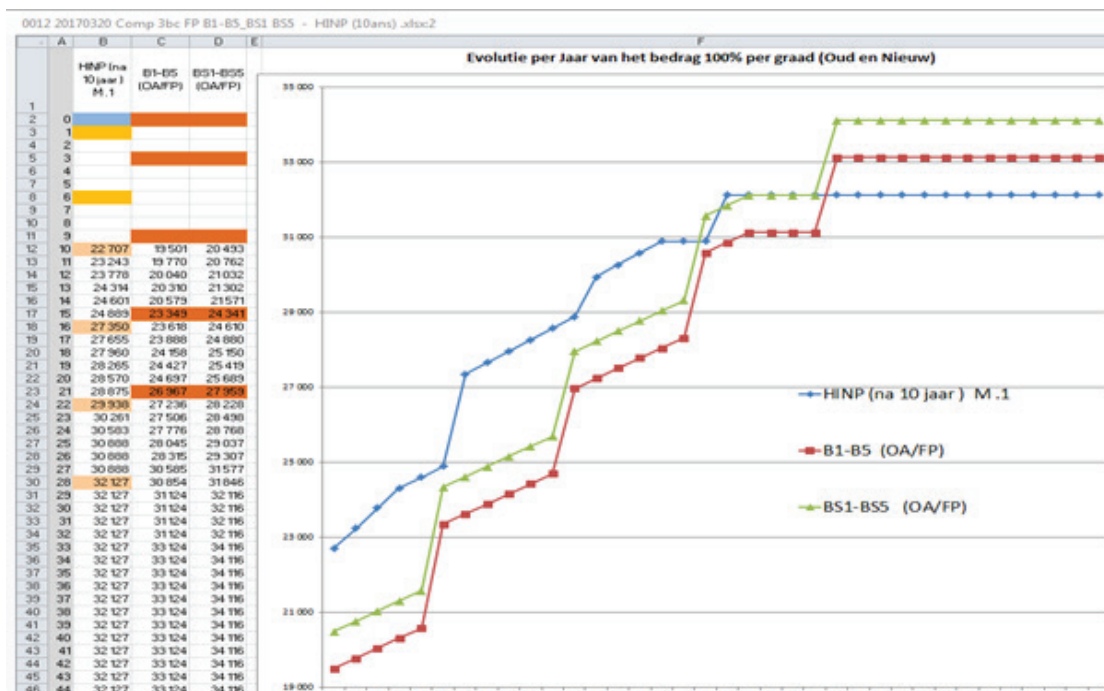
Cela signifie qu'un nouveau collègue ne pourra à l'avenir plus recevoir ces allocations et indemnités parce qu'elles n'existeront tout simplement plus. Uniquement dans les droits transitoires.

Nous avons attiré l'attention des pouvoirs publics sur le fait que cela peut signifier, d'après nous, un éventuel frein au recrutement, à la mobilité et aux perspectives de carrière. Les pouvoirs publics en ont pris acte, mais ne partagent pas ce point de vue.

Ils estiment qu'une allocation et/ou une indemnité ne peuvent, à elles seules, être une motivation pour vouloir exercer une fonction spécialisée.

4. LE BARÈME M4.1+

À partir du 01.07.2020 : pour le barème M4.1+, 2 biennales identiques seront ajoutées (aux seuils 27 et 29 vers Max. = 33 124 = B5 Fonction publique). Y compris pour le barème M5.1 restant.

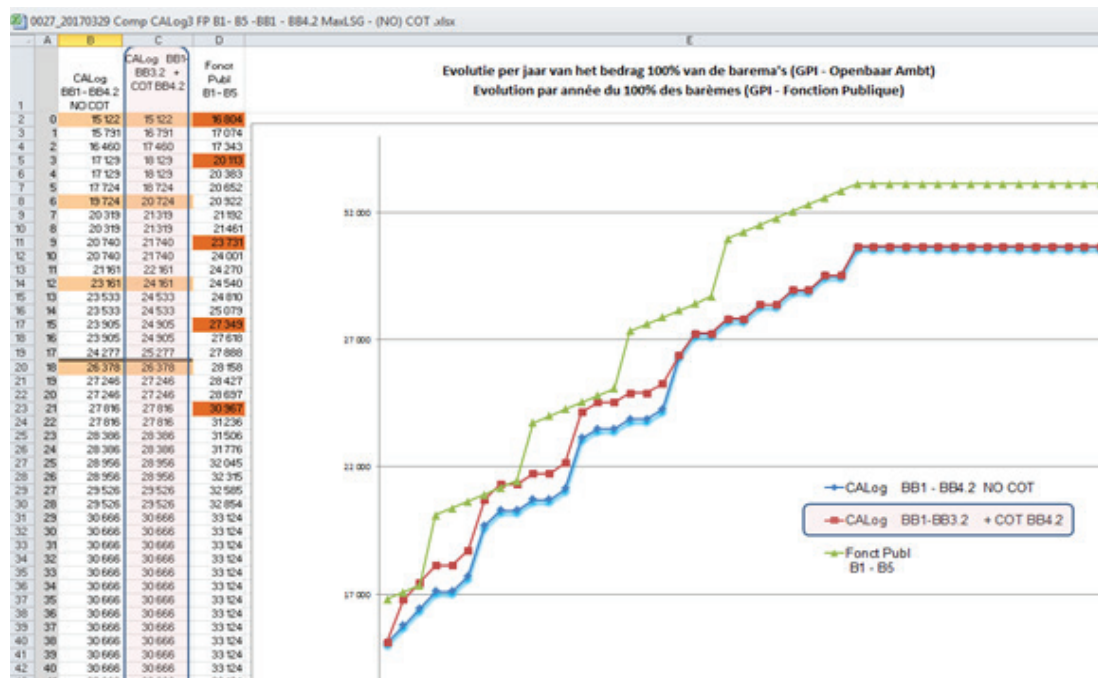


Vous pouvez déduire du graphique ci-dessus qu'il existe un réel écart salarial entre un cadre moyen de la police et un fonctionnaire ayant le barème B1-B5 ou BS1-B55. Attention, il ne faut pas confondre les barèmes B cités de la fonction publique avec les barèmes B de nos CaLog.

5. CORRECTION SALARIALE CALOG B

À partir du 01.07.2020 : les CaLog B recevront une correction salariale de + 3,1 %. Il s'agit des barèmes : BB1 e.s., B1A e.s. et B1C e.s.

