

MEMO RANDUM 2021



Préambule

En mars 2011, le SLFP-Police a présenté son premier pré-mémorandum. À l'époque, on parlait de « pré-mémorandum » parce qu'il a fallu attendre décembre 2011 avant d'avoir un gouvernement de plein exercice et de pouvoir présenter le mémorandum.

Le SLFP-Police a décidé de faire une distinction entre son cahier revendicatif et le mémorandum. Le cahier revendicatif fait, comme son nom l'indique, référence aux revendications sectorielles au niveau pécuniaire et social. L'ensemble des revendications met l'accent sur les négociations sectorielles et se concentre sur deux points : l'attractivité de la fonction et la violence contre la police. Le mémorandum est une présentation plus vaste de la vision de notre syndicat sur la police intégrée.

À l'époque, le mémorandum ne s'intitulait pas par hasard « la sécurité a un prix ». Quelques années auparavant déjà, une opération d'économies avait été déployée sur les forces de polices, tant locales que fédérales. Le SLFP-Police avait alors déjà tiré la sonnette d'alarme en indiquant que des investissements supplémentaires étaient nécessaires de toute urgence et que sans eux les choses iraient dans la mauvaise direction.

En termes d'investissements majeurs et de financement supplémentaire, cependant, nous n'avions reçu que peu de réponses. Malheureusement, il a fallu attendre que le gouvernement Michel Ier se rende compte que la situation ne pouvait pas continuer pour que des ressources supplémentaires soient fournies aux services de sécurité. Cependant, pour corriger le tir après plus d'une décennie de coupes budgétaires, il faut bien plus que quelques corrections lors des contrôles budgétaires.

En effet, un plan structurel est nécessaire de toute urgence pour les investissements, le recrutement et l'innovation. Il est également important d'avoir un plan avec une vision et des objectifs clairs au niveau organisationnel.

Le SLFP-Police contribue à rendre l'organisation policière à nouveau forte en faisant des propositions constructives, mais claires. Nous sommes conscients que pour devenir un employeur plus attractif, il est nécessaire de se concentrer sur l'attractivité de toutes les fonctions et le bien-être du personnel, mais il est également nécessaire de s'assurer que l'organisation est solide.

Les mots clés suivants constituent donc un fil conducteur dans l'ensemble du mémorandum :

vision à long terme, plan structurel, réinvestissement, revalorisation, innovation, gestion du personnel et, enfin et surtout, une plus grande unité de commandement.

Table des matières

1	Efficacité structurelle	7
1.1	De manière générale.....	7
1.2	Quel est le plan ?	7
1.3	Financement de la police fédérale.....	8
1.4	Mesures structurelles nécessaires	9
1.4.1	Appui de la police fédérale à la police locale	9
1.4.2	Tâches essentielles.....	10
1.4.3	Grèves en milieu carcéral.....	11
1.5	Mise en place d'un corps de réserve/intervention au niveau provincial.....	12
1.6	Intégration de Securail au sein de la police ferroviaire.....	13
1.7	Révision de la norme KUL.....	13
2	Recrutement.....	14
2.1	Un recrutement simplifié et accéléré	14
2.2	Un recrutement de qualité	15
2.2.1	Enquête de moralité	15
2.2.2	Tests sportifs.....	15
2.3	Pallier le manque de personnel	16
3	Attractivité de la fonction	17
3.1	Diminution du nombre de candidats	17
3.2	Echelles barémiques	19
3.3	Le sport et le maintien de la condition physique	19
3.4	Politique GRH	20
3.5	Evaluation des membres du personnel.....	21

3.5.1	Observations générales	21
3.5.2	Besoin de changement.....	21
4	Formation.....	22
4.1	Revaloriser la formation	22
4.2	Une formation plus qualitative, uniforme et valorisée.....	22
4.3	La reconnaissance de la formation interne à l'extérieur de la police intégrée	24
4.4	Un bagage académique commun, sous contrôle.....	24
4.5	Un examen commun à l'issue de la formation	25
5	Un système de mobilité simplifié représente un gain de capacité	26
5.1	Un système de mobilité simplifié, économique, transparent et plus performant	26
5.2	Un système de mobilité relevant d'une seule administration.....	27
5.3	Un dispositif de disponibilité pour les unités spéciales.....	28
6	Protection juridique.....	29
6.1	Observations générales	29
6.1.1	Un soutien inconditionnel aux victimes	29
6.1.2	La désignation d'un avocat.....	29
6.1.3	Reconnaissance des accidents du travail.....	31
6.1.4	Frais médicaux en cas d'accident du travail remboursés uniquement aux tarifs de l'INAMI.....	31
6.1.5	Les plaintes non fondées	33
6.1.6	Approche globale	34
7	Infrastructure	35
7.1	Observations générales	35
7.2	Centres de la gestion de la violence.....	35

7.2.1	Stands de tir	35
7.2.2	Centres de formation déconcentrés « gestion de la violence »	36
7.3	Le réseau ASTRID	37
8	Protection médicale	39
8.1	Jours de maladie	39
8.2	Gratuité des soins médicaux	40
8.3	« Pourris gâtés » ?	40
8.4	Droits acquis et attractivité de la fonction	41
8.5	Accident du travail ou maladie professionnelle	41
8.6	Maladie grave.....	41
8.7	Les quotas individuels de congé pour motif de santé, un rendez-vous manqué ? ..	42
9	Aménagement de fin de carrière	43
9.1	Observations générales	43
9.1.1	Métier pénible.....	43
9.1.2	Métier spécifique	43
9.2	Droits acquis	44
9.3	NAPAP	46
9.4	La pyramide des âges inversée.....	46
9.5	Choyer les « anciens » pour ne pas perdre l'expérience	47
9.6	Pensions	48
10	L'armée Mexicaine.....	49
10.1	Exercice d'efficacité.....	49
10.1.1	Un déséquilibre	49
10.1.2	Fonctionnement opérationnel	50

10.2	Petits barons	50
10.3	Les notes qui pullulent.....	51
11	Politique des achats.....	52
11.1	Au service des zones	52
11.2	Besoin de procédures simples	52
12	Uniforme.....	54
12.1	Le système de points-tenu	54
12.2	Uniformité.....	55
12.2.1	Observation générale	55
12.2.2	Les questions juridiques.....	55
12.3	Besoin d'un nouvel uniforme	56
13	Violences contre les policiers.....	57
13.1	Approche globale	57
13.2	Poursuivre la lutte contre les violences à l'égard des policiers	58
13.2.1	Plan global	58
13.2.2	Au niveau de l'Intérieur.....	59
13.2.3	Au niveau de la Justice	60
13.3	Protection juridique maîtrise de la violence	61
13.4	Evaluation GPI 48	62
14	Déontologie	63
14.1	Commission de déontologie	63
14.1.1	Fonctionnement et organisation	63
14.2	Approche des situations problématiques	63
14.2.1	Point de contact	63

