



Bruxelles, le 06 décembre 2020.

## **CAHIER REVENDICATIF DU PERSONNEL DE LA POLICE**

### **en vue de la conclusion d'une convention sectorielle 2019 - 2020**

En préambule à notre cahier revendicatif, nous souhaitons attirer votre attention sur le climat de plus en plus difficile dans lequel doivent travailler nos services de police. Ce mauvais climat est d'ailleurs un des éléments qui ressort également dans les conclusions de nombreuses enquêtes psychosociales menées tant dans les zones de Police qu'à la Police fédérale.

Cette situation s'aggrave au fil des années. Cela est dû au désinvestissement de certaines entités et aux mesures gouvernementales qui entraînent inévitablement une perte d'attractivité de certaines fonctions au sein de la police intégrée voire un réel mal être entraînant des faits tragiques impliquant des policiers dans l'exercice de leur fonction.

Il est donc extrêmement important de remettre en avant les différentes fonctionnalités de base de la Police intégrée et structurée à deux niveaux. Cela doit se traduire bien évidemment, comme le souligne l'ensemble des acteurs du monde policier mais aussi du monde politique, par la révision ou l'adaptation de la norme KUL afin de garantir le financement des zones de police.

Il convient aussi de réinvestir massivement au niveau de la Police Fédérale, tant en matière de personnel qu'en matière d'infrastructures, afin de permettre à celle-ci d'assurer pleinement ses missions et son rôle d'appui aux zones de police locales afin de garantir ainsi un fonctionnement intégré comme le prévoyait l'accord Octopus.

Nous voulons à travers nos revendications aborder tous les aspects permettant d'améliorer le bien-être de l'ensemble des policiers et du personnel du cadre administratif et logistique assurant ainsi l'attractivité de la fonction.

Cela passe inévitablement par la qualité de l'emploi offert au sein des services de police mais aussi par une revalorisation pécuniaire à l'arrêt depuis près de 20 ans !

Nous revendiquons :

## EMPLOI DE QUALITE

- Octroi de la semaine de 4 JOURS (32 heures) de travail avec embauche compensatoire et sans perte de salaire.
- Retour de l'âge *légal* de la pension à 65 ans et octroi d'un véritable congé préalable à la pension pour tout le personnel de la police intégrée. Adaptation et/ou aménagement des fins de carrière dès l'âge de 60 ans suite aux mesures prises par les précédents gouvernements dans le cadre de l'allongement de la carrière. *Adaptation de mesures sur la pénibilité permettant un départ anticipé.*
- Revoir le financement des zones de Police (normes KUL) par l'élaboration de nouvelles normes qui doivent coller aux besoins réels en personnel et matériel et qui intègre les moyens nécessaires à l'aménagement des infrastructures.
- Recourir à l'engagement immédiat et au remplacement automatique du personnel afin d'assurer avec efficacité toutes les missions dévolues à la Police intégrée. Veiller à la statutarisation de tous les membres du personnel.
- Rétablir et renforcer le rôle d'appui de la Police Fédéral ( CIK – Cavalerie – DAFA - etc ) au profit des zones de Police Locale par le biais d'un financement. Et développer une véritable cellule visant à la lutte contre la fraude fiscale et la corruption.
- Evolution de carrière : mise en place d'une véritable promotion sociale au sein de la police intégrée, par le biais de formation donnant accès à des emplois de promotion, l'organisation (bi)annuelle des examens de promotion sociale du personnel du cadre administratif et logistique (CAlog) avec prolongation de la validité des brevets obtenus et priorisation de la promotion du personnel en interne (carrière du personnel du CAlog) avant le recours au recrutement externe en tenant compte de l'application immédiate des dispositions concernant le quota d'emploi réservé à la promotion.
- Nomination de tout le personnel du cadre administratif et logistique (CAlog) en ce, y compris le personnel mis à disposition du SSD et suppression de l'article 26 de la loi *Exodus*. Et nomination des agents de police (notamment ceux repris sous la convention sécurité routière).

- Renforcer les mesures visant à garantir la qualité de la formation des membres du personnel.
- Prévoir des mesures visant à lutter contre les discriminations au sein de la police intégrée ainsi que des mesures visant à la prévention de toute forme de harcèlement en respect de la législation en vigueur.
- Suppression du parcours de réintégration pour les membres du personnel qui sont touchés par des maladies graves et à tout le moins un assouplissement des mesures.

REVALORISATION PECUNIÈRE
--------------------------

- Augmentation de tous les barèmes et financement de ceux-ci afin de rendre et garantir une carrière plus attractive (particulièrement les bas salaires). Pour rappel, les barèmes du personnel n'ont plus évolué depuis la mise en œuvre de la réforme de la police, c'est-à-dire près de 20 ans.
- Création de nouvelles échelles barémiques pour les agents et assistants de la sécurisation et les agents de police. De même création d'un grade CAllog de « brigadièr(e) » pour le personnel d'entretien avec des échelles barémiques adaptées.
- Augmentation du pécule de vacances à 100% du salaire mensuel brut.
- Augmentation significative de la partie forfaitaire de la prime de fin d'année pour aboutir à un véritable 13<sup>ème</sup> mois.
- Indemnisation des heures supplémentaires à 125% ; sachant que si ces prestations doivent rester exceptionnelles. Pour la CGSP, le recrutement reste bien entendu la priorité absolue.
- Primes : valorisation du travail de quartier par l'octroi d'une prime spécifique à cette fonction. Insertion de la prime de bilinguisme dans le salaire. Compensation de la mesure visant la perte de 18 allocations et indemnités dont le rétablissement de la prime de proximité

- Revalorisation du travail de quartier par la mise en œuvre d'un prime à cet effet.
- Octroyer immédiatement les chèques repas revus à la hausse pour l'ensemble du personnel Ops et CAlogs.
- Gratuité du régime de soins de santé et de l'assurance hospitalisation pour tout le personnel (opérations, CALog et pensionnés).

## BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- Violences à l'égard des policiers : Mise en place d'une véritable politique de prévention en la matière passant par la formation du personnel, le suivi particulier des dossiers où des policiers sont victimes de faits de violences jusqu'à l'indemnisation complète dans les cas les plus graves.
- Le rétablissement des droits fondamentaux de toutes les policières et tous les policiers, en ce y compris les droits politiques.
- Octroyer d'un libre parcours à tout le personnel pour les transports en commun, afin de garantir l'anonymat (et donc la sécurité) de tou(te)s favorisant ainsi la mobilité alternative.
- Mettre en œuvre de véritables politiques de prévention pour adapter les infrastructures aux normes imposées par le législateur en soulignant les recommandations formulées par le/la conseiller(ère) en prévention et du CPPT .
- Cesser de toute forme de privatisation des services de police et prévoir des moyens budgétaires suffisants pour le maintien des services en interne, cela concerne notamment :
  - ↳ Les tâches logistiques (cafétérias, montage des stands, réalisation de brochures et affiches, ...)
  - ↳ Les services de nettoyage ;
  - ↳ Les artisans.
- Simplification administrative du statut syndical dans le cadre du dépôt d'un préavis à caractère national ou lors du dépôt d'un préavis interprofessionnel.

Olivier NYSSSEN  
Secrétaire Fédéral  
CGSP Admi / ALR / LRB