La raison en est que le CaLog B semble le plus désavantagé parmi les comparaisons. Vous pouvez déduire du graphique ci-dessous que le CaLog B au sein de la police gagne manifestement moins qu'une fonction similaire dans la fonction publique. Et ce, sur toute une carrière.



6. CHÈQUES-REPAS

Octroi de chèques-repas (à 6 €) à tous les membres du personnel GPI - entrée en vigueur le 01.11.2022. Tous les membres de la police intégrée auront droit sans exception à des chèques-repas d'une valeur de 6 euros chacun, sur lesquels le travailleur doit payer une contribution de 1,09 euro. Cela signifie que le chèque a une valeur nette de 4,91 euros.

De combien de chèques est-il concrètement question ? Les pouvoirs publics partent d'une moyenne de 18 chèques-repas par mois. Et ce, globalement sur toute une année. Concrètement, cela signifie un montant mensuel net de 88 euros en chèques-repas. Les détails de cette méthode de travail feront l'objet de négociations et seront transposés en textes réglementaires. (ndlr. Entre-temps, les AR nécessaires ont été rédigés et seront mis en œuvre.)

7. SUPPRESSION DU SYSTÈME DES INDEMNITÉS DE REPAS

Suppression du système des indemnités de repas au 01.11.2022.

Le but est d'abolir le système complexe des indemnités de repas et de le remplacer par le système des chèques-repas.

8. POSSIBILITÉ D'OPTER POUR LE MAINTIEN DE L'INDEMNITÉ DE REPAS

Possibilité d'opter, à partir du 01.11.2022, pour le maintien de l'indemnité de repas pour ceux qui le souhaitent tant qu'ils occupent leur « fonctionnalité » (ibid. Pt 3). Cela concerne un droit transitoire. Certains devront faire leurs comptes. Si vous recevez une indemnité de repas mensuelle plus élevée en moyenne que le montant en chèques-repas, vous avez la possibilité d'opter pour le maintien du système de l'indemnité de repas tant que vous restez actif dans la même fonctionnalité.

9. SUPPRESSION DU SYSTÈME DES FORMATIONS CERTIFIÉES

Suppression du système des formations certifiées et de l'allocation de développement des compétences. Uniquement maintien des barèmes de carrière max. CaLog avec carrière barémique : entrée en vigueur : le 01.11.2022. Ce système est introduit par analogie au système de la fonction publique.

10. M4.1 VERS M5

Carrière barémique de M4.1 vers M5 (= BS5) : entrée en vigueur : le 01.11.2022.

11. RÉGIME DES INCONVÉNIENTS

Maintien du régime actuel des « inconvénients ». On ne touche donc pas au régime des heures supplémentaires, des heures de nuit et des heures de week-end.

12. CONTRACTUELLE NIV B ET C

À analyser plus en détail conformément à la fonction publique : carrière contractuelle Niv B et C.

13. UN MONITORING COMPARATIF BISANNUEL

Engagement à procéder à partir de janv./févr. 2020 à un monitoring comparatif bisannuel relatif aux barèmes de la fonction publique et au maximum de la valeur d'un chèque-repas en vigueur à ce moment-là.

14. D'EFFETS FISCAUX NÉGATIFS

Sauvegarde barémique en cas d'effets fiscaux négatifs à paramètres identiques.

QUELLE SUITE ?

Le ministre de l'Intérieur s'est déclaré d'accord de défendre le dossier à son niveau. Ensuite, le dossier doit encore recevoir le feu vert des différents partenaires, comme l'Inspecteur des Finances, la Commission des Villes et Communes, la Fonction publique, la Commission permanente pour la Police locale, etc.

Entre-temps, les textes réglementaires ont été rédigés et négociés avec les syndicats de la police.

Nous entendons souvent la critique selon laquelle nous avons dû attendre une ouverture durant 17 ans. Nous ne pouvons pas le nier. Mais c'est aussi la première fois depuis 17 ans qu'il y a une telle ouverture. Le SNPS et deux autres partenaires sociaux ne se sont pas déchargés de leurs responsabilités. Nous avons négocié avec les pouvoirs publics et cherché des solutions réalisables dans une enveloppe budgétaire fermée. Comme dans le préambule, nous nous sommes basés sur des données et constatations objectives.

Immédiatement après les négociations susvisées, nous avons adressé un courrier au ministre de l'Intérieur, dans lequel nous mettons l'accent sur une série de directives pour le SNPS. La correction salariale concernée dans le cadre du cahier de revendications ne signifie en aucun cas une paix sociale pour le SNPS. Après cette procédure, nous introduirons très vite un nouveau cahier de revendications avec notamment une augmentation de salaire linéaire globale comme thème central. Ensuite, nous exigerons aussi qu'au lendemain des déclarations du ministre des Pensions Bacquelaine, le dossier de la NAPAP soit à nouveau mis sur la table des négociations. Les pouvoirs publics se sont d'ores et déjà déclarés d'accord de soumettre le dossier des barèmes et des chèques-repas tous les deux ans à un monitoring. Consigner tout ceci dans une règle permettra de suivre plus rapidement la situation de près et les longues périodes, comme ces fameuses « 17 années », feront partie du passé.

(extrait des négociations sur la correction salariale avec Jambon)



Depuis 2019, nous avons été confrontés à un certain nombre d'événements historiques qui sont survenus tout à fait indépendamment de la volonté de chacun. Le Gouvernement avec Jambon a laissé tout en plan et nous avons eu droit à de nouvelles élections qui traînent en longueur et rendent, entre-temps, de nouvelles négociations impossibles.

Le monde entier est dominé par une petite bestiole invisible qui a un impact direct sur notre bien-être, notre santé, mais aussi notre vie sociale, et qui remet la réalité économique totalement en question.

Le monde se polarise et la violence est en plein essor. Inutile de citer les nombreux incidents dont les policiers sont directement victime.

Ensuite, il y a les inondations dans notre pays qui mettent soudain très fortement l'accent sur la question de l'écologie, de l'énergie, des conditions de vie.

Les prix de l'énergie explosent et des mesures sont prises précipitamment pour protéger l'environnement, des mesures qui déferlent comme une avalanche sur la population.

Qui dit « population », dit aussi « police », nous sommes des citoyens de ce pays comme n'importe qui d'autre.

En novembre 2020, les partenaires sociaux demandent aux pouvoirs publics quand on pourra à nouveau négocier une augmentation de salaire pour la police. (cf. pt. 13 accord sur la correction salariale) Un certain nombre de réunions sont prévues afin de convenir de la méthodologie et les organisations syndicales et les pouvoirs publics en arrivent au constat suivant :

- Il faut des moyens pour rendre la police attractive.

