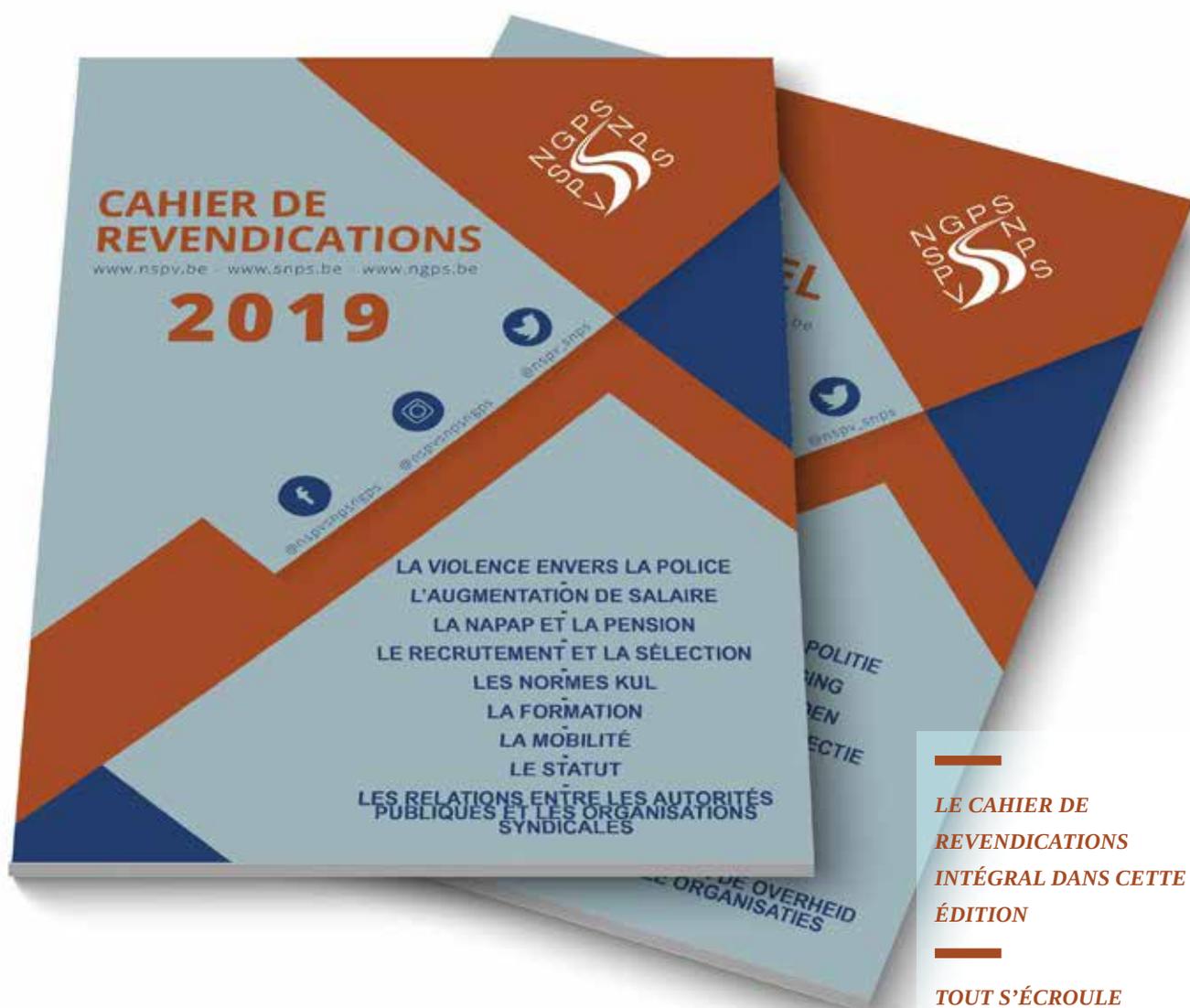


Echo

NSPV - SNPS - NGPS



**LE CAHIER DE
REVENDICATIONS
INTÉGRAL DANS CETTE
ÉDITION**

**TOUT S'ÉCROULE
NORMALEMENT...**



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



https://twitter.com/nspv_snps/



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



REVUE
TRIMESTRIELLE
JUIN
2019

NR.731

LE MOT DU PRÉSIDENT

Lors de la parution de cet écho syndical, les cartes politiques auront probablement été redistribuées après une période de débat, de réflexion et de promesses.

Dans la littérature, c'est ce qu'on appelle les slogans électoraux et la fièvre électorale. Quoi qu'il en soit, le citoyen aura redistribué les cartes comme il se doit dans une société démocratique saine.

La police a, en tant qu'institution, toujours été dans la ligne de mire en période électorale. Quelques fois en tant que héros et d'autres fois sous un astre moins favorable.

La police est une « rockstar » avec tous ses succès et ses échecs : « On l'aime ou on la déteste... ».

Reste à voir ce que le politique lui réserve pour la prochaine législature. Nous lirons avec l'attention nécessaire le prochain accord de gouvernement et le confronterons encore plus aux inquiétudes légitimes des policiers.

Le citoyen a redistribué les cartes, mais le politique a-t-il écouté ? Ou est-il à nouveau temps de passer à l'ordre du jour ?

La sécurité est l'un des principaux piliers de notre société. Abraham Maslow avait déjà décrit le phénomène en 1943 dans sa théorie de la motivation. L'homme a un certain nombre de besoins de base comme manger, boire et se loger, qui sont ses besoins physiologiques et font partie intégrante de notre stratégie de survie humaine. Au niveau suivant, il y a le besoin de sécurité. Ce n'est qu'ensuite que nous parlons de l'acceptation sociale, de la valorisation et de l'épanouissement personnel.

Autrement dit, la police se trouve en première ligne pour satisfaire l'un des besoins les plus primaires de l'homme et de la société. C'est le besoin naturel de sécurité. L'homme de

Néandertal en était conscient ; nous, pas encore ! Sommes-nous alors plus développés ou pas ?

Et tout comme dans la pyramide de Maslow, il est clair qu'une grande partie de notre existence est axée sur l'obtention de cette sécurité.

La police doit pouvoir jouer son rôle et elle a besoin de moyens pour ce faire. Et comme de nombreux économistes le diraient, il nous faut exploiter au maximum les maigres ressources dont nous disposons pour répondre à nos attentes. Le caractère inépuisable de ces ressources est une utopie. Mais si nous voulons que la police satisfasse à l'exigence de sécurité du citoyen, il faut mettre ces maigres ressources en œuvre. Car « chaque chose a un prix ».

Et c'est apparemment souvent là que le bât blesse. Pour économiser, les pouvoirs publics touchent régulièrement au statut de la police ou oublient que les policiers ont aussi droit à « une augmentation du pouvoir d'achat ».

Ces derniers mois, le SNPS n'est pas resté les bras croisés et nous avons, dans plusieurs groupes de travail, établi une liste des principales préoccupations de nos partisans. Le « bureau politique » du SNPS est un organe au sein duquel les délégués des différentes provinces se réunissent pour débattre de thèmes pertinents. Les visions et les remarques de chacun sont recueillies. Ensuite, d'autres organes tels que le comité exécutif et le conseil d'administration jouent leur rôle.

Le dossier global a été soumis au conseil national. Celui-ci se compose d'électeurs des provinces. Le 29 avril 2019, le Conseil national a approuvé à l'unanimité le cahier de revendications ou mémorandum de l'ASBL SNPS.

En tant que président national, je suis particulièrement fier de cet exemple de démocratie indirecte. Le cahier de revendications est un document soutenu.



A
2019
G

Cette édition de l'écho syndical est en grande partie consacrée à notre cahier de revendications. Cela signifie-t-il que nos revendications ne se limitent qu'au contenu de ce cahier ? Non, mais c'est une base pour mettre notre vision et nos thèmes sur la table des négociations. Nous sommes-nous cette fois montrés ambitieux ou peut-être même un peu excessifs ? C'est possible, mais il faut rêver en grand pour atteindre la lune. Les jalons n'ont jamais été posés dans la crainte, mais plutôt avec une vision ferme de ce que le SNPS pense qu'il faut aborder.

Des thèmes qui connaissent, d'après nous, un large soutien et qui peuvent quelque peu donner forme à l'avenir de la police.

Le SNPS n'omettra en tout cas pas d'évoquer vos exigences légitimes lors des forums appropriés.

ENSEMBLE, NOUS SOMMES ET RESTONS FORTS.

Carlo Médo

Président national

ECHO SYNDICAL

Générique

“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

ASSEMBLÉE Générale

L'Assemblée générale de l'ASBL SNPS s'est tenue le 29 mars 2019 à MALINES. Ce fut l'occasion de s'attarder quelque peu sur l'année écoulée, mais aussi de poser les actes administratifs nécessaires et de prendre des décisions comme l'impose la loi sur les ASBL aux membres de l'Assemblée générale.

Le président national, Carlo Médo, ouvre la séance par un mot de bienvenue et une minute de silence pour les défunts de notre association. Ensuite, il donne un aperçu des activités de l'année écoulée et des chantiers envisagés. Il fait également référence à un certain nombre de dossiers, points d'attention et problèmes en cours de traitement. Une chose est plus que claire. Le SNPS est une association dynamique.

Nous re prenons ci-dessous : « Le mot du président national »

Chers amis,

Chers membres actifs, tous titres et fonctions confondus, je vous souhaite en mon nom, ainsi qu'au nom du conseil d'administration, la bienvenue à cette assemblée générale. Chers membres de l'association, soyez également les bienvenus.

[...]