14.3	Un service de contrôle unique pour la police intégrée	64
14.4	Contrôles d'intégrité	65
14.5	La loi disciplinaire	66
14.5.1	Un statut disciplinaire trop complexe ?	66
14.5.2	Réformer le statut disciplinaire ?	66
14.6	Non à la chasse aux flics.....	66
14.7	Négociation et Concertation	67
14.8	Statut disciplinaire ≠ outil GRH	67
14.9	Impact psychosocial.....	67
14.9.1	Mesures d'ordre et mesures d'ordre interne Vs les sanctions déguisées.....	68
15	Fonctions à mandat	69
15.1	Les conditions des fonctions à mandat.....	69
15.2	Evaluation des titulaires de mandat.....	70
15.2.1	Principe général	70
15.2.2	Enquête de satisfaction auprès des collaborateurs	70
16	Fonds des amendes	71
16.1	Fonds de la sécurité routière – Fonds de la sécurité	71
16.2	Amendes impayées.....	71
16.3	Prisoners at work	73
17	Conclusion.....	74

1 EFFICACITÉ STRUCTURELLE

1.1 De manière générale

« ... l'émiettement géographique et opérationnel sont des facteurs de risque pour son bon fonctionnement ». ¹

« La grande réforme des polices réalisée il y a vingt ans avait pourtant pour objectif de faciliter la coopération et de promouvoir un partage d'informations optimal. Or, force est de constater qu'en pratique, on ne peut pas parler d'une architecture de l'information performante, que ce soit au niveau du hardware ou du software ».

Ces constats ne sont pas des slogans formulés par des syndicats, mais proviennent directement du rapport de la commission d'enquête « Attaques terroristes ».

De nombreuses pierres d'achoppement, dont certaines ont déjà été soulevées dans le passé, n'ont rien de neuf pour notre organisation syndicale. Vingt ans après la réforme de la police, le moteur peine à tourner, ce qui fait remonter à la surface des problèmes sous-jacents. La police a besoin d'une nouvelle structure, plus efficace.

1.2 Quel est le plan ?

Au cours des dix dernières années, diverses initiatives locales ont été prises en matière d'économies d'échelle, de collaborations et de fusions. Un plan d'optimisation a été mis en place au niveau fédéral. Les principaux objectifs de ces initiatives étaient l'efficacité, la réduction des coûts et le réinvestissement des ressources libérées. Certains de ces plans (cf. plan d'optimisation) ont également été ajustés « *en cours de route* » par le politique, de sorte qu'ils ont finalement manqué leur objectif.

À l'approche des élections et des négociations gouvernementales, plusieurs ont parlé de l'idée de la réorganisation du paysage policier (et pas que dans la région de Bruxelles-Capitale). Cependant, les différentes initiatives déjà prises (tant en termes d'échelle que de logistique) montrent à quel point le paysage policier est fragmenté. Dans certaines provinces, les fusions se succèdent très rapidement. Alors que dans d'autres zones ou parties du pays, personne n'est intéressé par une réforme ou une fusion. Tout dépend de préférences politiques.

Il manque donc au gouvernement également une vue d'ensemble ainsi que la détermination nécessaire à la mise en place d'une organisation policière plus efficace.

La question principale est la suivante : quel est le plan global ?

¹https://www.dekamer.be/kvvcr/pdf_sections/publications/attentats/Brochure_Attentats_Terroristes.pdf

Les réformes à demi-mesure et l'absence de plan global sont également à l'origine de nombreux troubles et d'une grande incertitude au sein du personnel. Une vision globale de l'avenir de l'organisation n'est pas un luxe superflu pour le bien-être psychosocial des employés.

Les nombreuses coupes budgétaires et réformes de la police fédérale ont même conduit un certain nombre de membres du personnel à penser qu'il s'agit d'une stratégie délibérée du gouvernement visant à supprimer la police fédérale.

Outre la structure, toutes sortes de procédures lourdes (de la passation de marchés au recrutement), l'échelle de cette structure, l'hétérogénéité de cette structure, les flux d'informations et la « chaîne » de commandement doivent être l'objet d'une révision de toute urgence.

Nous demandons au gouvernement de se prêter à cet exercice d'efficacité, y compris avec la norme KUL, dans le cadre d'un plan global, en tenant compte des recommandations déjà formulées par les diverses commissions parlementaires. Le leitmotiv d'un tel exercice d'efficacité devrait être l'homogénéisation et « l'unité de commandement ». Tout cela, bien sûr, en visant un ancrage opérationnel local.

1.3 Financement de la police fédérale

La pénurie de personnel dans la police fédérale est énorme dans certains départements, mais il y a également bien souvent de quoi pleurer à chaudes larmes lorsqu'on se penche sur les ressources. Ces tristes constatations découlent des économies réalisées sur la police fédérale il y a une dizaine d'années par le gouvernement de l'époque. Ce n'est qu'après les attaques terroristes qu'une petite correction a été apportée. Cependant, rectifier le tir après des économies structurelles de plus de 10 ans nécessite un effort très important et un refinancement structurel, en plus des corrections apportées les années précédentes.

Par ailleurs, force est de constater que, même avec les correctifs, la police fédérale était également victime des « coupures » au sein du gouvernement fédéral. Compte tenu du sous-financement de ces dernières années, il ne nous semble pas approprié que ces coupures continuent à être appliquées à la police fédérale. De telles économies supplémentaires entraînent une inégalité de traitement par rapport à la police locale, ce qui signifie également que les tâches principales et le soutien de la police fédérale ne peuvent souvent plus être assurés correctement.

Contrairement à la police locale, une fois que le budget pour les recrutements, les achats et les investissements est mis à disposition par les autorités, la police fédérale a encore de nombreux obstacles à surmonter avant de pouvoir réellement dépenser de l'argent.

Il nous semble logique qu'une fois que le budget est disponible, le commissaire général dispose effectivement de ce budget et qu'il ne doive en répondre que devant les ministres de tutelle.



Les budgets dits « sous-utilisés », qui le sont souvent en raison de la lourdeur des procédures, retournent actuellement à la Trésorerie générale de l'État. Ce qui est en fait une autre économie cachée. Nous plaidons depuis un certain temps déjà pour que ceux-ci puissent être reportés à l'année suivante, afin que les investissements prévus puissent être poursuivis sur base d'une planification pluriannuelle.

Idem pour les infrastructures. À l'heure actuelle, vu la dépendance vis-à-vis d'une tierce partie, il y a des procédures lourdes et des procédures d'économies avec ce partenaire, et il est nécessaire de faire réaliser certains travaux d'infrastructure sous la responsabilité de la police fédérale. Avec une enveloppe pluriannuelle, il serait possible — également pour les infrastructures — de répondre plus rapidement aux besoins opérationnels et sociaux.

