

	SYNDICAT NATIONAL DU PERSONNEL DE POLICE ET DE SECURITE	28 juni 2012
	<b>SNPS Info</b>	

## COMITE DE NEGOCIATION (CNSP 304) DU 27 juin 2012.

*Le comité de négociation est présidé par Mr Marc De MESMAEKER représentant la Ministre de l'Intérieur.*

### PREAMBULE - COMMUNICATIONS

Le président confirme la tenue de deux comités de négociation les 29/06/12 (2 Préavis + Task Force LPA) et 05/07/12 (recrutement).

#### Aspirants en opérations

Le président précise que de nombreux aspirants seront engagés dans le service d'ordre entourant le tour de France, ces aspirants seront engagés dans le cadre d'activités de formation, il n'y aura donc aucune indemnité.

Un syndicat s'oppose à cette idée et manifesterà cette désapprobation par tous les moyens et annonce s'opposer à l'engagement des aspirants dans ce service d'ordre.

Le président communiquera le nombre d'aspirants qui seront engagés, avec leur ancienneté et les normes fixées pour l'encadrement.

Le SNPS précise que sur base des informations communiquées, il apparaîtrait que des aspirants sont régulièrement engagés dans des services d'ordre non répressifs, il apparaîtrait également qu'ils sont parfois en poste sur le terrain sans encadrement.

L'autorité maintient sa position et estime qu'il faut profiter de cet événement pour former nos aspirants.

#### Réforme des pensions

Il est précisé par un syndicat que lors du comité A du 26/06/12, les textes sur les pensions ont été abordés. Ainsi la demande est formulé à ce que notre comité de négociation aborde également ce dossier.

Le président confirme que ce dossier reviendra au comité de négociation après analyse des résultats des discussions au comité A.

#### Examens CALOG

CSC : Revient sur une lettre envoyée aux CALOG concernant l'annulation des examens.

- Le président confirme avoir pris des contacts pour ne pas mettre fin à ces examens.
- Il reviendra vers les syndicats avec une information complémentaire après vérification.

## ORDRE DU JOUR

### 1 : Analyse de risques WPR BRABANT

- L'autorité confirme avoir respecté son engagement de fournir l'analyse de risques pour la mi-juin 2012.
- CSC regrette de ne pas avoir reçu la version française de cette analyse de risques.
- Ce texte n'existerait actuellement pas en français.
- SLFP :
  - Précise que cette analyse est assez claire, il reste maintenant à déterminer la position de l'autorité.
  - Estime qu'il est nécessaire de prendre des mesures conservatoires urgentes sur base de cette analyse de risques.
- Le président regrette l'absence du texte en néerlandais et propose de revenir sur le dossier le 05/07/12.
- Le président donne la parole au conseiller en prévention:
  - Confirme que cette analyse a été réalisée avec le personnel qui est sur le terrain, le conseiller en prévention a encadré cette analyse de risques participative.
  - Le travail s'est basé sur le travail qui avait déjà été réalisé dans le passé sur les permanences mobiles.
  - Trois risques sont pointés lors d'intervention :
    - Déplacement sur les lieux;
    - Mise en place du dispositif;
    - Levée du dispositif.
  - Cette analyse pointe également les problèmes de capacité (exemption de nuits, maladie,...).
  - Du travail, il y aurait 3 équipes dont 1 en réserve, il serait opportun de maintenir cette approche (éventuellement par une solidarité avec les autres unités WPR).
- Directeur DAH :
  - Attire l'attention sur le fait que cette analyse portait sur 3 équipes et pas sur 3 équipes + 1 équipe de contrôle.
  - Regrette l'absence de données statistiques concernant le nombre d'interventions.
  - Manifeste son intention de maintenir 3 équipes et d'engager, tant que faire se peut, 1 équipe de contrôle.