Une association de policiers et pour les policiers renferme toujours une dynamique particulière. Dénués d'une saine méfiance si caractéristique de notre métier et de nos fonctions, nous osons parfois nous montrer très critiques. Nous sommes en effet formés à réagir vite et de façon adéquate. Parfois, c'est à notre avantage, mais parfois, nous passons aussi à côté d'importants moments de réflexion. Cette réflexion qui est souvent nécessaire pour voir où notre association se positionne aujourd'hui, et surtout dans quelle direction nous souhaitons nous orienter.

En tout cas, nous avons emprunté la voie du renouveau et d'une amélioration de notre modèle de communication dans

le but de maintenir à tout le moins notre position, pour ne pas dire de la renforcer.

En premier lieu, c'est grâce à l'engagement de nos délégués, grâce à vous, mesdames et messieurs, que nous pouvons nous targuer de l'existence du SNPS. Cette année encore plus que les autres années, nous avons été extrêmement actifs lors des innombrables forums de concertation, nous avons assisté et conseillé nos membres et notre service d'assistance juridique a doublé ses effectifs.

Nous avons connu une trentaine de sessions du CSC et une trentaine de sessions du CNSP, même à une époque où le gouvernement était en difficultés. Ou pour le dire très concrètement, il ne se passe pas une semaine sans CSC ou CNSP. Ceux qui y participent savent que de telles sessions durent souvent toute une journée et exigent la plus grande concentration de la part de nos négociateurs. Car nous sommes face à une armée de juristes et d'académiciens qui savent très bien où ils veulent aller. Cela requiert des connaissances et du savoir-faire de la part des négociateurs du SNPS. Ou pour le dire plus clairement : « la fonction de négociateur du SNPS est aujourd'hui



devenue un métier lourd. »

En 2018, nous avons mené plusieurs actions. Ainsi, nous avons fait notre déclaration au sommet de l'ASEM, nous avons entrepris différentes actions au centre 127bis et nous avons rendu une visite matinale à la centrale nucléaire de Tihange. De plus, nous sommes intervenus pour plusieurs commissariats du pays, nous avons mené une action concernant les contrôles routiers poussés et nous avons été très inquiets lorsque plusieurs collègues sont tombés malades juste avant et pendant le sommet européen. Nous nous sommes également fait entendre avec pas moins 1.500 personnes lors de la manifestation à Bruxelles. Tout ceci n'aurait pas été possible sans votre engagement et votre implication.

Les actions précitées s'inscrivent toutes dans le même contexte :

- Se concentrer sur le métier spécifique de collaborateur à la police ;
 - Transmettre un message clair disant qu'il ne faut jamais faire passer la violence à l'encontre d'un fonctionnaire de police pour un fait divers ;
 - Attirer l'attention sur la problématique du manque de personnel et du manque de moyens ;
 - Mais plus particulièrement, nous voulons transmettre un message clair : « ne touchez pas à notre statut ».
- Mais ces actions sont l'ultime recours. Et nous devons les gérer avec bienveillance.

Le SNPS a dû déposer plusieurs préavis de grève afin de pouvoir aborder certaines problématiques souvent locales. Est-ce une tendance ? Nous ne faisons que constater qu'« on » se la joue très dure au sein des CCB locaux et qu'il faut souvent recourir au préavis de grève pour résoudre un problème apparemment banal.

Après cette entrée sans doute particulièrement négative, je peux tout de même affirmer que le SNPS a également participé à plusieurs CSC et CNSP lors desquels la collaboration fut

constructive. L'ADN du SNPS est toujours de « jouer notre rôle avec un esprit critique, tout en adoptant une attitude positive et constructive. »

Une négociation durant laquelle nous sommes tout de même parvenus à quelque chose, concerne la correction salariale, que j'appelle moi-même « l'accord kidibul ». Pas de place pour le champagne, ni pour la fête, mais bien une ouverture, une amorce pour évoquer enfin la problématique des salaires au sein de la police. Ce dossier était considéré comme un exemple de concertation sociale tant par les pouvoirs publics que par les syndicats. Peut-être pas sur le plan du contenu, mais assurément en ce qui concerne la méthodologie. Pour l'heure, les textes juridiques ont été finalisés et les différents organes compétents ont été interrogés. C'est la procédure standard dans un État de droit démocratique.

N'oublions pas de mentionner que nous avons laissé en 2018 l'organe compétent pour juger de la politique syndicale à mener, accomplir sa mission plutôt rapidement. Ainsi, notre Conseil national s'est réuni pas moins de deux fois pour décider collectivement quelle direction nos négociateurs pouvaient emprunter dans le dossier de la correction salariale.

Nous sommes parvenus à ancrer un principe important dans ce dossier, à savoir que les pouvoirs publics devront faire l'exercice tous les deux ans et comparer nos barèmes salariaux à des fonctions similaires dans la fonction publique. Heureusement, l'adage selon lequel « nous n'avons pas eu d'augmentation depuis 19 ans » fera bientôt partie du passé. Je vous épargne les détails de cette négociation, mais pour le SNPS, cela ne signifie pas la paix sociale et nous travaillons aujourd'hui activement, avec le bureau politique, à un nouveau cahier de revendications.

Pourtant, il nous semble que le principe d'un comité pour la prévention et le protection au travail pose généralement problème aux pouvoirs publics. Nous devons à chaque fois corriger les pouvoirs publics ou nous mettre en colère lors des

CCB locaux. C'est contre-productif, car un modèle conflictuel n'est jamais bon pour aucune des deux parties. Mais la réglementation relative à tous les aspects du bien-être au travail devrait être suffisamment connue. Malheureusement, on constate que ce n'est pas le cas.

Ainsi, on pêche souvent contre les principes de la collecte d'un avis préalable au CCB, certainement dans le cadre de l'achat d'équipements de travail. Pendant nos visites sur place, nous constatons souvent des manquements indescriptibles qui durent depuis des années, mais à propos desquels une certaine résignation ou un certain confort personnel s'est installé. Ceux-ci peuvent toutefois signifier un danger ou un risque pour le travailleur. En tant que membres du comité et en tant que syndicat, nous ne pouvons pas fermer les yeux. En 2019, une discussion sur le bien-être des travailleurs ne devrait plus être à l'ordre du jour, mais notre réalité quotidienne montre le contraire.

Nous devons aussi avoir le courage de balayer devant notre porte. Pouvons-nous nous servir ou abuser d'une réglementation lorsque notre confort personnel est menacé, ou devons-nous, en tant que représentants du personnel, toujours nous inquiéter et aspirer à ce que les règles négociées soient correctement suivies et à ce que la réglementation en vigueur en matière de bien-être soit appliquée rigoureusement ?

La vérité se situera quelque part entre les deux extrêmes. Car toujours vivre en fonction du cahier de revendications me semble mission quasi impossible. Je pense qu'un bon exercice d'équilibre s'impose toujours et que nous devons écouter les aspirations de nos adhérents. Ensuite, nous devons tenter de traduire ces aspirations, mais conformément à l'actuelle réglementation. Il est toujours possible d'arrondir les angles, mais il ne faut pas perdre l'ensemble de vue. Le statut doit toujours rester le statut. Ces dernières semaines, on m'a souvent rappelé la phrase suivante : « Dura lex, sed lex, la loi est sévère, mais c'est la loi. »

2018 ne fut pas une année facile pour nous. Un gouvernement qui a déposé le bilan, mais surtout la constatation que les pouvoirs publics ont adopté une attitude plus dure, plus stricte. Les forums de concertation se succèdent à un rythme effréné. Des groupes de travail de toutes sortes ont vu le jour. Mais ces groupes de travail doivent être constitués de personnes qui maîtrisent le thème et qui peuvent se libérer. Cela requiert de chacun de nous certaines connaissances et idées, parfois très thématiques, mais toujours en prenant du recul. Les pouvoirs publics utilisent la stratégie du puzzle. Ils montrent çà et là une pièce, parfois insignifiante, parfois révélatrice, sans jamais dévoiler l'image complète. Ce qui suscite la question suivante au sein de notre syndicat : « Les pouvoirs publics savent-ils ce qu'ils veulent faire de la police, de notre police, de notre métier, de notre avenir... ? ».

Je sais, en 2018, j'ai moi-même énormément fait appel à l'expertise de nos délégués permanents. Ils ont dû effectuer de nombreuses prestations, non seulement pour les innombrables CCB et réunions organisés au sein de la province qui leur a été attribuée, mais aussi au niveau national pour pouvoir réagir aux différents thèmes difficiles passés en revue : je cite à titre d'exemple tout le dossier de la DAB, un nouveau service avec de nouvelles personnes et de nouveaux défis.

En interne, nous entendons améliorer le trajet de formation. En témoignent les nombreuses formations ciblées auxquelles nos délégués peuvent participer. Le SNPS a depuis peu aussi

été agréé pour pouvoir organiser la formation de conseiller en prévention de niveau 3. En 2018, nous avons lancé un trajet pour les candidats néerlandophones et 6 collègues ont récemment terminé cette formation avec fruit, un trajet de formation clôturé par un mémoire, un examen et une défense. Je souhaiterais dès lors féliciter cette première vague de participants et espère qu'ils en inspireront d'autres à se perfectionner au service de nos membres, au service de notre collectif et au service du SNPS. Il n'aime peut-être pas l'entendre, mais Benny Staelens, je vous remercie d'avoir, malgré votre âge, préparé le volumineux dossier de l'agrément des conseillers en prévention au SNPS. Je sais combien cela a coûté en tonnes de papier, en sueur et, parfois, en larmes.

Nous consentons en outre un énorme effort pour améliorer notre modèle de communication. Je ne vais pas en dire beaucoup à ce sujet. Nous y reviendrons plus tard pendant cette assemblée.