1.4 Mesures structurelles nécessaires

1.4.1 Appui de la police fédérale à la police locale

C'est un secret de polichinelle qu'en raison des nombreuses économies réalisées dans la police fédérale, tant en termes de ressources que de personnel, même les tâches essentielles ne peuvent plus être exécutées correctement.

En 2010 déjà, les experts ont tiré la sonnette d'alarme : « *Si nous voulons un système policier fonctionnel et efficace, nous devons nous garder de descendre trop bas !* »²

Conformément à la loi sur la police intégrée, la police fédérale assure, dans le respect des principes de spécialité et de subsidiarité, les missions spécialisées et supralocales de la police administrative et judiciaire, ainsi que les missions d'appui aux forces de police locale et aux autorités de police sur l'ensemble du territoire.³ Malheureusement, force est de constater que la police fédérale n'est plus en mesure de remplir ces tâches de soutien, principalement en raison d'un manque de personnel.

² Mr. Bruggeman Knack 4 octobre 2010

³ 7 décembre 1998 - Loi organisant un service de police intégré structuré à deux niveaux.

Dans la province d'Anvers, par exemple, la police de la route fédérale n'apporte plus, depuis un certain temps déjà, son soutien lors des contrôles Wodca qui visent à détecter la présence d'alcool et de drogues sur les routes. Un manque de personnel de près de 40 % fait que la police de la route d'Anvers s'occupe principalement de constater les accidents de la circulation. Une situation similaire se produit dans la province du Hainaut et dans le Brabant flamand et wallon.

Cependant, il existe également un manque structurel de personnel au sein des services judiciaires fédéraux, ce qui fait que les services d'enquête locaux traitent souvent des dossiers plus importants qu'il ne se devrait.

La même tendance peut également être observée dans la plupart des autres services de police fédéraux.

1.4.2 Tâches essentielles

Entre 2014 et 2016, un groupe de travail composé de représentants de la police fédérale et de la police locale s'est réuni dans le cadre du débat sur les tâches essentielles. Finalement, la liste définitive des tâches à accomplir a été finalisée en 2016.

Le gouvernement de l'époque avait estimé que ces décisions permettraient d'envoyer 2 500 policiers supplémentaires sur le terrain. 450 pour la police locale, 400 pour la police fédérale, ainsi que 1 660 ETP (équivalent temps plein) pour la Direction de la sécurisation (DAB), qui devait encore être créée à l'époque.

Les agents de police ne sont pas des gardiens de prison. Les tâches de police prévues par la loi ne peuvent pas être compromises.

Cette opération... n'a pas bien fonctionné — et c'est le moins qu'on puisse dire. Les ETP libérés et promis à la police fédérale et locale n'y furent finalement pas, et à la DAB, des centaines de postes demeurent vacants.

Il nous est apparu très vite que certaines des mesures proposées ne fonctionneraient pas. Certaines, parce qu'elles étaient irréalistes ; d'autres, parce qu'elles n'ont tout simplement

pas été mises en œuvre ; et d'autres encore parce que le jeu n'en valait pas la chandelle ou parce qu'elles engendreraient encore davantage de dépenses. Malheureusement, certaines mesures (dont le masterplan infrastructure/centralisation) ont eu des effets inverses (réduction du personnel en raison, notamment, d'une fuite de ce dernier, et autant, voire plus de dépenses découlant de plus longs trajets).

Nous sommes ouverts à un débat sur les tâches essentielles, mais nous demandons à être activement impliqués en tant que partenaires sociaux dès le début, et nous demandons de nous en tenir à des objectifs réalistes et clairement définis.

1.4.3 Grèves en milieu carcéral

Par le passé, on a trop vite imaginé que les agents pénitentiaires en grève devaient être remplacés par la police. Les années plus mouvementées, un calcul simple nous apprend qu'environ 4 000 policiers par an ont été déployés, ce qui correspond à environ 20 ETP pour la police intégrée.

En général, les conflits sociaux en prison sont dus à un manque structurel de personnel combiné à la surpopulation et / ou à des problèmes de sécurité. Ces problèmes traînent depuis des années et méritent une solution structurelle.

En mars 2019, la Chambre a voté sur un service minimum dans les prisons. Toutefois, l'organisation et la mise en œuvre effectives ne se déroulent pas comme prévu. Lors de la dernière grève d'octobre 2020, il est apparu que la réglementation concernant la déclaration d'intention et la règle des 48 heures ne permettait pas de garantir que la police ne devrait plus être déployée.

Pour être parfaitement clair : nous n'exprimons aucune opinion sur les motivations des syndicats, ni sur leur créativité concernant la règle des 48 heures, ni sur le service minimum, mais nous sommes d'avis qu'il n'est pas possible pour la police de payer les pots cassés à chaque fois qu'il y a un conflit social au sein du système judiciaire.

L'on a trop souvent compté sur la police en faisant référence à la loi sur la fonction de police et en supposant que cela faisait partie des missions légales de la police de prendre en charge la surveillance de pénitenciers en cas de grève des gardiens. On oublie souvent que, lorsque les policiers sont réquisitionnés, d'autres tâches — qui sont également prévues par la loi — sont souvent compromises. Cela implique non seulement une brèche dans le service, mais aussi une menace pour la sécurité des citoyens.

Nous convenons que le maintien de l'ordre dans les prisons en cas d'émeutes ou de troubles est effectivement une tâche de la police⁴. Remplacer les gardes en cas de grève, c'est une autre histoire.

D'une part, il est nécessaire de clarifier ce que l'on entend par « surveillance ». D'autre part, il doit être parfaitement possible, pour les unités et les zones de police concernées, de répercuter les frais supplémentaires sur la justice.

Il est donc temps que le pouvoir judiciaire trouve une solution structurelle à ses problèmes internes et qu'il prévoie une solution interne afin que la « solution d'urgence », c'est-à-dire la police, ne soit pas toujours nécessaire.

⁴ LFP Article 23 § 5

1.5 Mise en place d'un corps de réserve/intervention au niveau provincial

Tout d'abord, il convient de noter que la police fédérale ne dispose plus d'une « véritable réserve » compte tenu des importants déficits qui se sont accumulés ces dernières années.

Il était donc d'usage de promettre régulièrement des renforcements aux zones locales pour pallier d'éventuelles problématiques temporaires ou non. Notamment, dans le cadre des transmigrants, du plan canal ou encore du renforcement de la STIB, pour ne mentionner que quelques exemples.

Il ne s'agissait en aucun cas d'une solution structurelle.

Les membres du personnel, qui devaient renforcer des unités souffrant de graves pénuries, ont été retirés précipitamment pour aider d'autres unités (où les besoins étaient encore plus importants). En fin de compte, personne ne se satisfait d'un tel système. Les unités d'origine voient leurs renforts disparaître et plongent soudainement dans la misère d'un point de vue opérationnel, les unités d'accueil sont quant à elles temporairement aidées par des membres du personnel qui ne souhaitaient pas du tout ça.