Le SNPS :

- demande que l'on respecte l'aspect sécuritaire et qu'on ne se réfère pas aux données statistiques.
- estime qu'il faut prendre des mesures urgentes pour garantir la sécurité.
- demande si cette analyse vaut uniquement pour le Brabant

Après échanges de points de vue des différentes organisations syndicales

**L'autorité s'engage/**

- **A suspendre toutes les discussions dans les autres provinces.**

- A se revoir le 05/07/12 pour vérifier le respect des engagements du mois de mai, soit le fait de garantir 3 équipes + 1 équipe orientée vers les phénomènes (ou plan national de sécurité).

## **2 : Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 03 juin 2002 relatif au statut des membres de l'organe de contrôle visé à l'article 44/7 de la loi sur la fonction de police**

- Le Président propose le texte et motive la volonté d'allonger le temps de présence (mandat de 5 ans renouvelable, sans limitation dans le nombre de renouvellement).  
Il semble nécessaire de garder l'expertise des membres de ce service pour garantir le bon fonctionnement de ce service.  
La règle de priorité est également reprise dans le texte en respect des règles appliquées dans des services similaires .
- Le SNPS fait remarquer :
  - Que l'autorité a attendu très longtemps pour signaler le problème de fin de mandat ce qui risqué non seulement de compromettre le bon fonctionnement du service en cas de non prolongation du mandat mais nous place également devant un fait accompli.
  - Que l'autorité n'a pas un logique cohérente : opter pour un renouvellement sans limitation d'une part et d'autre part préciser qu'après 10 ans une réorientation de la carrière est souhaitable (voir textes sur l'AIG);
  - Que le renouvellement sans limitation des fonctions à mandat a un impact négatif sur la mobilité qui devait pourtant fonctionner comme moteur de l'intégration au sein de cette nouvelle police intégrée. Cela influence également les chances de promotion. Un débat global de cette problématique statutaire s'impose.

Autorité : accord avec les remarques formulées.

- CSC :  
Demande des précisions pour ceux qui sont actuellement en régime.  
Le président précise qu'il n'y a aucun membre du personnel dans le cas et que ce texte devrait éviter un problème dans un cas qui se présente.  
Accord de la CSC.

## **3 : Projet d'arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police et l'arrêté royal du 3 décembre 2005 relatif aux formations fonctionnelles des membres du personnel des services de police.**

### **Projet d'arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 23 décembre 2005 déterminant les formations fonctionnelles relatives aux qualifications particulières des membres du personnel des services de police**

#### **Suivi fiches « extractes » formation CGSU.**

- Le représentant de l'autorité présente les projets.
- Pour l'AR :
  - Le brevet de CGSU est valable pour 5 ans en contradiction avec les autres règles qui portent la validité des brevets à 12 ans.
  - Pour ce qui est de la recherche, analyse Ops, Comportements,.... = les formations sont considérées comme spécifiques et préalables.

- D'autres formations ont été ajoutées (Protection SACEUR au détachement SHAPE, Protection VIP au détachement palais royal, protection unit au GIS, escorte/rapatrieur au détachement LPA).
- L'AM complète les textes de l'arrêté royal.
- SLFP :
  - Relève une incohérence entre la validité de 5 ans reprise dans le texte, alors que la fiche CGSU se référait à 7 ans.
  - Relève que la fonction d'analyste criminel Ops (ACO) est ouverte aux emplois CALOG A et B et n'est pas favorable.
  - Au niveau police, le monde policier ne souhaiterait pas cette modification qui risque d'engendrer des problèmes dans le TO de la DGJ.
- Représentant de DGJ précise que dans certaines polices locales, cette fonction est parfois occupée par des membres CALOG.

Président précise conserver « l'option CALOG ».

- SNPS :
  - Revient sur les textes soumis et cite en exemples des disparités, par exemple le maître chien de patrouille qui doit toujours disposer du brevet (dans les deux colonnes).
  - Le tableau annexé devrait susciter un nouveau débat plus approfondi.
  - Précise que si l'autorité à la volonté de modifier l'AR, nous pourrions revoir les autres aspects.
  - Accepte de se limiter aux propositions du jour et demande un engagement de l'autorité pour revenir sur le tableau.