- On peut parler de « 20 ans d'immobilisme » et les barèmes de la police doivent être réexaminés. Mais il s'avère bien vite que les moyens financiers pour parvenir à un accord salarial correct manquent. Nulle part dans l'accord de gouvernement du Gouvernement Vivaldi, on ne parle d'une augmentation de salaire pour la police. Il faut donc chercher des moyens supplémentaires.

Ces moyens doivent d'office venir de deux acteurs importants, les autorités fédérales et les autorités locales.

La raison en est que les salaires des policiers fédéraux sont payés par les autorités fédérales et que les salaires de la police locale sont payés par les autorités locales. Ensuite, un certain nombre

de méthodologies complexes entrent en vigueur pour rationaliser les règlements financiers entre les différentes autorités.

Les quatre syndicats reconnus et représentatifs s'unissent et prennent les contacts politiques nécessaires pour vérifier si des moyens peuvent être dégagés pour une augmentation de salaire. Tous les cadres des partis politiques semblent d'accord avec notre position et tout le monde est convaincu qu'il doit y avoir une augmentation de salaire. Mais à la question de savoir qui la financera, c'est bizarrement le silence le plus total. Ou les autorités fédérales sont pointées du doigt. En outre, on manœuvre aussi habilement pour replacer les fantômes politiques du passé à l'ordre du jour. Par ailleurs, il ne s'agit pas de respect pour les policiers, de reconnaissance pour leur misérable emploi risqué ; non, il s'agit du thème autour duquel tout tourne dans ce monde : argent, geld, money, moneta's, bling bling...

La Vereniging van Steden en Gemeenten déclare qu'il n'existe aucune possibilité avant 2024 de disposer de davantage de fonds pour une augmentation de salaire. Son pendant wallon, l'Union des Villes et Communes, parle sur le même ton et même sur un ton encore plus strict. Et Bruxelles ne réagit pas.

Pour être très clair. Au lieu d'assumer ses responsabilités d'employeur local et d'octroyer une augmentation de salaire à ses travailleurs, la balle est rejetée dans le camp des autorités fédérales qui ont maintenant soudain voix au chapitre. Sur d'autres forums et dans un autre esprit lié à l'époque, les autorités fédérales sont souvent réduites au silence sous la vaste bannière de l'autonomie.

Au mois de mai 2021, nous avons reçu une proposition des pouvoirs publics. Verlinden met 56 MEur sur la table et ce montant n'est destiné qu'à rendre le métier plus attractif. Il n'est actuellement pas question du CaLog ou d'autres barèmes.

Par ailleurs, cette proposition n'est pas négociable pour les quatre syndicats et les premières actions sont un fait. Ainsi, les syndicats refusent de participer aux organes de concertation et groupes de travail officiels et légaux, ce qui a de fait une influence sur le fonctionnement quotidien de la police.

Ensuite, une concertation a eu lieu avec la ministre et elle est d'accord de soumettre le dossier des négociations salariales au conclave budgétaire qui se tiendra au mois d'octobre, selon la tradition annuelle. Pour le lecteur non familiarisé avec ce spectacle, on peut présenter la situation comme un marchandage archaïque où un parti politique souhaite introduire l'une ou l'autre chose souvent au détriment d'un autre dossier.

Entre-temps, pendant la période des réunions relatives au conclave budgétaire, nous apprenons qu'un parti politique veut mettre un terme au régime statutaire de la NAPAP. Pour rappel, c'est ce véhicule que le SNPS a été le seul à signer alors qu'un petit groupe d'insatisfaits avait introduit une procédure auprès de la cour constitutionnelle contre l'âge

préférentiel du groupe le plus important de nos collègues. Et donc, en été 2014, il a été mis fin d'un coup de crayon au régime préférentiel de la police. Le principe « si je ne l'ai pas, un autre ne l'aura pas, même si c'est un collègue » était déjà d'application à l'époque. L'envie était alors déjà à l'ordre du jour, tout comme aujourd'hui. Pour informer les fidèles. D'autres groupements professionnels n'ont pas « mieux négocié ». Ils n'étaient tout simplement pas concernés. L'abolition du régime préférentiel n'est due qu'aux agissements irréfléchis et irresponsables d'un petit groupe. Un groupe qui, en dehors des syndicats, voulait avoir raison. Mais chercher des solutions va plus loin que l'application pure et simple des règles de droit...

En octobre, nous avons ouvert tous les registres politiques pour empêcher qu'il ne soit mis fin à la NAPAP. Il était étrange d'apprendre qu'un certain nombre de partis politiques ne sont pas du tout d'accord avec le maintien de la NAPAP. C'est enrichissant et certains masques sont tombés.

Après le conclave budgétaire, nous avons une réunion informelle avec notre ministre le 13 octobre 2021. Il y est dit que plusieurs partis politiques ne partagent pas notre vision d'octroyer une augmentation de salaire à la police. Mais la ministre propose de revenir à la période de mai 2020 et de travailler sur la base du montant de 56 MEur. Certains syndicats sont actuellement en pleine contestation alors qu'à ce moment-là, tout le monde avait gentiment dit « oui ». Il est en effet trop tard, et le coup de grâce est en outre donné par nos soi-disant amis politiques qui, lorsqu'ils se lèvent, prient pour tous les serveurs bleus de ce pays.

Le 27 octobre, au comité de négociation officiel, nous apprenons qu'aucun moyen ne sera mis à disposition pour les négociations salariales au sein de la police. C'est partout la consternation et nous entamons différentes actions. Par ailleurs, un préavis de grève est d'abord déposé pour la police fédérale. Les quatre syndicats sont sur la même longueur d'onde et les rangs sont fermés.

Nous acceptons l'excitation médiatique débridée de certains parce que cela sert la bonne cause.

Je viens encore de les lire aujourd'hui, les « félicitations » de l'opinion publique. Allant de « crapule », « idiot » à des propos parfaitement définis dans le code pénal. Apparemment, les grands arbres attrapent beaucoup de vent.

Pendant nos actions, nous ne faisons en effet appel qu'à nos délégués. Nous savons en effet que nous dépassons les bornes, nous nous rendons compte que nous repoussons les limites. Exposer tous les membres à des repréailles ou à des mesures disciplinaires nous semble un pont trop loin.

Par ailleurs, nous nous rendons parfaitement compte que tous les membres auraient aimé casser le pays sous une bannière syndicale. Et avec droit et raison. Seulement, les choses sont différentes si chaque individu se fait prendre séparément par les pouvoirs



publics. Je n'admettrai jamais que des collègues commettent des infractions pénales sous une bannière syndicale.