Mais qu'on se le dise : le SNPS est une association dynamique et flexible. Et j'utilise délibérément le terme « association ». Outre notre travail syndical, des gens œuvrent aussi au rassemblement de nos membres. Une équipe a travaillé dur pour offrir à nos membres la possibilité de participer au spectacle 40-45. Ce spectacle a certes eu lieu en 2019, mais pas mal de réunions et de préparatifs l'ont précédé en 2018. Et ne perdons pas de vue le groupe actif de pensionnés. Ils parleront tout à l'heure, mais je peux déjà dire à Dany et à Marcel : Merci pour l'élan, merci...

En 2018, notre conseil d'administration a encore dû adopter un certain nombre de décisions et de points de vue courageux et nécessaires. C'est un conseil d'administration impressionnant. En tant que président, je peux dire à juste titre que votre conseil d'administration est plus qu'actif pour diriger l'association et qu'il assume son rôle avec brio. Toujours en vue du plus grand intérêt, mais d'autant plus avec la volonté manifeste d'avancer avec le SNPS. Ne jamais s'arrêter, la route est longue, nous devons la parcourir ensemble.

Ainsi, le conseil d'administration a décidé de mandater, outre le vice-président, deux autres personnes pour siéger au conseil d'administration de la SA COVER, et ce, afin de préserver les intérêts du principal actionnaire. Une mission extrêmement difficile et sûre qui doit trouver l'équilibre entre les intérêts du SNPS et ceux de notre filiale, la SA Cover.

Inutile de vous rappeler que nous avons tous été effrayés par le dossier de la représentativité du SNPS. Ce dossier a connu une fin favorable grâce à un arrêt du conseil d'État. Un arrêt qui dit clairement que le SNPS n'a pas commis d'erreur et que nous sommes et restons donc représentatifs.

Inutile de réaliser une analyse complémentaire, sauf qu'il y a des leçons à tirer. Et en tant qu'organisation apprenante, nous entendons aussi les tirer.

La première leçon que je retiens est qu'aucun d'entre nous, ni personne dans cette salle n'est, cher public, infaillible. C'est une donnée humaine. La deuxième leçon est que personne n'a le monopole absolu de la sagesse. Nous avons ensuite assez vite été cloués au pilori par toute une armée de juristes, d'analystes, de potentiels juristes et de potentiels analystes. Le simple fait qu'un groupe restreint ait gardé la tête froide, nous a encouragé à chercher une solution pour nous sortir de ce puits très profond. Un groupe qui a continué à fonctionner solidairement et consciencieusement même lorsque la situation semblait désespérée.

LE STATUT DOIT TOUJOURS RESTER LE STATUT. CES DERNIÈRES SEMAINES, ON M'A SOUVENT RAPPELÉ LA PHRASE SUIVANTE : « DURA LEX, SED LEX, LA LOI EST SÉVÈRE, MAIS C'EST LA LOI. »



Enfin, la troisième leçon est que le conseil d'administration de notre ASBL regorge de personnes qui tiennent à faire avancer l'association et, en ce qui concerne les initiés, qui veulent du bien à leur président. [...]

Il nous faut nous occuper de l'avenir et, au sein de l'association, il nous faut nous remettre en question chaque jour. Comment mieux le faire et comment protéger les intérêts du SNPS ? Un coup de semonce nous rappelant que l'association est forte mais en même temps aussi faible. Tout l'art consistera à identifier ces forces et

ces faiblesses.

Cher public, cette équipe peut heureusement toujours compter sur votre confiance pour réaliser les objectifs poursuivis. Notamment être le seul véritable syndicat policier apolitique, neutre, reconnu et représentatif.

Ensemble, nous sommes forts.

Je vous remercie,

Carlo Médo - président national

Le SNPS est-il UN DINOSAURE dans une société moderne ?

Nos jeunes collègues se le seront probablement déjà souvent demandé. Pourquoi ressort-on à chaque fois autant de thèmes du passé et à qui peuvent-ils bien servir ?

Il semblerait en effet que le SNPS ne soit composé que de collègues âgés issus d'un corps d'un passé lointain. Mais rien n'est moins vrai.

Le SNPS représente une organisation syndicale dynamique qui défend les intérêts de tous ses membres à tous les niveaux.

Tous nos membres sans distinction sont effectivement importants pour notre syndicat, qui se veut le reflet de la population au sein de la police.

Nous constatons seulement que bon nombre de jeunes collègues s'affilient facilement à notre association, alors que l'exercice d'une fonction de personne de contact ou de délégué les tente moins. Les jeunes apportent en effet une vision moderne et avant-gardiste qui ne peut que renforcer notre association.

Nous constatons en outre que le SNPS compte un important effectif de policières, mais que peu d'entre elles souhaitent également exercer une fonction au sein du SNPS.

Le travail syndical est un travail social au sens large du terme. Cela signifie un engagement sérieux envers les policiers et les structures de notre syndicat. Mais comme tout travail communautaire, le travail syndical est stimulant, dynamique et enrichissant. Il élargit à tout le moins l'horizon et apprend à placer les préoccupations quotidiennes dans une perspective plus vaste pour pouvoir réagir aux bons moments, mais aussi laisser de la place à la nuance et à la perspective.

Je pense que tout le monde sait que l'engagement seul n'a jamais nourri personne. Le contexte socio-économique contraint nombre d'entre nous

à travailler très dur pour payer les factures et à veiller à gagner des revenus suffisants pour couvrir tout le mois.

Mais on ne peut continuer à mettre en exergue le statut des policiers et le travail des policiers qu'en mettant à chaque fois le doigt sur la plaie et en influençant les décideurs via les bons canaux.

Dans le jargon moderne, cela s'appelle l'influencing. Il s'agit toutefois d'un phénomène intemporel qui se présente sous d'autres noms et formes. L'essentiel, c'est que le SNPS soit un influenceur sérieux pour les autorités politiques et les différents organes politiques au sein de la police.

Mais nous ne pouvons le faire que si nous sommes assez grands et forts. Le pouvoir des nombres joue sans aucun

doute aussi au sein de la police et dans le cadre du modèle de concertation.

Mes proches collaborateurs savent que je parle de représentativité. Pour être représentatifs et faire la différence, nous devons être solidaires et nous aider et nous soutenir.

C'est dans l'ADN de l'ASBL SNPS. Ensemble, nous sommes tout simplement plus forts.

Je lance à cet égard un appel chaleureux à nos jeunes collègues et à nos policières. Si œuvrer pour la bonne cause vous intéresse, n'hésitez pas à vous faire connaître auprès de nos délégués locaux. Car c'est, en tant que membre ou délégué de notre syndicat policier apolitique neutre et représentatif reconnu, contribuer à l'avenir de la police.

Carlo Médo



SI VOUS AVEZ deux minutes.

*Christian Andre
Le nouveau Vice-Président National et Responsable des Pensionnés Francophones.*

Cher(e)s Pensionné(e)s, Veufs et Veuves
Cher(e)s Collègues, chères Amies, chers Amis,

Le 29 mars 2019 a eu lieu l'A.G. De notre organisation,

Lors de cette réunion, il a été procédé à la nomination d'un nouveau Vice-Président National et Responsable des Pensionnés Francophones.

En effet, notre Ami Dany CAVET, sans doute miné par ses trop nombreux voyages vers le soleil du sud de la France a choisi de ne pas terminer son mandat et de remettre sa démission.

C'est donc à votre serviteur qu'il appartient aujourd'hui de terminer ce mandat et de réunir vos représentants afin de faire le nécessaire pour que nous ne soyons pas oubliés lors des nombreuses activités de notre syndicat,

Faites-moi le plaisir de croire que je vais m'y employer de tout cœur.

Pour faire un peu connaissance, entré à la Gd en 1977, versé à la Police Fédérale en 2001 et heureux retraité depuis le 01 juin 2016, je suis membre à divers niveaux du S.N.P.S. depuis 2006.

Je tiens à remercier tous les Délégués pensionnés en général et notre ami Dany en particulier pour le travail de qualité accompli au cours de ces années et pour la disponibilité sans faille dont ils ont fait leur crédo.

Dany sait que la porte lui sera toujours ouverte et que son absence va créer un vide qu'il sera difficile de combler.

J'espère avoir le plaisir de vous voir ou de vous revoir lors de la journée des pensionnés ou lors de nos diverses activités.

Plus forts ensemble.

Amitiés cordiales et syndicales.

Christian ANDRE
Vice-Président National
Responsable Pensionnés Francophones



Merci Dany!!

Dany Cavet, vice-président national sortant et Responsable Pensionnés Francophones sortant et son épouse.

Petit rappel concernant la procédure en cas d'accident du travail d'un membre du personnel de police.

En cas d'accident du travail d'un membre du personnel de police, celui-ci doit tout d'abord établir, en deux exemplaires, une déclaration d'accident du travail accompagnée d'un certificat médical. Cette déclaration doit être remise à l'autorité dans les plus brefs délais. Pour rappel, seule l'autorité est compétente pour statuer sur la qualification juridique de l'accident du travail. Si l'autorité reconnaît l'accident comme accident du travail, elle transmet alors à l'office médico-légal (Medex) un exemplaire de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical.



Nouvelle procédure mise en place au sein de Medex en cas d'appel.

Si le Medex juge que la lésion physiologique n'occasionne aucune invalidité permanente, le membre du personnel reçoit un certificat de guérison. Suite à la réception de ce certificat, il peut soit accepter la décision ou refuser celle-ci. En cas de refus, le membre du personnel sera convoqué devant l'office médico-légal.

Dans la majorité des cas, la victime d'un accident du travail reconnu se voit convoquée devant l'office médico-légal qui statuera sur les différents aspects médicaux concernant l'état de santé du membre du personnel suite à l'accident du travail (Art.X.III.10 PJPoI).