**Le Président s'engage à revenir sur ce tableau ultérieurement.**

- Après discussions, il est proposé de fixer la validité du brevet CGSU à 7 ans et la priorité à la mobilité durant 7 ans (hormis DVI qui reste sur la règle de base).
- Accord CGSP, SNPS et CSC.  
SLFP confirme préférer l'option du temps de présence de 3 ans lors d'une mobilité avec validité de 5 ans pour le brevet.

#### Précisions sur les allocations/indemnités CGSU

- Allocation B octroyée au début de la formation.
- Allocation intervention durant le stage (A-) + indemnité journalière frais réels d'enquête en respect des directives en la matière.
- Indemnités CGSU avec indemnité forfaitaire pour frais réels d'enquête (A+) octroyées à l'entrée effective en service.

#### **4 : Fiches « extractes » : formation fonctionnelle 'police de quartier'**

- L'autorité se réfère à une formation spécifique ayant évolué, elle a été présentée dans sa première version il y a plus ou moins 6 ans (voir annexe 19 du DINO).
- Cette formation a évolué avec le temps et fait donc l'objet d'une adaptation.
- Le document est abordé en séance.
- Discussion et échanges de points de vue.

Conclusions du président :

Suppression des termes "de préférence en dehors de son propre corps de police" (Point A).

Biffer ‘satisfaisant’ (point D.2).

Accord

**5 : Projet d’arrêté ministériel portant modification de l’arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l’arrêté royal du 30 mars 2001 portant position juridique du personnel des services de police, en ce qui concerne les critères médicaux (lors du recrutement).**

- Présentation par DSDM
  - La volonté est de conformer les critères à la législation actuelle et aux dernières adaptations.
  - L’objectif est d’incorporer uniquement des candidats aptes à la formation.
  - Plusieurs critères ont donc été adaptés, précisés.
- Le président précise que ce point ‘tatouages’ sera repris dans les travaux de la commission de déontologie au mois de septembre.
- Le SNPS attire l’attention sur l’attitude d’un médecin du travail qui exclu systématiquement les femmes enceintes en début de formation.

Conclusion du président : les textes présentés seront donc publiés.

**6 : Projet d’arrêté royal modifiant l’article 25 de l’arrêté royal du 03 juin 2007 relatif à l’armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, ainsi qu’à l’armement des membres des Services d’Enquêtes des Comités permanents P et R et du personnel de l’Inspection générale de la police fédérale et de la police locale**

- DSJ donne des précisions sur le texte et la volonté d’allonger la période transitoire de 2013 à 2017.
  - C’est la concrétisation des travaux de la commission armement.
- Accord des organisations syndicales.

**7 : Projet d’arrêté royal modifiant l’arrêté royal du 14 novembre 2006 relatif à l’organisation et aux compétences de la police fédérale**

- Le président précise que la police fédérale désire se mettre en ordre avec la législation et placer le service interne de prévention (DSW) sous la direction de l’employeur (soit le CG).
  - Tous les services de DSW passeront donc sous le CG.
    - Le comité de direction de la police fédérale préparera ensuite un projet pour déterminer la répartition des tâches et les missions, actuellement avec des options minimales à maximales qui n’ont pas encore été développées.  
**Projet fera l’objet d’un point à l’ordre du jour du prochain comité supérieur de concertation.**
- Le Accord des organisations syndicales.

**8 : Projet d’arrêté royal relatif à la responsabilité civile des membres du personnel des services de police, à leur assistance en justice et à l’indemnisation du dommage aux biens encouru par ceux-ci**

- Objectif : l’actualiser en vue de l’adapter à la structure de la police.