Pour ce que cela vaut, à cette période, nous étions plus occupés à négocier avec les pouvoirs publics pour n'entamer aucune procédure qu'avec le dossier en soi.

Les actions ont, quoi qu'il en soit, eu du succès. Malgré les menaces à gauche et à droite, une amende SAC de plus ou de moins, une enquête disciplinaire et des coups de fil pleins de « bons conseils » de la part de certains de nos dignitaires, nous avons à nouveau été entendus par la ministre de l'Intérieur.

Au mois de décembre, nous sommes revenus à la table des négociations. Plusieurs réunions ont eu lieu et à chaque fois, le pendule a légèrement penché en faveur du personnel.

En ce qui concerne les négociations, vous remarquerez à un moment donné qu'on a atteint le maximum. Vous pouvez le comparer à une intervention. La personne X est agitée et vous pouvez tenter de la calmer. À un moment donné, notre instinct policier nous dit qu'on a atteint la limite et qu'il faut agir.

Dans les négociations, c'est pareil. À un moment donné, vous savez qu'on a atteint la limite. À notre question : « nous parlons d'un accord final », les négociateurs de la ministre nous ont dès lors répondu « oui » sans équivoque.

À ce moment-là, deux possibilités s'offrent à vous. Vous pouvez refuser la proposition, tout en sachant parfaitement qu'il n'y en aura pas d'autre, et que vous devrez attendre la fin de ce gouvernement. Entre-temps, vous pouvez mettre sur pied toutes sortes de pseudo-actions pour maintenir une certaine crédibilité mais qui ne mèneront en soi jamais à une solution.

Ou vous pouvez avancer petit à petit et tenter, avec l'accord salarial en tête, d'ouvrir un nouveau chapitre.

C'est difficile à comprendre pour certains d'un point de vue tactique, je l'entends parfaitement, mais comparez cela à une enquête judiciaire. Vous tissez la toile pour démanteler toute l'organisation. C'est ce que nous faisons depuis quelques années. Dans les négociations, cela se déroule de la même manière, et vous avez un

adversaire rusé qui dispose de plus de moyens et d'informations que vous (sic).

Les quatre syndicats ont délibéré juste avant la dernière concertation avec la ministre en décembre. Nous allons écouter sa proposition.

Le 23 décembre, la ministre met sa proposition finale sur la table. Le SNPS demande un report jusqu'après le congé de Noël ; nous voulons d'abord disposer de tous les documents et avoir l'opportunité de consulter la base et de laisser notre organe officiel « le conseil national » prendre une décision finale en son âme et conscience.

Pendant le congé de Noël, plusieurs propositions et calculs nous parviennent dans notre boîte mail. Ceux-ci sont contrôlés, adaptés, améliorés et commentés. Pour le SNPS, il est important que la NAPAP reste maintenue dans sa forme originale. Il est en effet intégralement question du financement. Nous souhaitons que les règles de l'AR et de la GPI 85 soient bien respectées.

Juste avant le congé de Noël, nous sommes confrontés à une rupture avec un partenaire social. D'après nous, il faut défendre un point de vue éponyme vis-à-vis de l'extérieur. C'est l'essence d'un front commun. Même si vous ne partagez pas certains détails, vous devez parler d'une seule voix.

Un syndicat coloré a décidé d'enfreindre la règle sacrée, et a suivi un autre modèle de communication. Plus tard, il sera protégé par le terme « démocratie ». Le fait est que la majorité en avait décidé autrement lors de la réunion. Et n'est-ce pas le nec plus ultra du processus démocratique ? La majorité décide et le reste s'adapte...

La démocratie n'appartient pas à ceux qui crient le plus fort, aux violents, aux provocateurs, mais bien à la majorité. Même si c'est souvent la majorité silencieuse.

Si nous n'utilisons plus ce principe, nous devrions peut-être commencer à lire des manuels de la fin du 19e siècle et nous demander pourquoi l'une ou l'autre chose a pu se passer dans notre histoire mondiale.

Donc, le fait de faire cavalier seul pour un syndicat ne plaît pas parce qu'une communication publique remet en question toutes les négociations préalables. On pourrait croire, a posteriori, que c'était voulu???... L'histoire nous l'apprendra.

Donc, après le congé de Noël, nous recevons une invitation à redémarrer les négociations.

Des contacts bilatéraux sont aussi organisés pour la première fois. Un front commun, c'est bien, mais chaque organisation syndicale doit retrouver un bout de son ADN dans l'accord.

Pour le SNPS, les thèmes suivants sont d'une importance capitale :

- Un date d'exécution claire ;
- Le maintien de la NAPAP ;
- La perspective d'une deuxième phase.

Après ces contacts bilatéraux, les pouvoirs publics présentent une proposition finale.



APERÇU DES NÉGOCIATIONS SALARIALES - PHASE 1

- La date butoir est le 1er janvier 2023, compte tenu du fait qu'il faut encore suivre tout un parcours administratif et budgétaire avant l'approbation du ou des textes réglementaires.
- La garantie que des augmentations brutes conduisent à des augmentations nettes : Les augmentations brutes du traitement conduisent en tout cas à une augmentation du pouvoir d'achat net. De combien exactement, cela diffère en fonction de la situation personnelle, en particulier en raison du précompte professionnel à retenir, dont on sait généralement qu'il est souvent trop élevé et qu'on récupère donc de l'argent via l'imposition annuelle. Il ne faut donc pas se laisser aveugler par l'exemple d'un impact net sur une base mensuelle selon les paramètres actuels ; le bénéfice final devient clair lors du décompte fiscal au cours de l'année suivante, compte tenu également de l'influence positive du traitement brut sur le pécule de vacances, la prime de fin d'année et les inconvénients.
- Les pouvoirs publics s'engagent également à poursuivre leur engagement concernant le monitoring des barèmes de la fonction publique fédérale ainsi que du maximum applicable de chèques-repas, contenu dans l'accord sectoriel précédent.