Les membres du personnel voient leur lieu de travail — où ils sont parfois employés depuis des années — changer du jour au lendemain, avec toutes les conséquences sociales que cela implique.

Nous sommes conscients qu'un policier ou une policière doit être flexible, mais on ne peut guère s'attendre à ce qu'il ou elle n'ait plus un lieu de travail fixe et normal, et aussi à ce qu'il ou elle devienne socialement et financièrement flexible. La police est une organisation qui travaille avec des personnes qui ont toutes une famille, donc une politique humaine n'est pas trop demandée.

Toutefois, nous voyons une solution — tant sur le plan opérationnel que social — dans la création d'une « réserve générale », avec une structure au niveau provincial.

Il s'agit clairement d'un Win-Win pour l'autorité et le personnel concerné. D'une part, les Dirco peuvent disposer d'une véritable réserve opérationnelle qui pourrait être rapidement déployée dans la province en cas de besoin (sous l'autorité des Dirco). Bien entendu, il doit être possible de fournir des renforts à partir de ce siège provincial au profit d'autres DCA en cas de besoins spécifiques ou si des services d'ordre sont nécessaires.

D'autre part, une telle réserve offre aux membres du personnel une sécurité en termes de lieu de travail normal, de sorte qu'ils savent très clairement et d'emblée à quoi s'en tenir, ce qui permet d'éviter des tragédies sociales.

1.6 Intégration de Securail au sein de la police ferroviaire

En 2016, un haut fonctionnaire de la SNCB a plaidé pour que le personnel de sécurité des chemins de fer ait le droit de porter une arme et pour que certaines compétences soient étendues, comme la fouille et la vérification d'identité.

Le SLFP-Police a immédiatement adhéré à l'idée, non seulement parce qu'on était en 2016 et qu'il y a eu les attaques terroristes à l'aéroport de Zaventem et à la station de métro de Bruxelles, mais aussi parce que nous avons nous-mêmes souligné pendant des années le manque de contrôles et de capacité dans les stations.

En 1998, le personnel de la police des chemins de fer a été intégré dans l'actuelle police des chemins de fer de la police fédérale. Bien sûr, il n'était pas question à l'époque de créer un nouveau service, qui après x années est maintenant confronté à des problèmes pratiques et de sécurité, et qui doit donc se voir attribuer de nouvelles compétences de police.



Nous proposons que le personnel actuel de Securail soit intégré à la police fédérale. Il a déjà été suffisamment prouvé qu'une augmentation d'échelle fonctionne plus efficacement.

Une intégration de la police fédérale à la police ferroviaire existante entraînera automatiquement un gain de capacité et une meilleure coopération, ce qui améliorera sans aucun doute la sécurité.

1.7 Révision de la norme KUL

Les besoins ont été évalués juste avant la réforme par la détermination de la norme KUL. Cette norme, qui est une norme théorique budgétaire minimum, date de plus de 20 ans. Vu le fait que les missions tout autant que les techniques ont évolué, vu que la question se pose de plus en plus sur le terrain et vu que la criminalité a changé fortement ces dix dernières années, une révision de cette norme est absolument nécessaire.

Nous ne pouvons pas nous défaire de l'idée, en plus, que cette norme est trop théorique et ne correspond pas aux réels besoins du terrain.

En cas de révision de cette norme, nous souhaitons participer au débat visant à la détermination des tâches essentielles de la police. Nous constatons en effet qu'il y a beaucoup de missions menées actuellement qui ne sont pas reprises dans les missions essentielles de la police.

2 RECRUTEMENT

2.1 Un recrutement simplifié et accéléré

Plus de 8 000 candidats annuels pour le cadre de base et à peine 1 000 recrutements réels par an, avec un temps d'attente de plus d'un an pour certains candidats.



Beaucoup de candidats qui disposent déjà d'un travail sont refroidis par les délais de sélection et la longue attente qui précèdent la formation. Et d'autres candidats plus jeunes, arrivés en fin du parcours des Humanités, se voient obligés de prendre un autre job « d'attente » à cause des mêmes délais et ne vont pas au bout du processus alors qu'ils sont impérativement nécessaires pour combattre les conséquences de la pyramide des âges actuelle.

Il faut adapter la sélection pour accélérer le processus de recrutement. Cependant, il faut veiller à ne pas revoir à la baisse les normes de qualité actuelles qui sont déjà minimales.

2.2 Un recrutement de qualité

2.2.1 Enquête de moralité

Une plus grande attention devrait être accordée à l'enquête de moralité des candidats. À cette fin, il convient de créer un cadre juridique qui permette une enquête plus approfondie sur l'intégrité des candidats et de leur environnement, en coopération avec la zone de police du lieu de résidence et les parquets.

Le gouvernement a proposé dans des projets de textes une liste d'infractions qui excluent le recrutement. Cependant, nous sommes d'avis que cette liste ne va pas assez loin.

Le SLFP-Police estime que cette liste doit encore être complétée, ce qui renforcera la garantie d'intégrité. Cependant, cette proposition de projet de texte est morte dans l'œuf. Nous allons donc demander que cette liste soit remise sur la table des négociations et qu'elle fasse partie du nouveau système de recrutement.

Avant tout autre critère de recrutement, l'intégrité devrait être la priorité.

2.2.2 Tests sportifs

C'est un secret de polichinelle que la condition physique générale du policier et de la policière laisse à désirer. Au-delà du fait qu'il y a trop peu de possibilités de maintenir sa condition physique pendant la carrière même, le SLFP-Police est d'avis qu'une plus grande attention devrait également être accordée à la condition physique pendant la procédure de sélection.

La procédure actuelle prévoit un parcours fonctionnel (ou, pendant la période de corona, un beep-test). Le test doit être effectué en 200 secondes environ. Soit 3 minutes et 20 secondes !

Le SLFP-Police estime non seulement qu'un test physique plus complet est nécessaire pour mesurer l'aptitude physique, mais aussi qu'il faut plus de garanties permettant de maintenir la condition physique tout au long de la carrière.

2.3 Pallier le manque de personnel

Le quota imposé par le gouvernement dans le passé provoque une pénurie de policiers, qui est particulièrement aiguë au sein des grands corps locaux et de la police fédérale.

L'arrivée de nouveaux policiers doit être maintenue à niveau. Et les plus jeunes doivent être captés pour garantir l'avenir.

Tenant compte du fait que même le Conseil national de police demande un recrutement annuel minimum de 1.450 FTE, le nombre actuel de nouvelles recrues est insuffisant.

En 2011 déjà, nous avons enregistré une pénurie de 1 923 ETP au sein de la police locale (dont 577 agents en Flandre, 543 à Bruxelles et 803 en Wallonie). En ce qui concerne la police fédérale, la situation est proportionnellement pire encore, ainsi, il y manquait 2.029 membres du personnel au 31/12/2020⁵.