- DSJ confirme que le texte tient également compte de l'assistance en justice dans le cadre de la procédure SALDUZ.
- Le texte reprend les procédures et les délais.
- CGSP : Aucun commentaire.
- SLFP :
  - Formule une remarque au niveau de l'article 7.7° paragraphe 3 (page 4) – les termes ‘sans délai’ devrait faire l'objet d'une précision.
  - L'autorité propose de préciser : ‘avec un délai de maximum 30 jours’ et une mention supplémentaire précisant qu'en l'absence de réponse, l'avis est considéré comme favorable.
  - Ce délai de 30 jours pouvant être similaire pour les deux parties.
  
- SNPS :
 

Désire revenir sur plusieurs articles.

  - Article 4 : fixer un délai minimum et insérer une sorte de priorité permettant au personnel.
    - Après suspension, l'autorité fixe le délai à ‘au moins 15 jours’.
    - SNPS estime que le délai devrait être porté à minimum 30 jours.
    - Autorité accepte de porter ce délai à 30 jours.
  - Article 6 : concernant le refus d'assistance en justice lors d'une action contre l'Etat, la commune ou la zone pluricommunale. Le refus éventuel au membre du personnel qui intente une action contre un autre membre du personnel est également pointé.
    - Pas de réponse de l'autorité après suspension.
    - Ce sujet devrait revenir lors des discussions dans le groupe devant se pencher sur les violences à l'égard des policiers.
  - Article 7 : pourquoi maintenir l'obligation pour le membre du personnel de signer les documents lui-même, il conviendrait de donner à ce membre une possibilité de se faire accompagner/aider.
    - Après suspension, l'autorité propose :  
De préciser ‘ou son mandat’.
    - D'ajouter un 8ième point se référant à ce mandat écrit.  
De préciser que le délai de 30 jours débute lorsque le dossier est complet (avec les réponses aux 8 points).
  - Article 10 : se réfère à l'information sur l'évolution du dossier par le membre du personnel ou son avocat.
    - Attention aux problèmes déontologiques éventuels.
    - Après suspension, l'autorité propose :  
Que l'agent ou son avocat informe l'autorité compétente de l'évolution de la procédure.  
Si pas de changement, pas d'information à communiquer.
  - Article 16 & 2 : Toujours l'obligation de signature pour le membre du personnel.
    - Après suspension, l'autorité propose d'ajouter ‘ou son mandat’
  
- CSC : abonde dans le sens du SNPS.
- ACV : Précise que de plus en plus de demandes sont refusées.

- Conclusions : Accord des syndicats.

NB : dossier en continuation par le biais du groupe de travail devant se pencher sur les violences à l'égard des policiers.

**9 : Avant projet de loi portant modification de certaines règles de bases de l'évaluation des membres des services de police.**

**Projet d'arrêté ministériel portant modification de l'arrêté ministériel du 7 septembre 2001 relatif à la délégation de certains pouvoirs du Ministre de l'Intérieur à certaines autorités de la police fédérale et de l'arrêté ministériel du 28 décembre 2001 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel des services de police, en ce qui concerne l'évaluation.**

**Projet d'arrêté royal portant modification de l'arrêté royal du 30 mars 2001 portant la position juridique du personnel de police en ce qui concerne l'évaluation.**

Après présentation des différents projets par le représentant de DGS, chaque organisation syndicale fait part de ses remarques générales.

- SNPS :
  - En guise d'introduction, nous devons nous demander où nous voulons arriver avec ce système d'évaluation.
  - A la lecture du rapport de l'inspection générale, il est question de séances d'information pour le personnel qui connaît peu ses droits.
  - Le personnel est souvent dans une position de faiblesse.
  - Le coaching est un style de management, ce qui est proposé va dans un seul sens. Les instruments actuels semblent être suffisants, pourquoi encore alourdir les procédures administratives avec un coaching particulier.
  - La qualité des évaluateurs, ce n'est pas en une formation d'une journée qu'il est possible de former un évaluateur.
  - Au niveau du conseil d'appel, il conviendrait de donner les compétences nécessaires à ce conseil pour jouer son rôle totalement.
  - Concernant les contractuels, il y a quand même d'autres possibilités que de les inclure dans ce système.