Groupe cible - OPS

- Augmentation linéaire de 1.000 € par an à 100 % pour le cadre opérationnel (hors barèmes transitoires) ;
- La création d'un nouveau barème HAU4, d'une valeur de 1.000 € supplémentaires par rapport au barème déjà majoré HAU3 ;
- La création d'un nouveau barème M5.2, d'une valeur de 1.000 € supplémentaires par rapport au barème déjà majoré M4.2 ;
- L'octroi du barème B1 aux aspirants inspecteurs ;
- Outre l'augmentation de 1.000 €, les seuils des barèmes (en l'occurrence certains seuils des barèmes HAU et B1) dans lesquels cette augmentation conduirait à la perte de l'allocation de foyer ou de résidence, sont en outre majorés de maximum 180 € pour compenser cette perte

Groupe cible - CaLog

- Une augmentation des barèmes génériques du consultant (BB1-BB4) vers le groupe actuel de barèmes B1D-B4D et l'augmentation des groupes de barèmes spécialisés (BxA-BxD) du même montant.
- Assimilation des barèmes des niveaux C et D aux barèmes de la fonction publique.
- L'option est retenue afin de déjà tenir compte des seuils du grade commun de niveau B dans les nouveaux barèmes spécialisés du niveau B

s'ils sont plus avantageux. De cette manière, la garantie prévue à l'article II.III.8/1 PJPol est déjà incluse dans le nouveau groupes de barèmes du niveau B spécialisé (plus simple, moins de suivi administratif/technique, ...).

Surcoût total général	
Police locale	91.188.055,95 €
Police fédérale	30.470.486,78 €
Total	121.658.542,73 €

NAPAP

Pour le SNPS, le maintien du régime de la NAPAP était primordial.

Les pouvoirs publics y ont donné suite.

Un protocole a été élaboré avec la garantie que le régime actuel de la NAPAP reste intégralement maintenu.

La Ministre reconnaît que le régime existant pour non-activité préalable à la pension (ou NAPAP), tel que façonné par l'AR du 9 novembre 2015, constitue une partie essentielle des négociations des syndicats. Dans le cadre actuel susvisé (AR), on cherchera des méthodes pour optimiser la NAPAP en vue de l'activation complémentaire du groupe cible concerné, afin d'en réduire le coût à l'avenir. À cet égard, il sera également tenu compte des régimes de départ existants pour d'autres métiers lourds au sein des pouvoirs publics et des discussions au sein du gouvernement fédéral sur une réforme globale des pensions.

Pour rappel, nous ajoutons ici que la GPI 85 (MB 25.02.2016) suit la même philosophie dans son champ d'application.

Le régime de fin de carrière s'adresse aux membres du personnel du cadre opérationnel des services de police âgés de 58 ans ou plus qui estiment ne plus être en mesure de remplir leur fonction efficacement. Il prévoit la possibilité, pour ces membres du personnel, de solliciter un emploi adapté au sein de la police intégrée. Par emploi adapté, il convient d'entendre un emploi statutaire du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique adapté au profil et aux possibilités du membre du personnel. En effet, aucun emploi n'est a priori exclu. Cette adaptation concernera soit le contenu, soit les modalités d'exercice de la fonction. Bien que l'on puisse penser de prime abord à des fonctions de type administratif, à des fonctions d'accueil ou de call-takers, tout emploi est potentiellement un emploi adapté. C'est la commission de fin de carrière qui jugera de l'adéquation entre le profil et les possibilités du membre du personnel sollicitant et les caractéristiques de l'emploi. Ces caractéristiques peuvent être notamment relatives aux horaires (nuits ? week-ends ?...), au type d'activités imposées par la fonction (L'emploi s'exécute-t-il principalement en position assise ? Exige-t-il des

efforts physiques ? ...) ou à l'environnement de travail (Est-ce un travail intérieur ? Est-ce une fonction soumise à des échéances serrées ? ...). Tout autre critère jugé pertinent peut bien entendu être pris en compte. Dans ce cadre, les zones de police et la police fédérale seront amenées, dans la pratique, soit à créer de nouveaux emplois adaptés, soit à adapter et/ou à ajuster le contenu du travail des membres du personnel concernés. Afin de faciliter le travail pour les zones de police, j'encourage vivement l'échange des bonnes pratiques, des méthodes approuvées, des outils développés, etc. via le réseau « Ressources humaines » qui est sur le point d'être créé à la police intégrée pour traiter des matières « Personnel ». (extrait de la GPI 85)

Phase 2

Est également soumis un protocole dans lequel les pouvoirs publics prennent l'engagement de négocier la deuxième phase de l'accord salarial avec les partenaires sociaux entre le 1er janvier 2024 et le 1er avril 2024.

« Les pouvoirs publics sont et restent en concertation avec les administrations locales et le gouvernement fédéral pour mettre en place une revalorisation pécuniaire par phases de la police. Le début de cette deuxième phase est prévu pour janvier 2024.

Concrètement, cela signifie que les négociations salariales seront lancées en janvier 2024 au plus tard pour la deuxième phase de cet accord sectoriel, dans le but de la terminer au plus tard en avril 2024. »

Est aussi enfin élaboré un protocole dans lequel la ministre de l'intérieur s'engage en matière de télétravail.

« 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 de la police intégrée et, dans cet objectif, à élaborer un règlement, tenant compte de la spécificité du travail de la police, ainsi qu'à le lier à des directives internes contraignantes afin de garantir une application conforme au sein de la 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 que le cadre soit élaboré de telle manière - que chaque membre du personnel est éligible. »

L'enquête

Vu les propositions de la première phase, l'asbl SNPS décide de réaliser une enquête auprès de ses membres. Celle-ci court du vendredi 21 janvier 2022 à 9 h au lundi 24 janvier 2022 à 9 h.

Cette enquête rapide doit sonder si la base peut se déclarer d'accord avec la proposition finale soumise pour cette première phase.

Le lundi 24 janvier 2022, il s'avère que 57,5 % des répondants se déclarent d'accord avec la proposition.

Le mercredi 26 janvier 2022, nous organisons une séance



du conseil national de l'asbl SNPS.

Et ce, conformément aux art. 45 à 47 du Règlement général d'ordre intérieur (RGOI) de notre syndicat.

L'article 46 donne en effet le pouvoir de déterminer la politique générale. L'article 47 stipule qu'on peut voter.

L'article 31 de notre RGOI impose au conseil d'administration (composé du président national et du secrétaire national) l'obligation d'exécuter la décision de cet organe.

Il ressort de la séance et des décisions du conseil national que le conseil d'administration se voit conférer le pouvoir de conclure un protocole relatif au volet quantitatif avec la ministre de l'intérieur. Encore mieux, le conseil d'administration se voit confier la mission, le cas échéant, de finaliser les négociations.

Pour rappel : sur les 63 membres ayant droit de vote, 62 ont donné plein mandat au conseil d'administration.

Le vendredi 28 janvier 2022, le conseil d'administration du syndicat a exécuté la décision du conseil national et un protocole a été signé avec la ministre de l'intérieur conformément aux accords conclus.