La carence en personnel pour toute la police intégrée dépasse maintenant largement les 3.000 ETP.

Or, pour que le monde politique arrive à solutionner les problèmes de sécurité et de justice qui touchent la société, et tienne enfin ses promesses, il faudra mettre la main à la poche. Ceci est indispensable pour, entre autres, faire face à la diminution dramatique du nombre d'agents expérimentés en recrutant de nouveaux effectifs bien formés.⁶

L'on doit mettre en place un automatisme garantissant le maintien à bon niveau de la capacité policière, conforme aux tableaux organiques. La limitation du nombre de recrutements pour des raisons budgétaires est inacceptable car il s'agit d'une atteinte majeure au service à la population et à l'efficacité de l'appareil policier.

Nous demandons au nouveau gouvernement fédéral de donner le feu vert à une augmentation budgétaire afin que davantage de personnes puissent être recrutées dans la police pour combler les déficits accumulés, et ce plus précisément par le biais d'un engagement clair d'un plan pluriannuel.

⁵ Source: optima police fédérale du 31.12.2020

⁶ Le Journal "Het Nieuwsblad" 12 avril 2021

3 ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION

3.1 Diminution du nombre de candidats

Le nombre de candidats à la fonction de policier diminue de façon spectaculaire. En 2019, le nombre de candidats a diminué de près de 29 % par rapport à 2016 (11 697 en 2016 contre 8 381 en 2019).

Nous avons déjà tiré la sonnette d'alarme à plusieurs reprises auprès des différents partis politiques afin de rendre la profession de fonctionnaire de police plus attrayante.

Or, les économies des gouvernements précédents, l'érosion du statut et le gel des salaires pendant une période de 18 ans, ont rendu l'appareil policier bancal et la profession peu attrayante.

Récemment, nous avons même dû supplier pour que les salaires des policiers et du personnel CALog soient alignés sur ceux de la fonction publique. Alors qu'il a toujours été soutenu que les salaires de la police étaient élevés, une étude menée par le SPF Intérieur et le secrétariat social nous a montré tout le contraire.

Nombre de candidats par grade / niveau via le recrutement externe

Candidats	2016	2017	2018	2019
Agents de police	201	1.250	622	758
Agents de sécurisation de police	-	3.333	8.176	5.005
Inspecteur	11.697	8.635	8.198	8.381
Inspecteur principal spécialisé	189	645	263	172
Commissaire	-	752	395	278
CALog	7.481	10.170	8.227	8.274
Total	19.568	24.785	25.881	22.868

Source : DRG / DPRS

La montée des violences de plus en plus marquées à l'égard des policiers, les nombreuses fausses plaintes et une politique trop laxiste, tant en termes de sanctions que d'assistance de la part de certaines autorités, sont autant de facteurs qui agissent sur la motivation des policiers.



Le fait que la Belgique aurait davantage de fonctionnaires de police que les autres pays n'est désormais qu'un simple mythe.

Or, il est un fait que :

- L'appareil policier a été touché par des économies structurelles ;
- Le statut a fait l'objet d'attaques permanentes ;
- Les droits acquis, notamment relatifs à la pension (tant au niveau du calcul que de la limite d'âge) ont été bafoués ;
- Les échelles barémiques ont été gelées pendant 18 ans.

Nous lançons donc un appel pour réveiller tous les partis politiques, et en certainement ce nouveau gouvernement, afin que :

- La profession de fonctionnaire de police soit considérée comme un métier particulier ;
- Une protection juridique et psychosociale suffisante soit prévue ;
- Une tolérance zéro pour la violence envers la police soit appliquée ;
- Des mesures soient prises pour que le statut redevienne suffisamment attractif ;
- Les échelles barémiques soit revalorisées.

Ce n'est qu'ainsi que la profession retrouvera son attrait et plus de nouveaux candidats.

3.2 Echelles barémiques

Depuis des années, nous devons supporter que l'autorité prétende que les membres du secteur policier disposent d'un bon statut pécuniaire. Mais l'autorité oublie que ce statut a été négocié voici plus de 18 ans !

Nos services ont procédé à une étude comparative en 2016 entre les échelles des différents secteurs de la fonction publique et les échelles de notre secteur. Il ressort de cette étude que les échelles de notre secteur sont en dessous des échelles comparables au sein de la fonction publique.

En outre, depuis 2014, un certain nombre de fonctions dans la fonction publique sont considérées comme particulières et spécialisées en raison d'une éventuelle formation complémentaire, d'une charge psychosociale particulière et / ou de leur caractère dangereux. Elles ont dès lors obtenu une nouvelle échelle barémique. Malheureusement, la police intégrée est passée à la trappe.

Après avoir reconnu cette omission, l'autorité a lancé une première opération en 2019 - la soi-disant « correction salariale » – permettant d'aligner les échelles barémiques de la police sur celles de la fonction publique. Logiquement, la priorité a été donnée aux cadres les plus défavorisés par rapport aux autres catégories professionnelles.

Toutes les parties autour de la table étaient convaincues qu'il s'agissait d'un premier pas.

Les échelles barémiques doivent être réévaluées et revalorisées au cours de la prochaine législature afin que la police intégrée soit enfin (à nouveau) correctement rémunérée.

3.3 Le sport et le maintien de la condition physique

Il n'est plus à démontrer que des travailleurs en forme physiquement grâce au sport sont plus productifs et moins absents pour cause de maladie. L'adage « *Un esprit sain dans un corps sain* » est bien connu. Une personne n'est en harmonie avec elle-même et son entourage que si elle se porte bien intellectuellement et physiquement. C'est pourquoi de plus en plus d'employeurs développent une offre sportive au sein même de l'entreprise.

L'employeur peut raisonnablement espérer un gain par ce genre de mesure. Il va ainsi épargner sur le coût de l'absence pour motif de santé et cette épargne est loin d'être négligeable.

La fonction de policier est très exigeante au niveau physique. Tout le monde est maintenant bien convaincu que le fonctionnaire de police sur le terrain est confronté régulièrement à des situations lui commandant un niveau élevé de capacité physique.

Nous constatons que là où le développement des entraînements visant la gestion de la violence est poussé, la condition physique est souvent défaillante. Le dispositif actuel porté

par la GPI37 est beaucoup trop insuffisant et n'est pas – en plus – adopté de la même manière partout.



En tous les cas, il faut veiller au maintien de la condition physique après la formation de base des fonctionnaires de police, notamment en offrant la possibilité d'améliorer la condition physique pendant les heures de service. Dans ce cadre, le type de sport joue bien entendu un rôle crucial, et les activités permettant d'améliorer la condition physique et la gestion de la violence devraient être encouragées. Le SLFP-Police demande expressément de modifier la circulaire GPI 37 existante dans ce sens.

Une telle mesure contribuerait, par ailleurs, à une meilleure image de la police.