Après la comparution devant le Medex, une décision motivée est notifiée à la victime. Le membre du personnel peut interjeter appel contre la décision en première instance par lettre recommandée adressée à Medex, dans un délai de 30 jours à dater de l'envoi de la décision médicale. Attention, à présent, un rapport médical motivé doit être ajouté à la demande d'appel pour que celle-ci soit recevable.

En effet, en vertu de l'arrêté royal du 14 décembre 2018, qui est entré en vigueur à la fin du mois de janvier, lorsqu'il est victime d'un accident du travail, le membre du personnel de police doit désormais joindre un rapport médical à son avis d'opposition et faire remplir et signer ce formulaire d'appel par un médecin expert.

Sur base de cette nouvelle réglementation et afin d'assurer au mieux pour la défense des intérêts de nos membres, il a été décidé que le SNPS désignera un médecin expert dès la première comparution devant l'office médico-légal.

Dès lors, si vous êtes victime d'un accident du travail reconnu, n'attendez plus et prenez contact avec notre service juridique afin qu'il puisse tout mettre en œuvre pour la défense de vos intérêts.



CAHIER DE REVENDICATIONS

www.nspv.be - www.snps.be - www.ngps.be

2019



@nspv_snps



@nspvsnpsngps



@nspvsnpsngps

LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE
L'AUGMENTATION DE SALAIRE
LA NAPAP ET LA PENSION
LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION
LES NORMES KUL
LA FORMATION
LA MOBILITÉ
LE STATUT
LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS
PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS
SYNDICALES

Introduction

C'est en 2016 que les syndicats de la police ont été invités à déposer un cahier de revendications. Entre-temps, un accord sectoriel a certes été conclu. Le processus fut long, mais un accord a finalement été conclu entre les autorités publiques et les partenaires sociaux.

Toutefois, cet accord sectoriel n'a pas été conclu sans la formulation de certaines remarques fondamentales pour le SNPS.

Les négociations et la finalisation d'accords supposent une position « donnant-donnant » des deux parties. L'aboutissement est toujours un compromis entre les attentes et divergences de vue des uns et des autres.

Le SNPS a clairement signifié que l'accord relatif aux corrections salariales n'était en aucun cas un engagement pour une paix sociale sur le volet rémunération. Nous sommes toujours partis du principe que la correction salariale avait été un exercice approfondi pour rectifier « les fautes, les oublis et les erreurs » ; mais cette correction n'était qu'une étape avant que nous ne déposions, rapidement, un nouveau cahier de revendications.

Il est en effet impensable qu'aucune révision approfondie et sérieuse des différents barèmes salariaux n'ait pas été réalisée depuis les négociations des années 2000-2001.

Entre-temps, « les exigences et les attentes » que le système impose à l'ensemble des collaborateurs de la police, n'ont cessé d'augmenter : toujours plus vite, toujours mieux, toujours plus efficaces, toujours plus en profondeur, toujours plus avertis sur les plans juridique et technique, etc.

Nous devons également constater que le policier est de plus en plus soumis à la critique, aux violences verbale et physique, aux insultes et aux menaces, tout en travaillant dans un système qui connaît un manque chronique en personnel, les burn-out et l'absentéisme.

L'enquête de l'IDEWE sur la détection des risques psychosociaux au sein de la police fédérale en apporte la preuve irréfutable. Une enquête dont la véracité et la pertinence ne sont pas mises en doute. Les causes sont légion et les solutions... à venir.

Le SNPS se fonde toujours sur les mêmes principes, à savoir : « Mettez un terme à la violence envers la police, ne touchez pas à notre statut et donnez-nous les moyens nécessaires. » Un langage simple, mais nous pensons que ces trois phrases parlent vraiment à la base. Certaines mauvaises langues trouveront ces déclarations simplistes, démagogiques, voire populistes. Nous préférons parler de communication simple et claire.

La police est confrontée à un manque aigu de personnel. Qui pourrait dire que cette déclaration n'est pas correcte ? Où se situerait le problème alors ? Au niveau des tableaux organiques ? De l'IRI ? Du financement ? Du recrutement ? De la sélection ?

Le SNPS est d'avis que le malaise se situe au niveau de l'attractivité et de l'image d'un emploi, quel qu'il soit, au sein de la police. Et en employant le terme « emploi au sein de la police », nous n'excluons personne et certainement pas nos précieux collaborateurs du CALog.

La police doit tenir compte des besoins d'aujourd'hui. Ce qui dissuade bon nombre de candidats, c'est une rémunération peu attractive en regard des efforts consentis et des difficultés importantes pour tenter de concilier travail et vie privée. De plus, le respect envers la police a quasi complètement disparu de la mémoire collective de la société.

Peut-on s'inspirer de ce qui se passe ailleurs ? Peut-on redonner au métier le rayonnement qu'il mérite ? Peut-être est-ce une affaire de sociologues et autres académiciens ? Mais tôt ou tard, nous devons oser poser les bonnes questions.

Attirer des jeunes pour un moindre salaire, pour un travail plus dangereux et des carrières plus longues ne me semble pas une approche réfléchie. Certes, le SNPS n'est qu'un partenaire social et on reproche souvent aux partenaires sociaux d'avoir une vision tunnel. Le SNPS en prend acte. Serions-nous aveugles aux choses qui vont bien ? Non, au contraire.

Mais cette vision tunnel a toujours été avancée quand on aborde les choses qui vont mal, tant à l'encontre des syndicats, qu'à l'encontre de leur base.

A-t-on déjà réalisé de bonnes choses ? Sans aucun doute. Y a-t-il encore du pain sur la planche ? Sans aucun doute...

Avec ce cahier de revendications ou mémorandum, le SNPS souhaite pouvoir aborder certains thèmes. Des thèmes qui préoccupent notre base et qui nous ont été transmis par celle-ci. Moyennant le soutien des membres de notre organisation, peuvent-ils tous être réalisés ? Certains pas, d'autres directement ou à un stade ultérieur. Mais ils reflètent correctement les inquiétudes ressenties sur le terrain.

LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE



En 2019, les violences envers la police (ainsi qu'envers d'autres fonctions d'intérêt public) sont intolérables pour le SNPS.

Indépendamment de l'application de sanctions sévères que nous prônons, il convient de rédiger d'urgence une GPI qui met l'accent sur les procédures internes au sein de la police. Et ce, pour tous les aspects des problèmes.

Il convient également d'élaborer une politique unanimement soutenue en matière de violence envers la police.

Qui assume quelles tâches et responsabilités, à quel moment dans une procédure ? Qui soutient, aide et accompagne, à quel moment ? Les rôles doivent être clairement définis. Quels processus supplémentaires faut-il mettre en œuvre ? De quelle manière un débriefing peut-il se faire ?

Quel soutien juridique, administratif et social faut-il offrir, à quel moment, et pour l'ensemble de l'organisation ?

De quelle manière peut-on garantir la qualité de l'appui donné au membre du personnel victime de violence ? De plus, l'art. 52 doit être appliqué automatiquement, même pour les actes n'impliquant qu'un dommage moral.

Sur le plan financier, l'employeur doit lui-même gérer, au sens large, tout arrangement financier avec des tiers. Aucun coût supplémentaire ne peut être imputé au membre du personnel.

Revendication : La rédaction d'une GPI pour tous les membres de la police intégrée et l'élaboration d'un règlement financier efficace.

L'AUGMENTATION DE SALAIRE



Partant du constat que la police n'a bénéficié d'aucune véritable augmentation de salaire depuis 20 ans et tenant compte de l'accord sectoriel relatif à la correction salariale qui vient d'être conclu, nous avons signalé et nous réaffirmons qu'une révision approfondie des barèmes salariaux s'impose pour l'ensemble de la police. Cela est directement lié aux responsabilités, aux dangers et risques réels encourus par les membres du personnel de la police. Et cela tient compte du fait que chaque maillon de la chaîne est indispensable dans la lutte contre la criminalité et les missions qui sont confiées à la police.

Nous proposons dès lors une augmentation substantielle des barèmes, pour tous les collaborateurs de la police. Concrètement, nous proposons une augmentation des traitements de 25 % (à raison de 1 % à 1,5 % par an - calculée depuis 2001). Les négociations salariales devront ensuite avoir lieu tous les 2 ans. Nous ne devons pas seulement nous comparer au secteur public. En effet, pour rester concurrentielle avec le secteur privé et devancer la pénurie de main-d'œuvre, la police doit se positionner en tant qu'employeur attractif. L'augmentation de l'index n'est pas vraiment un signe que les conditions financières à la police sont favorables. L'augmentation de traitement peut attirer plus de candidats. L'actuel système de rémunération et d'indemnités n'est plus attractif pour les nouveaux collaborateurs. Il convient de se mettre d'accord sur l'augmentation des budgets alloués et sur les manières dont ils pourraient être utilisés. Il pourrait s'agir d'une augmentation de salaire pour l'ensemble du secteur, mais aussi de jours de congés compensatoires, de chèques-repas/éco-chèques.

Le taux de l'indemnité pour les heures supplémentaires doit absolument être augmenté. Le nombre d'heures supplémentaires prestées au sein de la police est hallucinant. Cela pèse énormément sur la vie de famille des collaborateurs. Il faut prévoir une indemnité sérieuse en contrepartie, l'augmentation absolue des heures supplémentaires (200 %) parce que celles-ci sont un réel fardeau pour le personnel (socialement et physiquement). Le devoir de disponibilité, l'imprévisibilité des services, la flexibilité sont également très contraignants. Pour ces raisons, les heures supplémentaires, les heures de week-end et les heures de nuit doivent être payées à 200 %.