Une première étape importante sur le parcours des négociations...

Carlo Médo
Président national

*Nous sommes libres jusqu'à ce que nous
fassions un choix, car ensuite, ce choix contrôle
celui qui l'a fait.*

Aleister Crowley



LE NOUVEAU CONCEPT DE SÉLECTION ET DE RECRUTEMENT

Ces dernières années, les médias ont été submergés par les signaux émis par le SNPS concernant le manque de sang neuf au sein de la police. Et plus précisément parmi le cadre des inspecteurs.

Beaucoup de jeunes ont manifesté leur mécontentement sur les nouveaux sites d'information rapide comme Facebook. La principale critique adressée aux autorités policières est que le temps nécessaire pour passer du statut de « citoyen » à celui d'aspirant policier est généralement beaucoup trop long. En conséquence, certains candidats potentiellement bons pour le métier de policier ont tout simplement abandonné et cherché une carrière ailleurs.

Comme toute entreprise qui se respecte, nous devons réfléchir à la manière de recruter rapidement de bons candidats.

Dans ce dossier extrêmement complexe, les partenaires sociaux et les différents partenaires au sein de la police (DGR-VCLP-écoles de police, etc.) ont uni leurs forces et, après presque deux ans de réflexion, de délibération et de négociation, nous sommes parvenus à un nouveau concept de recrutement et de sélection.

Les mots clés de ce concept sont : rapidité d'exécution, recrutement à la source, sélection à la source, sécurité de l'emploi et sécurité juridique des candidats.

Un candidat intéressé reçoit des informations sur la police par le biais de différents canaux. Il peut s'inscrire en ligne pour participer aux différents tests génériques. Il devient maître de son propre planning. Toutefois, le gouvernement et les syndicats ont fixé à 18 semaines le délai maximum de la procédure, du premier test à la fin.

Les tests génériques ont également été soumis à un examen critique avant d'être améliorés.

Si le candidat réussit la batterie des différents tests, il passe la procédure de sélection générique. Le lauréat est ensuite inclus dans la réserve de recrutement. Il dispose alors d'un délai de deux ans pour postuler à un poste au sein d'une zone de police ou d'un service de police fédéral de son choix.

Les postes vacants accessibles aux lauréats de la réserve de recrutement sont publiés sur le site web de jobpol. Le lauréat pose sa candidature pour un ou plusieurs postes. Le principe est qu'une fois le concept lancé, aucun candidat ne peut plus être nommé à un poste d'office. Chaque lauréat est libre de postuler dans une zone de police ou un service fédéral. Nous espérons pouvoir bientôt nous débarrasser du spectre de la mobilité des aspirants (GPI 73).

L'aspirant peut donc participer aux différents entretiens de sélection organisés par les différentes zones et services. L'objectif est de savoir s'il y a une bonne alchimie entre les services concernés et le candidat.

Si les deux parties sont satisfaites de la candidature, le candidat peut être engagé par la zone ou le service.

Ensuite, le candidat commence sa formation de base et effectue son stage de probation dans la zone locale ou le service fédéral de destination.

Bien sûr, le concept de mobilité « ordinaire » continue d'exister, mais la mobilité des aspirants sera bientôt supprimée.

L'objectif principal reste d'atteindre les candidats à la police, de les recruter rapidement et de leur offrir un parcours professionnel solide. Cela s'inscrit dans une société où l'emploi ne pose pas vraiment de problème et où les différentes entreprises et institutions gouvernementales se sont lancées dans la chasse aux corbeaux blancs. Les corbeaux blancs abondent, pour autant qu'ils optent pour une carrière dans la police.

Dans le même mouvement, les règlements de sélection pour les différents cadres de la police ont été examinés et modernisés.

Le SNPS a choisi de participer activement, de manière constructive, mais aussi critique, au nouveau concept de sélection et de recrutement. Cela nous a semblé plus utile que de crier depuis la ligne de touche.

Le SNPS est aussi une organisation en mouvement, dans le respect du passé, mais avec une vision prospective de l'avenir.

La nouvelle procédure de sélection

Du premier intérêt...



DISCIPLINE : QUE PEUT-ON/DOIT-ON FAIRE ?

- Un membre est informé qu'il doit faire une déclaration administrative dans le cadre d'une enquête préalable : il doit alors demander s'il est entendu en tant que témoin ou bien si c'est à sa charge => principe de loyauté !
- Cependant, gardez toujours à l'esprit que « tout ce que vous dites pourra, le cas échéant, être utilisé contre vous ».
- Effectivement, il est possible que vous soyez entendu comme témoin, mais que, à la lumière de votre audition, il s'avère que vous avez vous-même commis une/des transgressions disciplinaires. Dans ce cas, votre témoignage pourra être utilisé contre vous. Le devoir de loyauté ne s'applique que dans la mesure où vous ne faites pas/ne pourriez pas faire l'objet d'une enquête disciplinaire. Vous devez d'emblée vous poser cette question. Partant de là, réfléchissez bien à ce que vous dites, vous expliquez !
- En tant que témoin, vous devez coopérer loyalement (en principe, vous n'avez pas le droit de garder le silence ; ce qui ne signifie pas que, parfois, vous ne pouvez pas avoir « oublié » des choses, ou que vous ne vous souvenez plus vraiment). En tant que « accusé » vous pouvez vous taire, mais évitez d'être inutilement récalcitrant, cela pourrait vous nuire.
- Quels actes d'enquête peuvent être posés dans le cadre d'une enquête disciplinaire ?
En général, vous ne pouvez être soumis à aucune forme de coercition, à moins que celle-ci ne soit expressément prévue par la loi.

LES MESURES COERCITIVES SUIVANTES PEUVENT ÊTRE IMPOSÉES :

1. Un test d'haleine lorsqu'il y a des signes manifestes d'intoxication alcoolique ; donc pas de contrôle généralisé ! (Le test d'haleine peut être suivi par une analyse de l'haleine, uniquement à la demande du membre du personnel concerné.)
2. La réquisition d'un médecin pour attester de l'impossibilité physique pour le membre de se soumettre au test d'haleine.
3. L'audition de la personne concernée et des témoins ; (cela signifie simplement que vous devez donner suite à une convocation pour une audition, mais dans les limites de l'application du devoir de loyauté) ;
4. À la demande de l'autorité, la remise des pièces ou effets utiles à l'établissement de la vérité, même s'ils se trouvent dans l'armoire ou le bureau dont vous disposez sur votre lieu de travail.