3.4 Politique GRH

La police intégrée a besoin d'une politique GRH moderne, qui garantit :

- Aux membres de la police un minimum d'incertitudes en termes de statut, de lieu habituel de travail, etc.
- La prise en compte des besoins actuels de tout un chacun : équilibre vie privée-vie professionnelle, éviter de longs déplacements, etc.
- Le cas échéant, une solution rapide et sur mesure (par exemple, les dossiers sociaux).
- De meilleures perspectives de carrière.
- La mise en place de fonctions adaptées pour les agents opérationnels au sein du propre ressort.
- Le développement d'une politique qui accorde une attention accrue à la satisfaction des travailleurs.
- La création d'un leadership de style coaching (dirigeant-coach) et la mise en place de « people managers ».



3.5 Evaluation des membres du personnel

3.5.1 Observations générales

Nous constatons qu'il y a encore des unités et des zones de police qui n'ont pas démarré une procédure d'évaluation (conforme) pour les membres du personnel concernés. Cette situation en dit long sur les « capacités réelles de management » des responsables, mais aussi sur le système d'évaluation lui-même.

Le principe auquel l'on ne peut déroger est que les membres du personnel doivent être évalués régulièrement. Mais l'expérience nous permet de constater que cela signifie la mise en œuvre d'une lourde administration.

Nous considérons qu'il faut revoir la procédure d'urgence, dans un but de simplification et de centralisation.

3.5.2 Besoin de changement

Outre le fait qu'il est nécessaire de simplifier la procédure, nous constatons que l'évaluation est trop souvent utilisée comme un outil qui sert à « fermer des portes », au lieu d'être un outil d'accompagnement.

Le SLFP-Police estime qu'il faudrait investir beaucoup plus dans un meilleur encadrement, les membres du cadre dirigeant devraient se déplacer davantage sur le lieu de travail et sur le terrain. Les entretiens d'évaluation et de fonctionnement sont trop souvent vécus comme des expériences négatives ou considérés comme un rituel obligatoire.

L'outil d'évaluation devrait donc se concentrer davantage sur le positif, c'est-à-dire sur la motivation, plutôt que sur le négatif. Nous constatons également que la note actuelle de « satisfaisant » apparaît comme étant négative. Il semble par ailleurs que certains membres du cadre dirigeant aient quelques difficultés à donner une « bonne » note, que l'on ne peut obtenir que si la performance est « extraordinaire ». Il n'est donc pas étonnant que la personne évaluée voie plutôt l'évaluation d'un mauvais œil.

Une procédure simplifiée qui permet à la personne évaluée de bénéficier d'un retour beaucoup plus régulier, basé sur un véritable coaching, est donc nécessaire. Cette procédure devrait donc se concentrer davantage sur la motivation des personnes, notamment en formulant des objectifs concrets et en se concentrant sur les talents et ce qui est bon. La meilleure façon d'améliorer les choses est de prendre la balle au bond avec un feed-back direct, et non de procéder à des réunions d'évaluation biennales qui servent juste à « dresser le bilan », comme on le dit si bien.

4 FORMATION

4.1 Revaloriser la formation

La réforme des formations est impérativement nécessaire. Les écoles de police doivent fonctionner sous la compétence d'une structure et autorité fédérale, et doivent être intégrées en un ensemble structuré de centres de formation fédéraux. Le système d'ASBL indépendantes a démontré qu'il est inopérant.

Une approche structurée uniforme, tant de la formation, que du soutien et des examens de fin d'études participera non seulement à un accroissement de la qualité professionnelle, mais aussi au respect des normes et des valeurs.

Dans le cadre de la révision des missions de base, il ne faudra en aucun cas perdre de vue ce volet pédagogique, qui est - et doit rester - une responsabilité importante de la police fédérale.

La formation de base des agents de sécurisation, des agents de police, des futurs membres du cadre de base, des futurs membres du cadre moyen et des futurs membres du cadre officier du corps opérationnel doit être envisagée sous la forme d'un continuum. Si l'apport de savoirs issus d'autres parcours académiques – pour alimenter les cadres moyens et officier - est une nécessité évidente pour nous, il faut aussi laisser une large place à la « promotion sociale », qui sera la solution aux effets dévastateurs de la pyramide des âges, et qui permettra d'augmenter les perspectives de carrière et l'attractivité de la fonction.

4.2 Une formation plus qualitative, uniforme et valorisée

Les changements déjà intervenus dans la formation des aspirants sont insuffisants pour qu'on puisse parler d'une formation uniforme, dans laquelle un équilibre sain existe entre d'une part, le rôle social de la fonction de police ; et d'autre part, le savoir technique et professionnel des candidats. De plus en plus, il est constaté que les connaissances théoriques et pratiques élémentaires des aspirants sont trop faibles. La qualité et les accents de la formation diffèrent encore trop d'une école à l'autre.

Il faut attacher plus d'importance aux spécificités de la fonction de policier alors qu'on constate que « l'assistance sociale » prend trop de place dans la formation actuelle.

Il faudrait multiplier les efforts pour augmenter le nombre d'enseignants permanents à placer sous l'égide et l'autorité de la DGR (Direction générale de la gestion des ressources et de l'information).

Çà et là, nous entendons qu'il y a un manque criant de bons chargés de cours. Trop de chargés de cours sont uniquement attirés par le système indemnitaire très attractif, il s'agit donc de mercenaires plutôt que de pédagogues, mais en plus, ils font exploser le coût des formations.

Si le système de chargés de cours est bon, il faut selon nous l'envisager aux seuls spécialistes qui peuvent apporter une plus-value réelle. Chaque chargé de cours devrait donc avoir un minimum de formation et de qualités pédagogiques.

Les chargés de cours doivent être l'objet d'un suivi et d'une évaluation particuliers par des professionnels, de formation commune en matière pédagogique (en appliquant les principes « connaître, appliquer, comprendre et intégrer ») et de certification sous certaines conditions.



Enfin, un service central doit avoir des pouvoirs coercitifs visant à l'application de programmes de formation complets.

De plus en plus, nous entendons parler de la mise en œuvre d'un « Centre du leadership policier », à côté de la structure existante. Nous craignons cependant qu'on tire de la structure actuelle les moyens nécessaires à cet institut, la chose mettant totalement en péril une possible réforme de la formation de base.

Pour notre part, il paraît évident que le point de départ de toute réforme de la formation doit être les fondements et pas le sommet. C'est pourquoi nous disons qu'il faut d'abord réformer les formations de base.

4.3 La reconnaissance de la formation interne à l'extérieur de la police intégrée

Le SLFP-Police est depuis des années partie prenante d'une reconnaissance de la formation policière selon les critères de Bologne ... si la chose est possible. Nous sommes non seulement convaincus que la formation policière y gagnerait en qualité, mais cette solution permettrait également de donner une valeur réelle à notre formation et garantirait sa reconnaissance hors du monde policier.