La même remarque peut être formulée en ce qui concerne l'allocation contactable et rappelable. Ce système constitue une charge sérieuse pour les collaborateurs... et leurs proches. Cela est d'autant plus justifié vu la décision des autorités publiques d'octroyer la compétence d'OPJ et d'OPA sans contrepartie financière.

Pour les agents de police, nous plaçons en faveur d'une échelle de salaire supplémentaire (HAU 4).

Une assurance groupe correcte pour le personnel serait également un bon début.

Le public qui se présente pour venir travailler à la police est totalement différent de celui d'il y a 30 ans. Bon nombre de candidats ont déjà travaillé ou obtenu des diplômes, ... Il faut dès lors s'attaquer d'urgence à la reconnaissance des formations de la police.

Pour ce qui est du volet financier, il doit toujours y avoir un lien avec les collègues pensionnés.

Il faut en outre tenter d'assimiler autant que possible le statut du personnel du CALog à celui du personnel opérationnel.

Allocation de développement des compétences

En 2007, il avait été décidé lors des négociations sur le nouveau statut du CALog que l'allocation de développement des compétences compterait dans le calcul de la pension.

Pour mettre en œuvre cette partie du protocole, deux conditions devaient être remplies :

1. Cette allocation devait être soumise à la cotisation pension de 7,5 % ;
2. La loi du 21 juillet 1844 devait être modifiée dans ce sens.

Dès l'entrée en vigueur de cette allocation, le point 1 a été mis en application, mais le point 2 est toujours en attente.

Vu que la loi n'a jamais été modifiée (et vu la suppression de cette allocation dans les prochains mois), nous réclamons, pour les membres du CALog, le remboursement intégral de ces cotisations indûment perçues par l'administration.



LA NAPAP ET LA PENSION

Il est superflu de dire que l'ARRET rendu en 2014 par la Cour constitutionnelle n'a pas encore été digéré et qu'il ne le sera JAMAIS. Toute une génération est sacrifiée ; c'est une évidence.

Le SNPS plaide en faveur d'un débat approfondi sur le régime de pension au sein de la police. Le travail de policier est en effet un travail particulier. Un travail particulier, spécifique requiert dès lors un statut spécifique, et un régime de départ spécifique. Nous connaissons toute l'agitation autour des métiers pénibles. Mais d'après nous, le travail de policier est quelque chose de particulier qui doit être soumis à des règles spécifiques.

Le tantième 1/50e ne peut être remis en cause, il doit rester tel quel. 1/60e n'est pas sérieux.

Les formations doivent aussi être prises en considération pour le calcul de la carrière.

La réglementation relative à la NAPAP doit absolument être pérennisée. Nous plaidons en faveur d'une réglementation permanente « en régime ». Un système identique pour tout le monde, sans exceptions, ni exclusions. Il faudra probablement adapter le financement et quelques articles de la réglementation à l'actualité.



LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION

Le recrutement et la sélection constituent un pilier important. Le temps passé à recruter un membre du personnel doit être considérablement réduit.

Le parcours de recrutement devrait être de maximum 1 mois et le délai de convocation doit être limité à 3 mois.

La sélection doit être plus rapide et plus professionnelle.

Nous devons peut-être songer à faire appel à des membres du personnel du terrain. Certainement ceux ayant un master en psychologie/sociologie ou des bacheliers en sciences humaines (travail social option conseiller social ou option gestion du personnel ou psychologie appliquée option psychologie du travail, gestion des communications, etc.).

Il faut permettre un système d'appel au sein d'un collège avec les organisations syndicales. Une décentralisation des tests d'entrée s'impose. Une simplification et/ou modernisation réelle de certains tests s'impose également.



LES NORMES KUL



Les normes KUL doivent faire l'objet d'une révision et être adaptées à la réalité. Peut-être faut-il imaginer une autre approche ? En tout cas, il faut élaborer un plan d'action approfondi pour compléter les effectifs. Bien entendu, pour ce faire, il faut libérer et prévoir les moyens financiers nécessaires.

La norme KUL d'origine est basée sur les fonctionnalités au sein d'une ZP. Certaines modifications ont déjà été apportées tant au niveau de l'agrandissement d'échelle que de la réalité démographique. Travailler à plus grande échelle implique une réduction des directions, mais une augmentation de la base. Le but doit être une augmentation de la capacité sur le terrain. L'efficacité est l'objectif final.

La détermination de la capacité doit se faire par région. Certaines spécificités ou certains facteurs de risque doivent être examinés au sein d'une région pour fixer la capacité.

La norme 1-3-9-27 nous semble toujours une référence saine.

Une évaluation de la norme doit être réalisée tous les 5 ans au moins.

L'étude de la capacité doit absolument être liée aux modifications survenues au sein la société, tenir compte de nouveaux événements, tenir compte de bâtiments supplémentaires. Le recours à des académiciens dans cette étude pourrait donner lieu à des points de vue supplémentaires.

LA FORMATION



Chaque école doit atteindre le même niveau, poursuivre les mêmes objectifs et dispenser la même formation. Les socles de compétences doivent absolument être précisés et ... respectés. L'enseignement policier doit être modernisé par l'octroi de diplômes officiels ainsi que l'octroi de crédits pouvant être utilisés afin d'éventuellement valoriser d'autres diplômes. Les formations doivent être données par des professeurs disposant d'une « expérience sur le terrain ».

Évaluation des cours. Nous devons chercher à mettre en place une formation uniforme pour tous les policiers.

Ainsi, la conduite de véhicules prioritaires doit à nouveau faire partie du paquet de base. Cela nous semble un pilier important dans le concept de la sécurité au travail.

Les formations continues doivent aussi faire l'objet d'un suivi correct (objectifs, méthode, etc.). Il faut en outre vérifier de quelle manière les formateurs peuvent être accrédités pour certaines formations. Par exemple les formations de chauffeur qui sont données en interne et les formations en équitation, etc.

Formation du personnel CaLog.

Garantir que les membres du personnel CaLog puissent continuer à suivre des formations utiles à leur fonction.

La pertinence des formations barémiques ?

Ne peuvent-elles pas être organisées plus simplement ? Ont-elles vraiment un sens ? Ne peut-on pas chercher des méthodes alternatives pour apprendre aux collaborateurs les bonnes aptitudes et leur inculquer les bonnes compétences ? Aujourd'hui, l'accent est mis sur la présence durant quelques heures pour remplir la condition administrative pour pouvoir bénéficier d'une augmentation barémique. Nous pourrions éventuellement développer tout un concept d'e-learning dans le cadre duquel nous pourrions économiser sur le temps de déplacement, les frais d'organisation, etc.

Au début de la formation, les aspirants doivent immédiatement être mis en possession de tout l'équipement. Tout le monde perd trop de temps et d'énergie à chercher des solutions par la suite. La chaîne logistique doit pouvoir fonctionner de manière plus aisée et fonctionnelle.

7 LA MOBILITÉ

Dans le cadre de la mobilité, on a l'impression que de moins en moins de « travailleurs âgés » se voient offrir la possibilité d'exercer certaines fonctions. Nous pourrions introduire une clé de répartition qui réserve une priorité aux travailleurs âgés afin qu'ils puissent mettre leur expertise à disposition.

De nombreux candidats semblent éprouver des difficultés avec les notions d'« aptitude » et d'« inaptitude » dans le cadre des candidatures à une mobilité. Généralement, les autorités ont peu le choix et il apparaît, à tout le moins, que certains candidats sont déclarés inaptes, pour diverses raisons, parce qu'il n'existe pas d'autres mentions. L'introduction d'une mention intermédiaire pourrait offrir une solution.

Il va de soi que l'on considère souvent comme profondément scandaleux qu'un candidat soit déclaré inapte au terme d'une commission de sélection, alors qu'il dispose très probablement des connaissances professionnelles suffisantes, mais que d'autres éléments font en sorte qu'il ne s'intègre pas dans le service ou l'unité (la bonne personne à la bonne place).

C'est souvent le cas des inspecteurs principaux ou des commissaires principaux qui s'occupent d'une tâche, mais qui sont déclarés inaptes à exécuter des tâches similaires dans un autre service ou une autre unité. Cette notion intermédiaire permettrait de ne pas mettre en doute les aptitudes professionnelles du candidat et, en même temps, de justifier et de motiver le fait qu'il ne soit pas considéré comme le bon candidat pour la fonction sollicitée.

8 LE STATUT

Nos préoccupations en ce qui concerne le statut concernent la prévention saine et la lutte contre l'absentéisme.

Afin d'obtenir un meilleur équilibre entre travail et vie privée, nous proposons d'offrir plus de possibilités en ce qui concerne le travail dans un régime à temps partiel (par exemple : plus de jours de congés annuels sans intervention financière de l'État, ce qui permettrait au membre du personnel de mieux gérer sa vie privée). De plus, il faudrait éliminer les différences entre les statutaires et les contractuels.

CONCLUSION : FRACTIONS SUPPLÉMENTAIRES DE 1/10 ET 1/20 !

*adaptation PJPOL art. VIII.XV.1., art. VIII.XV.3. et art. VIII.XV.5. adaptation spécifique police,
(...) soit pendant une période de quarante mois dans le cadre de l'interruption de la carrière d'un dixième...
(...) soit pendant une période de quatre-vingt mois dans le cadre de l'interruption de la carrière d'un vingtième...

AR 19-11-1998, art. 35 : il faudrait y apporter une modification pour la fonction publique !