D'autres actes d'enquête contraignants sont INTERDITS : par exemple, saisies, perquisitions, fouille de votre armoire, fouille de votre véhicule personnel (même s'il se trouve à l'unité). Il appartient à l'autorité de faire les devoirs d'enquête nécessaires, dans les limites de ce qui précède. Elle peut donc réauditionner des personnes, faire une confrontation entre différents témoins, par exemple suite à des déclarations contradictoires ; etc....

CONCERNANT LA CONSOMMATION DE BOISSONS ALCOOLISÉES OU L'INTOXICATION ALCOOLIQUE DURANT LE TRAVAIL :

- Tout membre du personnel qui présente des signes évidents d'intoxication alcoolique est obligé de se soumettre à un alcootest (droit à un temps d'attente de 15 minutes) ;
- L'appareil de mesure doit être homologué ;
- L'embout buccal emballé doit être présenté avant d'être déballé et fixé (sans être touché) sur l'appareil ;
- Le test est réalisé par l'autorité disciplinaire (ou le policier qu'elle a désigné). L'autorité mentionne les signes manifestes d'intoxication alcoolique qui justifient le test.
- Le membre du personnel ne peut légitimement refuser de subir le test d'haleine à moins qu'il soit dans l'impossibilité physique de le subir ou qu'il avance un motif médical d'exonération. => Dans ce cas, un médecin sera requis pour attester de cette impossibilité ou de cette exonération (les frais sont à charge de l'autorité) ;
- Ce n'est qu'à la demande de l'intéressé que l'ETT sera éventuellement suivi d'un ETM ;
- Le membre ne pourra PAS être poursuivi disciplinairement pour consommation excessive d'alcool si le test ou l'analyse de l'haleine révèle un taux inférieur à 0,22 mg /litre d'air alvéolaire expiré.

VOS DROITS :

À chaque phase de la procédure (= notification du rapport introductif), le membre peut :

- Se faire assister ou représenter à la fois par un avocat, un membre du personnel et un membre d'une organisation syndicale agréée ;
- Demander une copie gratuite du dossier disciplinaire ;
- D'introduire un mémoire dans les 30 jours qui suivent la notification du rapport introductif ;
- Demander l'audition de témoins ou des devoirs complémentaires ;
- Introduire un mémoire complémentaire.

SUSPENSION

Avant de prononcer une suspension provisoire, l'autorité doit préalablement entendre la personne concernée (principe de bonne administration).

RECOURS

Si une sanction lourde est prononcée, le membre du personnel peut introduire une requête en reconsidération auprès du conseil de discipline. Le membre du personnel qui a eu une sanction disciplinaire peut adresser une demande en révision à l'autorité disciplinaire supérieure pour autant qu'il puisse justifier d'un élément nouveau. Il s'agit bien sûr d'éléments qui n'étaient pas connus avant la clôture de la procédure. L'intéressé peut également introduire un recours devant le Conseil d'Etat, lequel peut suspendre ou annuler une mesure d'ordre ou une sanction disciplinaire. Le non-respect, par l'autorité, de règles de procédure qui sont prescrites à peine de nullité (par exemple le délai endéans lequel une sanction disciplinaire doit être notifiée, l'obligation de motivation formelle) ou des exigences formelles importantes (non-respect des principes généraux de bonne administration, par exemple le droit à être entendu) peut entraîner la suspension ou l'annulation d'une mesure/décision prise.

Vous avez un doute ? Encore des question ? Contactez votre représentant syndical ou un défenseur disciplinaire du SNPS.

Zone de police de Charleroi. Une page se tourne, un livre se ferme ... Toute sa carrière policière a été dédiée à une seule et même zone, une seule et même Ville : CHARLEROI. Peu importe les circonstances, il lui est toujours resté fidèle, même pendant les heures les plus sombres. Il y a tout connu, de la circulation dans un carrefour au 19ème étage de la Tour infernale. Un homme profondément humain et paternel avec ses subordonnés. Toujours ouvert au dialogue, même sur les sujets qui fâchent. Un homme courageux qui a accepté de gérer l'une des zones les plus difficile de Belgique, aux réalités budgétaires compliquées et à la criminalité importante. Un carolo pure souche, fier de ses racines. Au 01/01/2022, Philippe Goffaux passera le flambeau, avec le sentiment du devoir accompli, pour profiter d'une retraite plus que méritée. Nous lui souhaitons le meilleur et surtout une excellente santé et le remercions pour sa disponibilité et son écoute ! La police lui manquera-t-elle ? Une chose certaine est qu'il manquera profondément à la police de Charleroi. Nous félicitons son successeur récemment désigné et espérons tisser avec lui les mêmes liens forts, qui, même si on ne pourra jamais être d'accord sur tout, seront guidés par l'écoute, l'esprit constructif et le respect mutuel.

Monsieur le Chef de Corps, pouvez-vous nous relater votre parcours au sein des services de police ?

Après l'Université (agrégation en sciences criminologiques à l'ULB et post graduat en psychopédagogie, orientation "Socio-psychologie de la sécurité publique" à l'U Mons) et le service militaire (Police Militaire - Force Navale - Ostende), entrée à la police communale de Charleroi, en 1982, en qualité d'agent de police.

De 82 à 94, 12 ans à l'Intervention (avec un passage de 18 mois à la Recherche)

En 86, promotion au grade d'aspirant officier (et maintien à l'Intervention)

En 94, promotion au grade de commissaire adjoint et passage dans les services du Chef de Corps

En 99, promotion au grade de commissaire adjoint inspecteur principal (et maintien dans les services du Chef de Corps)

En 2001, à la réforme, commissionnement au grade de commissaire divisionnaire, dans le cadre de la répartition des emplois d'autorité et direction du pilier Recherche Locale.

En 2007, restructuration des services par le Chef de Corps et nomination à la direction des

Services à la Communauté (Intervention, Postes de police, Recherche, Accueil zonal, CLC)

En 2008, nomination au grade de commissaire divisionnaire.

Au 01 avril 2019, désignation au poste de Chef de Zone FF.

Quel a été le pire souvenir de toute votre carrière ? Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Les premiers mois ayant suivi la réforme.

Le législateur avait confondu vitesse et précipitation. Tout était compliqué et les décisions prises étaient souvent guidées plus par le souci de ne heurter aucune susceptibilité que par celui d'atteindre l'efficacité et l'efficience.

C'était une erreur et j'en porte une (petite) part de responsabilité. Le temps, comme toujours, a arrangé les choses.

A contrario, quel a été votre meilleur souvenir ? Pouvez-vous nous expliquer pourquoi ?