Si la reconnaissance de la formation est essentielle à nos yeux, l'amélioration de la qualité du contenu l'est encore plus. Il nous semble judicieux de voir cela comme une opportunité et d'utiliser les procédures et les normes à suivre pour garantir la qualité, certainement en ce qui concerne le contenu.

Il s'agirait d'un changement historique, nous en avons bien conscience. Mais nous sommes aussi convaincus que cette opération doit être dirigée par un organe central, celui-là même qui devrait ensuite avoir compétence à l'égard des diverses écoles. C'est à nos yeux la seule voie qui pourrait garantir une formation uniforme répondant à des normes de qualité exigeantes et communes à tous.

Le SLFP-Police estime par ailleurs que, dans le cadre de la reconnaissance de la formation policière, il est important de prendre en considération les compétences acquises antérieurement (CAA), ainsi que les qualifications acquises antérieurement (QAA) afin d'éviter que les anciens ne restent sur le bord de la route.

4.4 Un bagage académique commun, sous contrôle

Il ne faut pas s'inquiéter que de la stratégie globale de formation, il faut aussi mettre en place un contrôle constant de la qualité du contenu.

Quand bien même les directions des Académies seraient pour leur grande majorité contre toute forme de contrôle, nous plaidons pour la mise en œuvre structurelle – via un service dédié à cette mission - d'un contrôle de la qualité du contenu.

Ce service pourrait parfaitement fonctionner sous l'égide de la DGR, en collaboration continue avec la commission chargée du contrôle de la qualité de la formation policière⁷ au sein de l'AIG (pour laquelle les ressources nécessaires n'ont pas encore été mises en place).

Ce contrôle de la qualité du contenu devrait s'attacher aux points suivants : examen final, évaluation des chargés de cours, évaluation des contenus, infrastructure, évaluation de la pédagogie choisie pour les différents contenus, ...

⁷ A.M. du 29 juillet 2020

4.5 Un examen commun à l'issue de la formation

Un examen unique (de type baccalauréat) doit être mis en place sans tarder pour qu'un constat réel et valide soit opéré de la bonne connaissance du savoir, du savoir-être et du savoir-faire partagés par tous les aspirants.

La décision finale appartient au niveau central de la DGR.

5 UN SYSTÈME DE MOBILITÉ SIMPLIFIÉ REPRÉSENTE UN GAIN DE CAPACITÉ

5.1 Un système de mobilité simplifié, économique, transparent et plus performant

Notre organisation plaide depuis des années pour un système de mobilité plus simple.

- Les emplois pour lesquels il n'est pas requis de formation spécialisée doivent être attribués sur base de l'ancienneté.
- Les emplois pour lesquels une formation spécialisée est requise, doivent être attribués avec priorité aux détenteurs du brevet requis.

Nous ne comprenons toujours pas pourquoi ce système simple a toujours été rejeté. Il a pourtant de sérieux avantages car il est :

- Transparent ;
- Performant ;
- Simple administrativement ;
- Plus économique.

Il est étonnant de constater combien les corps de police locale peuvent être inventifs en matière d'épreuves de sélection. Alors que dans certains corps, une simple discussion avec le chef de corps ou la direction suffit ; d'autres mettent en œuvre une sélection avec un jury ; d'autres encore vont plus loin en mettant en place une épreuve écrite ; enfin, quelques-uns organisent des mises en condition avec des simulations. Cette disparité conduit quelques fois à des absurdités.

Les procédures de sélection constituent une importante perte de temps. Il faut être plus rapide et plus efficace.

Un petit calcul nous apprend que la capacité consommée par le système actuel est incroyable, voire scandaleuse. Alors que ce système est extrêmement coûteux, certains croient avoir inventé l'eau chaude et sous prétexte de « sélectionner le meilleur du meilleur » (qui n'est plus qu'un argument creux), ne veulent en fait pas perdre ce qu'ils croient être une parcelle de pouvoir. Et le système est devenu tellement hypocrite, en regard de la carence en personnel vécue par certaines zones, que les membres du personnel refusés lors d'une phase de mobilité doivent être malgré tout pris lors de la phase suivante...tout cela à condition de trouver des candidats, ce qui n'est pas une mince affaire.

Enfin, nous tenons à souligner l'importance des glissements internes, dans certains cas précis à travers les différentes directions (par exemple PJF), moyennant le respect de la réglementation relative aux brevets. Dans le cadre d'une bonne politique de GRH, l'extension et la priorité des glissements internes peuvent contribuer à rendre attractifs des postes difficiles à remplir (par exemple en raison de leur localisation et la distance à parcourir) en offrant une perspective claire pour l'avenir.

5.2 Un système de mobilité relevant d'une seule administration

La procédure de mobilité doit être tirée vers le haut, c'est-à-dire qu'elle doit être complètement pilotée par le niveau fédéral. Le besoin de capacité supplémentaire au sein de la police fédérale serait négligeable étant donné que cette administration s'occupe déjà de la gestion de tous dossiers de mobilité.



Il s'agit d'un effort intellectuel supplémentaire, certes, mais un gain formidable de capacité, de temps et d'argent qui compenserait aisément le recrutement CALog nécessaire au service de la police fédérale (pour les dossiers de mobilité).

5.3 Un dispositif de disponibilité pour les unités spéciales

Lorsque de nouveaux candidats pour des unités spéciales, telles que l'appui aérien (DAFA) et DSU, sont retenus, ils effectuent une mobilité vers ces unités avant même la formation.



Le fait qu'ils risquent de perdre leur emploi dans le corps de police locale d'origine, en cas d'échec, refroidit énormément de potentiels candidats (surtout ceux et celles émanant de la police locale).

Une solution à ce problème serait la mise en place d'un véritable dispositif de « disponibilité » (aujourd'hui cela dépend de la bonne volonté des chefs de corps) par lequel la garantie serait donnée aux candidats de revenir dans leur lieu de travail et emploi d'origine en cas d'échec.

Des détachements temporaires (jusqu'à la fin de la formation) d'un membre de la Police Fédérale devraient alors compenser au sein de la zone et du corps d'origine la perte en capacité encourue par la candidature.

6 PROTECTION JURIDIQUE

6.1 Observations générales

6.1.1 Un soutien inconditionnel aux victimes

L'article 52 de la Loi sur la Fonction de Police garantit une assistance en justice en cas « de malheur ».

Dans la pratique, cependant, il apparaît que l'application des règles en matière d'assistance laisse souvent à désirer et que certains membres du personnel sont laissés pour compte.

L'employeur a une lourde responsabilité en matière d'assistance : administrative, matérielle (dans certaines circonstances), sociale et psychologique. Ce devoir dépasse amplement les portes de l'hôpital ou le jour même de l'accident du travail. L'aide et l'assistance octroyées doivent être redéfinies en fonction d'un laps de temps plus large.