Afin de permettre une transition plus aisée, les places de CaLog devraient, éventuellement temporairement, rester maintenues lorsqu'on pose sa candidature à un poste opérationnel. En cas de départ d'un autre ministère, la place est conservée, mais en ce qui concerne les places internes, ce n'est pas le cas. (il y est pourvu par remplacement)

Assurer la durabilité des brevets CaLog. Afin d'offrir plus de chances, le brevet devrait être illimité.

Il ne faut pas oublier la statutarisation du personnel CaLog de niveau D.

Prévoir un certain nombre de jours supplémentaires par an pour les catastrophes matérielles (comme p. ex. un incendie à son domicile) ou les cas de force majeure (augmenter le nombre de jours). Le congé pour motifs impérieux d'ordre familial doit être adapté pour les statutaires et les contractuels.

Ainsi, le congé pour cas de force majeure (Art 8.4.7) devrait être étendu et le nombre de jours devrait passer de 4 à 8. Il doit en outre être possible de toujours prendre 2 jours d'affilée. La notion de « même domicile » doit également être supprimée dans l'article.

Nous demandons la gratuité des soins de santé pour chaque collaborateur de la Police intégrée. Et ce, conformément à la protection médicale prévue par le PJPOL (Art 10.1).

CONCLUSION : REMPLACER LA SUPPRESSION À PARTIR DE 'CADRE ... ' PAR 'TOUT LE MONDE AU SEIN DE LA POLICE INTÉGRÉE'.

NOUVELLE PROPOSITION

DES JOURS DE CONGÉ POUR LA PREVENTION MÉDICALE

IDans l'idée d'une approche de « l'absentéisme » global et plus particulièrement de l'absence de longue durée pour cause de maladie grave, nous souhaiterions proposer un système de jours de congés pour la prévention médicale.

Le calcul peut se faire comme la prestation de services pour un examen médical (prévention). Il pourrait s'agir d'une approche préventive. Des collaborateurs en bonne santé sont en effet plus productifs. Dans le concept de l'« allongement de la carrière » et la lutte contre l'absentéisme, une approche préventive pourrait porter ses fruits. Plus vite une pathologie est détectée, plus vite le processus de guérison peut être lancé.

Un régime pourrait être élaboré par analogie au congé pour don de plaquettes... (Art. 8.4.9bis PJPOL).

Ce régime pourrait être prévu sur la base d'une réglementation déterminée et passer par le médecin traitant. Il n'est pas obligatoire.

Fixer l'âge auquel on peut demander à ne plus effectuer de prestations de nuit, indépendamment de l'âge de la pension - proposition : 53 ans (soit 58 ans - 5 ans comme prévu précédemment).

Référence : Art.6.1.11. Sans préjudice de l'alinéa 3, le membre du personnel est dispensé de prestations de nuit à sa demande et à partir de cinq ans avant l'âge de la pension anticipée.

Le membre du personnel introduit à cet effet une demande écrite auprès de l'autorité compétente.

L'autorité compétente dispose d'un délai de trois mois pour proposer au membre du personnel, par écrit, un régime de travail qui ne comporte que des prestations diurnes et qui correspond à son grade et à sa fonction.

Si un tel régime de travail n'est pas possible, le membre du personnel peut, à sa convenance :

1° soit décider de conserver son emploi ;

2° soit demander à être réaffecté dans un emploi avec un régime de travail comprenant uniquement des prestations diurnes.

CONCLUSION : ADAPTATION DEMANDER DISPENSE OU RÉDUCTION À PARTIR DE L'ÂGE DE 53 ANS, SANS LIEN AVEC L'ÂGE DE LA PENSION ANTICIPÉE. C'EST IMPORTANT DANS LE CADRE DE L'ALLONGEMENT DE LA CARRIÈRE.

Le système des points « uniforme » doit être revu et remplacé par une allocation/mois sur une base annuelle. Le catalogue doit-il être mis à disposition en ligne d'urgence ?

- Mettre le catalogue en ligne
- Commander en ligne
- Livraison aisée
- Prévoir un système de retour pour les pièces non utilisées

Nous plaidons aussi en faveur de l'uniformité des armes.

- Uniformité des armes à feu individuelles et des armes à feu collectives
- Uniformité des holsters (divers types)
- L'introduction de n'importe quelle (nouvelle) arme doit faire l'objet d'un débat préalable au CSC, même s'il s'agit d'une phase pilote. La GPI62 et l'AR armement doivent être modifiés.

Point extraordinaire : la récupération des pièces d'uniforme. ex un membre du personnel opérationnel fait mutation vers une fonction civile et qu'il possède encore des pièces d'uniforme. Celles-ci pourraient éventuellement après cleaning, « réparation » et contrôle être reproposées contre la moitié des points.

LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES



Nous souhaitons, en cas de dépôt d'un préavis de grève ayant une portée nationale, ne devoir nous adresser qu'au ministre.

La charge de travail administratif liée à la rédaction des lettres adressées aux différents présidents des collèges de police et bourgmestres demande énormément de travail et est souvent contreproductive. Il serait plus simple que le secrétariat SAT se charge de la distribution ultérieure.

Nous demandons un point de contact, direct et prioritaire au niveau du service juridique, auquel les organisations syndicales pourraient s'adresser pour les questions et interprétations statutaires.

Carlo MEDO
Président National

Thierry BELIN
Secrétaire National



Forts ensemble !



1. LA VIOLENCE ENVERS LA POLICE
2. L'AUGMENTATION DE SALAIRE
3. LA NAPAP ET LA PENSION
4. LE RECRUTEMENT ET LA SÉLECTION
5. LES NORMES KUL
6. LA FORMATION
7. LA MOBILITÉ
8. LE STATUT
9. LES RELATIONS ENTRE LES AUTORITÉS PUBLIQUES ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Tout s'écroule normalement...

Vos conditions de travail sont une priorité pour le SNPS !

C'est pourquoi, depuis plusieurs années déjà, vos délégués de terrain participent aux visites annuelles de vos lieux de travail.

Mais qu'est-ce que c'est exactement une visite des lieux de travail ???

Au moins une fois par an, l'autorité compétente (Zone de Police ou Service fédéral) invite les délégations syndicales afin de se rendre dans un bâtiment dans le but de s'assurer que toutes les conditions de sécurité, de santé et de bien-être sont réunies afin d'exercer notre magnifique profession dans un environnement agréable et sûr.

L'hygiène, la sécurité, les risques incendie, le réseau électrique, l'amiante, etc... sont autant de domaines pour lesquels nos délégués sont formés.

Un conseiller en prévention (et éventuellement un médecin du travail) participe à cette visite des lieux.

A chaque fois, votre représentant SNPS fait part à l'autorité des choses à améliorer ou à rectifier de manière urgente ou non et donne l'avis global du SNPS par rapport aux infrastructures visitées. La palette est large et cela peut aller d'un avis favorable à une demande d'arrêt des activités dans le lieu concerné pour les cas les plus extrêmes.

Les lieux de travail ne se limitent pas aux commissariats de police mais bien à tous les endroits où travaille du personnel policier. Un stand de tir, un labo, un atelier mécanique, un entrepôt logistique, un terrain d'entraînement sont autant d'exemples de lieux concernés.

Lors des nombreuses visites réalisées par vos délégués, ces derniers ont parfois rencontré des situations cocasses, rocambolesques, grotesques, dangereuses et scandaleuses.

C'est pourquoi, nous avons pris la décision de vous les relater et de vous les faire partager au travers de cette nouvelle chronique dans votre périodique ECHO. Son titre :

Tout s'écroule normalement...

Pour cette première, nous nous contenterons d'un petit florilège humoristique.

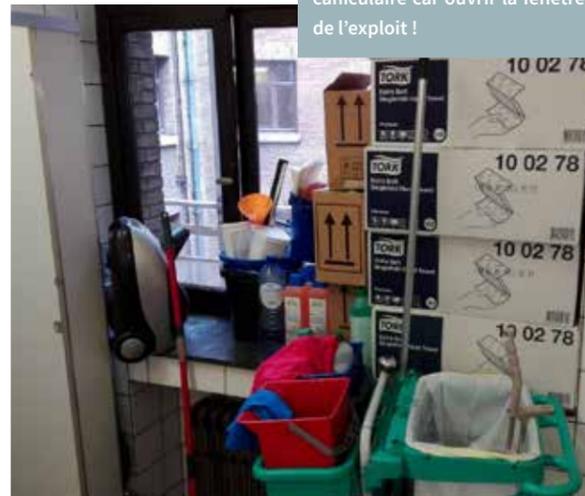
Regardez plutôt :



Nos collègues doivent parfois se montrer inventif afin de créer un système de stores artisanaux et peu coûteux pour s'habiller ou se déshabiller en toute discrétion. Une société suédoise est très intéressée par ce modèle de persienne pour le moins original.



Manger trop vite n'est pas bon pour la santé ! Dans cette zone de police, on l'a bien compris et on rentabilise !!!



Espérons que cet été ne soit pas trop caniculaire car ouvrir la fenêtre relève de l'exploit !



Pas de panique chers collègues, à la police, tout s'écroule mais normalement... !!!



POURQUOI PAYER PLUS POUR UNE ASSURANCE STANDARD ALORS QUE VOUS POURRIEZ BÉNÉFICIER D'UNE EXCELLENTE ASSURANCE À DES CONDITIONS EXTRAORDINAIRES ?

Grâce à sa bonne relation avec ETHIAS, **COVER** offre aux **membres SNPS** une **réduction plus qu'appréciable** !

COVER ASSISTANCE est une assurance, pas uniquement de dépannage ou de remorquage pour vos véhicules mais également une assurance assistance aux personnes aussi lors de vos voyages à l'étranger. Vous avez la possibilité de **couvrir votre famille et jusqu'à 3 véhicules** et cela à **un prix dérisoire** ! (Il s'agit donc d'une prime unique pour vous, votre famille et vos véhicules et non d'une prime par véhicule).