Mes années à l'Intervention, service dans lequel je faisais réellement le métier auquel je m'étais destiné. Ensuite, le choix de "faire carrière" m'a rendu beaucoup plus administratif et, par le même fait, beaucoup moins policier, dans le sens le plus noble du terme.

Quel est, selon vous, votre plus grande qualité ?

Le sens de l'organisation qui me permet de gérer de front divers problèmes, tout en n'ayant jamais le moindre désordre sur mon bureau.

Quel est, selon vous, votre pire défaut ?

Soupe au lait, capable de prendre des décisions sous le coup de l'énervement, ce qui n'est jamais bon.

Quelle devrait être, selon vous, la plus grande qualité d'un chef de corps d'une grosse zone de police ?

La résistance à la frustration.

Quelle que soit la décision prise, aussi mûrie, aussi pondérée, aussi rationnelle soit elle, vous essayez toujours des critiques.

A la longue, c'est usant, voire décourageant.

Avez-vous un message à faire passer à votre successeur ?

Je n'ai pas cette prétention mais je ne peux que lui souhaiter plein succès.

Passons maintenant à un petit portrait chinois. Pouvez-vous donner un petit mot d'explication ?

Si j'étais ...

- **Un plat** : un plat bien belge : le steak frites, sans oublier la mayo
- **Une couleur** : celles du drapeau national
- **Un chiffre** : le nombre 7 qui représentait la maîtrise de l'esprit sur la matière, vaste programme
- **Un livre** : Le bourgmestre de Furnes, de Simenon. Un époustouflant descriptif de la faiblesse de l'homme et de la vanité du pouvoir
- **Un film** : Zorba le Grec, de Michael Cacoyannis, pour cette faculté de résilience, quelle que soit l'épreuve traversée
- **Une musique** : Le Requiem de Mozart. Si le paradis existe, des haut-parleurs doivent le passer en boucle.
- **Un pays** : le mien
- **Un animal** : mon chat, capable du meilleur comme du pire (à vrai dire, surtout du pire)
- **Un sport** : le hand-ball. Dans une vie antérieure, j'y ai arbitré à un très bon niveau.

**PHILIPPE GOFFAUX
ANCIEN CHEF DE CORPS
ZP CHARLEROI**



- **Une voiture** : une carrosserie, quatre roues, un moteur et un volant ; tout le reste est superflu.
- **Un club de foot** (attention sujet sensible) : je ne conçois pas que l'on puisse supporter un autre club que celui de la ville où l'on est né, où l'on a toujours habité, où l'on a toujours travaillé.
- **Une personnalité** : Churchill, pour son indéfectible conviction qu'il fera beau demain

Vous allez prendre une retraite bien méritée. Comment allez-vous occuper vos temps libres ?

La question n'est pas d'occuper ses temps libres, mais de récupérer du temps libre, de se rendre, en quelque sorte, à nouveau maître de son temps.

Quel confort ! Ce n'est sans doute pas innocemment que les Grecs anciens avaient fait de Cronos le père des Dieux

Merci Monsieur le Chef de Corps !

Encore merci, Monsieur HANNECART, à vous-même et à votre organisation syndicale, de me faire l'honneur d'un article pour ma (future) retraite.

Benoît Hannecart

Nous présentons nos sincères condoléances aux familles et aux proches pour la perte douloureuse qui les a touchés.

- Govers John - 2 november 2021 - 49 ans - Marié à Rutten Ingrid - Anvers
- Van Ingelgem Jean - 5 november 2021 - 66 ans - Brabant Flamand
- Pattyn Rogier - 9 november 2021 - 92 ans - Marié à Van De Meerssche Marie-Jeanne - Brabant Flamand
- Zaman Gilbert - 23 november 2021 - 93 ans - Bruxelles
- Ruttens Leon - 24 november 2021 - 93 ans - Marié à Bas Gertrude - Anvers
- Verschoote Gaspar - 25 november 2021 - 90 ans - Flandre-Orientale
- Allard Denis - 25 november 2021 - 86 ans - Veuve de Horion Michelle - Namur
- Yasse Raphael - 29 november 2021 - 97 ans - Liège
- Hock Andre - 29 november 2021 - 70 ans - Namur
- Simonart Rita - 29 november 2021 - 77 ans - Brabant Wallon
- Parmentier Léon - 21 december 2021 - 65 ans - Liège
- Vliegen Helena - 21 december 2021 - 90 ans - Veuve de Vankerkhove Donatus - Bruxelles
- Jeunejean Julien - 25 december 2021 - 88 ans - Liège
- Lathouwers Antoine - 28 december 2021 - 97 ans - Limbourg
- Naert Geert - 8 januari 2022 - 64 ans - Marié à Depla Ingrid - Flandre-Orientale
- Van Reusel Eduardus - 13 januari 2022 - 91 ans - Marié à Mols Gusta - Anvers
- Hendrickx Josepha - 14 januari 2022 - 95 ans - Anvers
- Lami Amanda - 29 januari 2022 - 91 ans - Flandre-Orientale
- Dewaele Gerrit - 29 januari 2022 - 70 ans - Veuf de Neckelbroeck Linda - Flandre-Orientale
- Nicolaes Maria - 4 februari 2022 - 87 ans - Marié à Vrijens Pierre - Bruxelles
- Vandenbussche Johan - 5 februari 2022 - 57 ans - Veuve de Bondue Nele - Flandre-Occidentale
- Vancompernelle Gilbert - 8 februari 2022 - 87 ans - Marié à De Ridder Jeannine - Flandre-Orientale
- Ponsart Bernard - 8 februari 2022 - 61 ans - Marié à Emontspohl Ann-Françoise - Liège
- De Bruyckere Willy - 21 februari 2022 - 90 ans - Marié à Vervae Anna - Flandre-Orientale
- Van De Steen Octaaf - 25 februari 2022 - 89 ans - Marié à Van Rossem Emiliana - Anvers
- Mousny Rosa - 26 februari 2022 - 96 ans - Veuve de Herin René - Namur
- Van Laere Georges - 4 maart 2022 - 91 ans - Veuf de De Decker Aline - Flandre-Orientale
- Magien Henri - 4 maart 2022 - 78 ans - Compagnon de Vansand Patricia - Liège
- Delvaux Marc - 13 maart 2022 - 64 ans - Liège
- Faes Finne - 15 maart 2022 - 99 ans - Veuve de Govaerts Jan - Anvers
- Jottard Fernand - 28 maart 2022 - 91 ans - Namur
- Gehenot Robert - 2 april 2022 - 80 ans - Marié à Aadam Martha - Luxembourg