Réactions du représentant de l'autorité :

- Concernant la qualité des évaluateurs, on reprend les notions dont doit disposer l'évaluateur, les différentes compétences sont évaluées lors de la formation.
- La qualité des évaluations sera mesurée dans le concret.
- La formation sera révisée, une période de formation plus longue sera proposée, les évaluateurs actuels seront recyclés.

- Le délai de 3 ou 4 ans doit permettre une souplesse pour permettre cette procédure. Ce délai offre donc une période de 12 mois à l'évaluateur pour permettre une procédure valorisante.
- L'autorité n'est pas favorable à plusieurs chambres du conseil d'appel.

**Tenant compte des divergences et commentaires formulés, le président demande aux syndicats de lui communiquer, via un document, les éléments problématiques essentiels. Vu l'importance de ce dossier, le président propose donc de le mettre en continuation.**

**Le dossier reviendra sur la table du comité de négociation en septembre 2012.**

### **10 : LPA suivi : profil – formation – OTT missions à l'étranger.**

- Le président précise que ces négociations doivent être avalisées par une commission parlementaire, et ce, pour obtenir toutes les garanties.
- CDP Danny ELS :
  - Revient sur les textes relatifs au profil discuté au mois de mai avec les représentants des différentes organisations syndicales, le texte a été adapté dans la mesure du possible.
  - Le texte présenté reprend donc la proposition finale de l'autorité.
  - Le profil vise le cadre de base, le cadre moyen et le cadre des officiers.
  - Le point 2 semble encore soulever des contestations des syndicats.
- Le président donne la parole aux organisations syndicales :
  - Le SNPS :
    - Revient sur le point 2 et précise que le texte ne reprend pas les termes des travaux effectués au sein du groupe de travail. Estime que nous ne pouvons pas aller à l'encontre des recommandations de la commission VERMEERSCH.
    - Il faut veiller à la formation, à l'expérience, aux compétences et connaissances nécessaires,
    - Il serait donc nécessaire d'établir un seuil sur ces critères pour rencontrer les recommandations de la commission.
    - Le système actuel ne fonctionne pas, il faut se référer à une norme objective qui est parfaitement mesurable.
  - Le SLFP partage l'avis du SNPS et précise qu'il n'est pas acceptable que des collègues travaillent à la carte, comme des "touristes".
  - CSC émet ses remarques.
    - Demande des précisions sur l'évaluation des connaissances linguistiques.
    - Cette évaluation est faite par la commission de sélection, sauf si le collègue dispose déjà du brevet de connaissance délivré par le SELOR.
    - Demande ce que l'autorité entend par l'entretien du matériel.
    - L'autorité précise que c'est le respect du matériel mis à disposition, ce n'est pas l'entretien technique qui est demandé.

### **AUTORITE :**

Après discussion l'autorité annonce :

- **Le dossier doit être validé par une commission.**
- La notion concernant les membres qui ne participent pas au système de rotation et les escortes individuelles sera présentée à la commission
- *La formation consiste en 92 hrs et 35 jours TB. Dans la mesure du possible cette formation sera donnée dans une période de 4 mois, suivi par 4 vols dans les 2 mois suivants. Le résidu aura lieu le 7 ième mois.*

Conclusion :

Dossier en continuation.

## **11. Divers**

Information de l'autorité, représentant du CG (CDP GILLIS) sur les groupes de travail DIRCO.

L'objectif est d'informer les syndicats de la mise en place de groupes de travail sur le travail des Dirco, en rapport avec l'optimalisation de la police fédérale et l'impact de la réforme de la justice.

Christian LORENT  
Secrétaire National

Gert COCKX  
Président National



LE SNPS VOUS INFORME