Par conséquent, **bien plus avantageux que directement chez ETHIAS** : **jusqu'à 60 % moins cher** ! Voici donc une assurance **ASSISTANCE** efficace qui vaut vraiment le détour.

Découvrez votre avantage online et obtenez une offre avantageuse

www.cover.be



JOURNÉE DES PENSIONNÉS FRANCOPHONES

2020

**POUR INFORMATION,
LA JOURNÉE DES PENSIONNÉS FRANCOPHONES 2020 AURA LIEU**

LE JEUDI 14 MAI 2020 À WATERLOO.

**LES RENSEIGNEMENTS D'ORDRE UTILE (LIEU PRÉCIS, HORAIRE,
DÉROULEMENT, INSCRIPTIONS ET PAYEMENTS) PARAÎTRONT
DANS L'ECHO DE DÉCEMBRE ET SERONT ÉGALEMENT TRANSMIS
PAR EMAIL AUX MEMBRES DONT NOUS POSSÉDONS LES COOR-
DONNÉES ET AUTORISATIONS INFORMATIQUES.**

PAS D'INSCRIPTION PRÉALABLE AVANT PARUTION DE L'INVITATION.

SOYEZ ATTENTIFS.

**CHRISTIAN ANDRE
VICE-PRÉSIDENT NATIONAL
RESPONSABLE DES PENSIONNÉS FRANCOPHONES**

ZP Hesbaye-Ouest # H a n n u t VOTRE SÉCURITÉ, C'EST NOTRE P R I O R I T É !

Il n'est pas normal, dans le modèle de concertation que prône notre organisation, de devoir passer par un préavis de grève pour une question de sécurité !

Le 10/04/2019, les organisations syndicales représentatives, réunies lors d'un Comité de concertation de base, se sont opposées à une modification de l'organisation de la direction des opérations, à savoir l'ajout d'un cadre moyen, considérant entre autres que cinq officiers (alors que le cadre en compte quatre dont le Chef de corps) composaient déjà la direction des opérations et que d'autres emplois devaient être pourvus prioritairement.

En effet, d'autres fonctionnalités manquent de moyens, dont l'accueil à l'Hôtel de police et les permanences mobiles, entraînant un danger accru pour les policiers et donc de facto pour la population, ... Il est apparu que le modèle organisationnel actuel est dépassé et ne respecte pas les normes ! Il requiert une évaluation et le développement d'un concept moderne en adéquation avec les besoins réels, et ce par un Chef de corps revêtu du grade de Commissaire divisionnaire de police.

Les quatre organisations syndicales représentatives ont donc demandé que l'appel à candidatures au mandat de Chef de corps soit lancé par le Conseil de police. **Un an sans Chef de corps, c'est long !** Le Collège de police n'a pas entendu le message. En effet, le Collège de police a maintenu l'ajout d'un cadre moyen à la direction des opérations, en dépit de l'avis défavorable unanime des organisations syndicales. Mais, plus grave, le Collège de police n'a pas ouvert le débat de l'appel à candidatures au mandat de Chef de corps !

Nous ne remettons pas en cause les compétences du Chef de corps ff., mais ce sont les règles statutaires et le politique a l'obligation de les respecter : le Chef de corps est un Commissaire divisionnaire ou un Commissaire lauréat du brevet de direction.

Nous ne voulons pas non plus de réorganisation profonde, source de craintes pour le personnel. Ce sera au Collège de police d'encadrer le futur Chef de corps pour que les membres du personnel ne soient pas confrontés à une révolution. Soyez rassurés : nous serons particulièrement attentifs !

Comme nous sommes attentifs à votre sécurité ! Le cadre opérationnel de 80 policiers est déficitaire de plus de 10 % : 10 INPP sur 14 ; 52 INP sur 56 ! Les normes d'encadrement des membres du personnel de la police locale (AR 07/12/2001) ne sont pas respectées.

Le non-respect des normes minimales de fonctionnement (PLP10) met en danger le personnel, et de facto la population,

notamment par l'absence d'équipe de pointe en dehors des heures habituelles ou encore lors des déplacements des personnes arrêtées vers l'Hôtel de police à Liège !

Un seul membre du personnel opérationnel assure l'accueil/plainte à l'Hôtel de police (soit 10 h. les jours ouvrables et 4 h. les samedis) et dans les postes déconcentrés (sans renfort possible) et est donc en danger ! Les normes minimales de sécurité ne sont pas non plus respectées dans les postes !

Le 09/05/2019, les organisations syndicales représentatives, réunies lors d'un Comité de concertation de base, n'ont pas obtenu de réponses de l'autorité et, plus grave, alors que l'argument de la stabilité a été « avancé » par le Président du Collège « contre » l'appel à candidatures au mandat d'un Chef de corps, des projets de réorganisation à l'Accueil et à l'Intervention seraient développés pour le Printemps 2020 (sic). Ce n'est pas acceptable !

Votre sécurité, c'est notre priorité ! Cela fait des mois que nous actionnons la sonnette d'alarme sur des problématiques bien précises en termes de sécurité à l'Accueil et à l'Intervention. Il n'est pas normal de devoir attendre le Printemps 2020 pour améliorer votre sécurité !



Un préavis de grève a été déposé en front commun.

Préalablement au Comité de négociation pour les services de police (CNSP), le Collège de police a décidé de réunir « en urgence » un Comité de concertation de base le 16/05/2019.

Il n'est pas normal, dans le modèle de concertation que prône notre organisation, de devoir passer par un préavis de grève pour une question de sécurité !

UN PROTOCOLE D'ACCORD POUR VOTRE SÉCURITÉ !

Le 20/05/2019, lors du Comité de négociation pour les services de police (CNSP), présidé par le DG SAT Intérieur, le Président du Collège de police et le Chef de corps ff. ont répondu à nos revendications. Le préavis de grève déposé en front commun a été levé.

Le Collège de police s'est engagé :

- en 01/2020, à lancer l'appel à candidatures au mandat de Chef de corps ;
- en 09/2019, à concevoir un plan d'engagement pour atteindre à terme le cadre organique ;
- en 2019, à mener une analyse des risques d'ordre psychosocial, avec un focus sur la sécurité à l'Accueil et à l'Intervention.

En matière de sécurité, le Chef de corps ff. a renforcé la sécurité à l'Hôtel de police par un déplacement de l'équipe réserve de 9 h. à 18 h. et par un doublement des policiers les samedis. Il s'est également engagé à concevoir prochainement le renforcement de votre sécurité à l'Accueil et à l'Intervention !

VOTRE SÉCURITÉ, C'EST NOTRE PRIORITÉ !

Fabrice DISCRY

Délégué permanent pour les provinces de Liège et de Namur

Conseiller en prévention de Niveau II

M 0495 24 00 98

fabrice.discry@snps.be

RECRUTEMENT(S)

NOUS CHERCHONS DES DELEGUE(E)S POUR LE SNPS BW

Si intéressé(e), envoyez votre demande par mail au président de la Province : olivierlaurent@snps.be

Ecoute

Disponibilité

Esprit de conciliation

Sens du contact

Questions & Réponses

LES SERVICES À NOS MEMBRES, UNE RÉUSSITE !!!

Nous pouvons être satisfaits, à juste titre, de la réaction aux services à nos membres. Je dis bien « à nos membres », parce qu'il n'y a pas que les pensionnés qui font appel à nos services.

Les membres actifs qui ont des questions à propos des pensions et de tous les aspects y liés savent aussi comment nous contacter. Et c'est avec satisfaction et grand plaisir que nous continuerons de répondre aux questions par écrit, noir sur blanc. Dans l'E.S., nous publierons certaines questions fréquemment posées et leur réponse, dont une grande partie paraîtra dans les LETTRES D'INFORMATION rédigées par les pensionnés et destinées aux pensionnés. Nous espérons ainsi limiter l'afflux de questions récurrentes.

RETENUES SUR LE TRAITEMENT POUR LA PENSION

QUESTION 1 : TANT QUE JE TRAVAILLE, 7,50 % DE MON TRAITEMENT SONT RETENUS POUR LA PENSION. VU QUE J'AI DÉPASSÉ LE MAXIMUM DE MES ANNÉES DE SERVICE, JE PAIE EN FAIT POUR RIEN. JE SUIS MÊME OBLIGÉ DE TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS. EST-CE NORMAL ?

Réponse : Vous avez raison dans votre raisonnement, mais aussi tort.

En tant que fonctionnaire toujours actif, c'est votre employeur qui supporte votre cotisation pour la pension. La Zone de police (donc pas la ville ou la commune) paiera ainsi sa cotisation pour votre pension au fonds de pension solidarisé des administrations provinciales et locales. Pour cette année, il s'agissait de 41,50 % de la charge salariale.

Cette cotisation augmentera probablement encore au cours des prochaines années.

Les pensions de la police fédérale et de l'ancienne gendarmerie sont puisées dans le Fonds des pensions de la police fédérale.

Retenues sur le traitement :

Fonds des pensions de survie (FPS), donc pas pour la pension de retraite 7,50 %

AS (assurance maladie) 3,55 %

Ce qui reste est le montant imposable.

Précompte professionnel : Selon le barème. Du 01/01/2019

Cotisation spéciale pour la sécurité sociale : Selon le revenu cumulé.

Ce qui reste est votre traitement net.

Retenues sur la pension :

AS (assurance maladie) 3,55 %

Cotisation de solidarité : entre 0,00 et 2,00 %

Indemnité de funérailles : 0,50 %

Ce qui reste est le montant imposable.

Précompte professionnel : Selon le barème du 01/01/2019

Si le fonctionnaire vient à décéder tant pendant le service actif que pendant sa pension, le/la veuf/veuve (et/ou les orphelins) bénéficie(nt) d'une pension de survie au prorata du traitement de référence du fonctionnaire.

« MYPENSION » FAIT-IL ERREUR ?

QUESTION 2 : J'AI L'IMPRESSION QUE MYPENSION NE DONNE PAS LES BONNES INFORMATIONS. UNE FOIS, C'EST CECI, ET UNE FOIS, C'EST CELA. QUE SE PASSE-T-IL ?

Réponse : Ce phénomène ressemble fort à celui qui touche les pensionnés. Depuis le 1er janvier 2019, le service des pensions met les points sur les « i ». L'un recevait environ 250,00 euros de plus, et l'autre, à nouveau, 150,00 à 250,00 euros de moins.

J'ai contrôlé les montants pour tous les plaignants. Tous étaient corrects.

Par exemple, pour un policier dont la femme recevait environ 5,00 euros de plus de pension, le résultat final était de 172,00 euros de moins de pension par mois.

Bien entendu, les prix seront décernés sur la ligne d'arrivée et, après la déclaration fiscale, on se verra octroyer un remboursement ou imposer un paiement supplémentaire ou non.

Une erreur est toujours possible. Le SFP peut également se tromper. Rappelez-vous les fiches qui avaient été envoyées pour procéder à un contrôle de vos données de carrière. Plusieurs erreurs avaient alors aussi été ignorées, dont les services dans le privé qui n'avaient pas été repris, les années passées à l'ERM qui n'avaient pas été enregistrées.

Les pensionnés qui contactent le SFP par téléphone ne sont pas bien compris ou se font rembarrer.

my pension.be

Il convient de consacrer de l'attention aux points suivants qui peuvent être à l'origine d'un changement :

1. Vu que MyPension calcule le montant net, une autre carrière de l'épouse peut entre-temps avoir été communiquée au service des pensions via la banque-carrefour, impliquant une AUGMENTATION ou une DIMINUTION du montant final de la pension. (tout comme pour les pensionnés)
2. Lorsqu'un montant en plus est mentionné, personne ne se plaindra vraisemblablement. Pourtant, les pensionnés craignent de devoir rembourser ce « montant en plus » et se dépêchent d'identifier ce problème.
3. MyPension donne toujours plusieurs dates de pension : la date de la pension de la fonction publique, la date de la pension du privé qui est généralement largement ultérieure à celle de la fonction publique. De plus, la pension d'indépendant peut encore être attribuée à une date ultérieure.
4. Les dates cumulées de toutes les pensions ensemble peuvent donner lieu à une toute autre date.
5. Lorsque le SFP a eu connaissance d'autres services au cours de la période précédente, les dates sont adaptées ou ajoutées.

Ce sont des éléments à contrôler. En cas d'erreur ou de doute, nous pouvons les examiner.



TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE OU DERNIER TRAITEMENT D'ACTIVITÉ

QUESTION 3 : QUELLE EST LA DIFFÉRENCE ENTRE LE TRAITEMENT DE RÉFÉRENCE ET LE DERNIER TRAITEMENT D'ACTIVITÉ ?

Réponse : En ce qui concerne le traitement d'attente en cas de NAPAP.

Nous souhaiterions vous renvoyer à l'INFONOUVELLES n° 2352, page 4, point C4 :

...reçoit pendant la NAPAP un traitement d'attente égal à :% du dernier traitement d'activité : ...

Dans la même rubrique :

...Par « dernier traitement d'activité », il y a lieu d'entendre : le dernier traitement annuel alloué pour des prestations complètes, à l'exception des allocations, etc. ...

Dans ce cas, vous recevrez le pourcentage du traitement annuel de base qui vous est alloué en fonction du grade au moment où vous partez en NAPAP.

En ce qui concerne le calcul de la pension

Nous vous renvoyons à l'INFONOUVELLES, page 5, point C5

...La période de NAPAP n'entre toutefois pas en ligne de compte pour le calcul du montant de la pension. ...

Il est un fait qu'à compter de la prise de cours de la NAPAP, plus aucune autre constitution de pension n'est possible.

Le traitement de référence a été composé sur la base des 10 dernières années.

Exemple :

10 ans M3.1 + M4.1 = 31.879,30

10 ans M4.1. = 32.127,20

Marcel De Loof

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

Anvers

• 31 mars 2019
Van Paemel Freddy 65 ans
Compagnon de Van den Eynde Marina

• 12 mai 2019
De Smet Rony 59 ans
Marié à Van Geeteruyen Brigitte

Brabant Flamand

• 29 mars 2019
Popelier Margaretha 96 ans
Veuve de Gerard Burggraeve

• 01 avril 2019
Van Campenhout Basile 76 ans
Marié à Van Humbeek Paulette

• 24 avril 2019
Cecat Jerome 88 ans

Brabant Wallon

• 24 mars 2019
Ben Abdellah Boudjeman 89 ans
Veuf de Gracier Monique

Bruxelles

• 11 mars 2019
Cheval Daniel 92 ans
Marié à Ganfin Gisèle

• 28 mars 2019
Vankerkhove Donatus 92 ans
Marié à Vliegen Helena

Flandre-Occidentale

• 05 avril 2019
Vanmullem Geoffrey 45 ans
Marié à Heckke Annelies

• 19 avril 2019
Roose Nora 86 ans
Veuve de De Bruyne Emile

• 24 mai 2019
Debreuck Andre 76 ans
Marié à Ceyfs Odette

Flandre-Orientale

• 15 mars 2019
D'Heuvaert Denise 89 ans
Veuve de D'Haene Gilbert

• 10 avril 2019
Vanryckeghem Richard 95 ans
Marié à Dejonghe Fernande

• 23 mai 2019
Burssens Marie 84 ans
Veuve de Claeysens Louis

• 29 mai 2019
Labaere Johan 61 ans

Hainaut

• 12 février 2019
Decambray Marie-Louise 93 ans
Veuve de Rie Raymond

• 03 mars 2019
Haubert Luc 75 ans
Veuf de Belpaire Jeanine

• 12 avril 2019
Tedde Giovanna 67 ans
Veuve de Detry Philippe

• 22 avril 2019
Michiels Alain 62 ans

Liège

• 07 mars 2019
Masay Etienne 91 ans
Veuf de Dendas Clementina

• 30 mars 2019
Bodson Jean-Francois 50 ans

Limbourg

• 01 février 2019
Boonen Hubert 83 ans
Marié à Martens Marie Madeleine

• 03 avril 2019
Franssen Henricus 86 ans
Marié à Roemers Mariette

Luxembourg

• 02 avril 2019
Balbeur Leon 69 ans

• 23 mai 2019
Giovanna Jean-Pol 68 ans
Marié à Nicolas Marie-Jeanne

Namur

• 27 février 2019
Decoux Nelly 91 ans
Veuve de Voorde René

• 06 mars 2019
Tibaut Christiane 71 ans
Veuve de Brasseur Albert

• 04 mai 2019
Detinne Jacques 74 ans

ENTRE PRÉSIDENT. AS-TU LE CAHIER REVENDICATIF DU SNPS AVEC TOI ? J'AI INVITÉ QUELQUES COLLÈGUES POUR NOTRE BARBEQUE DE DEPART.



COMME VOUS LE SAVEZ NOUS AVONS LE PLUS GRAND RESPECT ET LA PLUS PROFONDE ADMIRATION POUR TOUS LES POLICIERS.



SERS-TOI DÉJÀ QUELQUE CHOSE À BOIRE ON PEUT MANGER RAPIDEMENT.



LE BIEN-ÊTRE DE NOS POLICIERS EST NOTRE PLUS HAUTE PRIORITÉ. QUE POUVONS-NOUS FAIRE POUR VOUS ?



AH CARLO. JE T'AI BIEN EU AVEC CETTE BLAGUE DE NON REPRÉSENTATIVITÉ AUX DÉBUT DE L'ANNÉE.

A TABLE, CARLO A QUELQUE CHOSE À NOUS DIRE.



LA VIOLENCE CONTRE LA POLICE DOIT ÊTRE SANCTIONNÉE PLUS SÉVÈREMENT. IL DOIT Y AVOIR UNE RÈGLE INTERNE EFFICACE POUR LES VICTIMES. DANS LE STATUT, NOUS VOULONS DES AJUSTEMENTS POUR LA PRÉVENTION ET L'ABSENTÉISME POUR LES CALOGS ET LES OPERATIONNELS.



UNE AUGMENTATION DE TRAITEMENT DE 25 % CAR IL N'Y A PLUS EU D'AJUSTEMENTS DEPUIS 2001. CELA FAIT DONC 1 À 1,5 % PAR AN. C'EST RAISONNABLE, NON ? UN RÉGIME DE PENSION SPÉCIFIQUE POUR LES POLICIERS, LA NAVAP EN RÉGIME ET LE MAINTIEN DE LA RÈGLE DES VSO ÈMES.



ET MAINTENANT JE DOIS ENCORE AVANCER SUR LE RECRUTEMENT, LA SÉLECTION, LA FORMATION, LA MOBILITÉ, LES NORMES KUL ET LES RELATIONS ENTRE L'AUTORITÉ ET LES SYNDICATS.

JE DOIS FAIRE L'IP DATING DE WORLD OF WARCRAFT.

JE DOIS ENCORE APPELER BART DE WEVER



ALLO, Y-A-T-IL ENCORE UNE PLACE LIBRE POUR L'EUROPE.

NOTRE TRAVAIL N'EST PAS ENCORE TERMINÉ. LE SNPS DÉFEND VOS DROITS.