Nous avons besoin de lignes directrices et d'une procédure plus contraignantes vis-à-vis des autorités et des responsables de la gestion des ressources humaines afin que les membres de la police concernés et leurs ayants droit bénéficient d'un réel soutien. Malheureusement, force est de constater que, trop souvent encore, la victime et / ou son partenaire sont amenés à se débrouiller seuls après un accident de travail grave et pendant la période de crise qui s'en suit.

Les policiers victimes d'actes de violence, d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, de fausses plaintes, de représailles, etc. devraient toujours et inconditionnellement pouvoir compter sur le soutien à part entière - y compris l'assistance en justice - de l'employeur.

Si l'on veut un engagement absolu de la part du policier, parfois avec tous les risques que cela implique, ce dernier doit avoir la certitude d'être soutenu par son employeur. Dans le cas contraire, la motivation des policiers risque d'être affectée, au détriment du service rendu à la population.

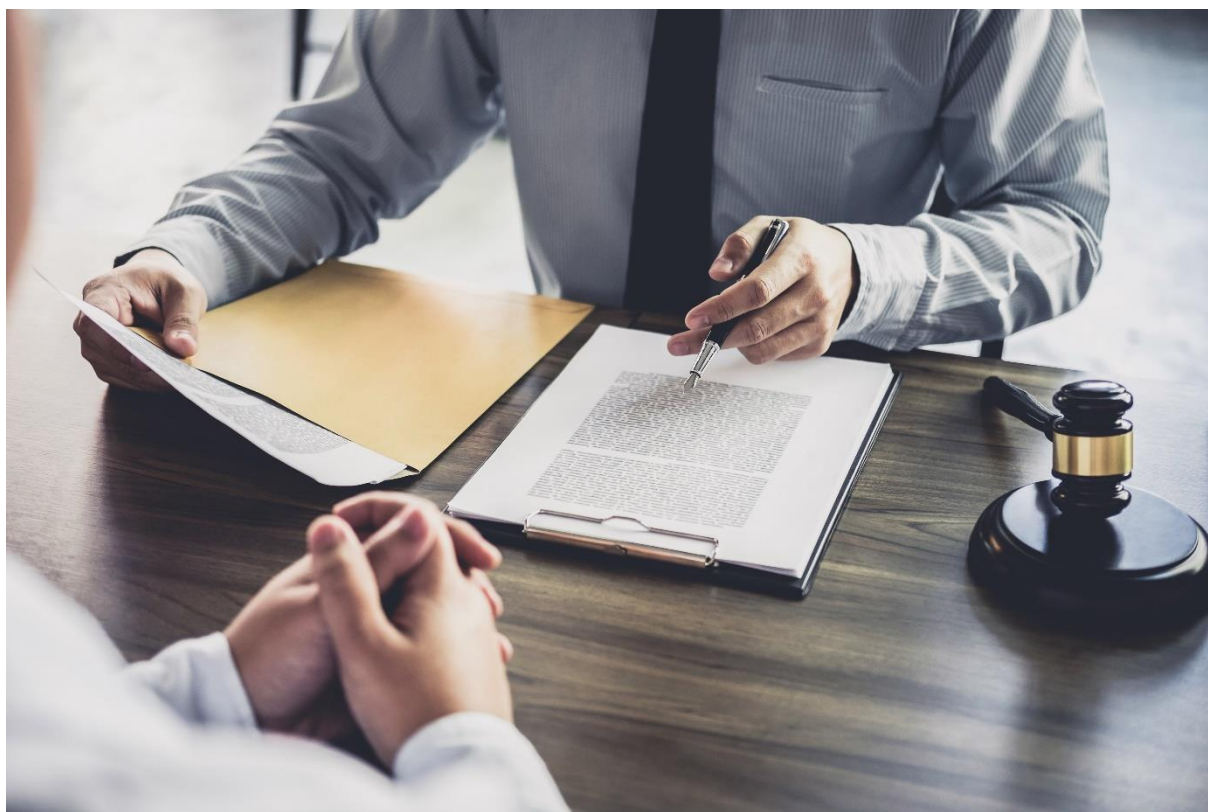
6.1.2 La désignation d'un avocat

Selon certains représentants de l'autorité et leurs réassureurs, l'octroi de l'assistance due à un fonctionnaire de police ne signifie pas automatiquement la désignation d'un avocat ...

Ainsi, des membres du personnel constatent de plus en plus souvent des interventions du réassureur (sans accord formel de leur part !) comme « médiateur » entre le membre du personnel concerné et l'autre partie en cause, sans qu'il soit tenu compte du fait que le réassureur est aussi un tiers pour le membre du personnel concerné.

En plus, on peut se poser la question de savoir comment le réassureur dispose directement de données au sujet de l'autre partie, données qui bien souvent relèvent du contenu du dossier judiciaire ...

Il n'appartient ni à la compagnie de réassurance ni au service juridique de la zone concernée de se substituer à la victime en effectuant elle-même la médiation pénale. La réglementation stipule que l'agent a le droit, le cas échéant, de recourir au conseil juridique qui lui est assigné conformément à l'article 52 de la LFP (bel et bien dans cet ordre).



Puis, de temps à autre l'assistance juridique est influencée par la décision relative à la citation de l'auteur. Ce raisonnement qui ne tient pas le route implique toutefois que l'assistance en justice n'est pas accordée si le parquet ne procède pas à la citation du suspect. Ceci est évidemment contraire à la réglementation et constitue une tentative de priver les personnes de leur droit à l'aide juridique (y compris une plainte avec constitution de partie civile, une citation directe, une procédure civile, etc.).

Une autre pratique que l'on observe parfois est le fait que le réassureur de la zone de police concernée propose à la victime une certaine somme d'argent, à condition que cette dernière s'abstienne ensuite de toute assistance juridique. Il s'agit non seulement d'une pratique répréhensible, qui garantit rarement que la victime soit pleinement et correctement indemnisée, mais qui contribue également à faire en sorte que l'auteur de l'infraction échappe à toute sanction.

Quoi qu'il en soit, l'employeur doit attribuer un avocat, même si le réassureur refuse obstinément la chose, ou s'il trouve la chose « peu opportune » en l'état de l'affaire.

Conformément à la réglementation, cette disposition doit être interprétée au sens large et concerne tant la constitution de partie civile devant un tribunal pénal que l'action au civil.

Cette sensibilisation particulière des zones de police devrait permettre une stricte application et le respect du secret professionnel, évacuant les vaines discussions du passé entre membre du personnel concerné, les autorités administratives, la compagnie d'assurances et l'organisation syndicale.

Il est surtout important que la victime ne reste pas sur le carreau et reçoive, conformément à la réglementation, l'assistance en justice d'un avocat de son choix, et ce à partir du moment des faits.

6.1.3 Reconnaissance des accidents du travail

La plupart des zones de police ont fait le choix d'être réassurées en matière d'accidents de travail et d'assistance en justice.

Il nous est de plus en plus souvent rapporté que des zones de police et/ou leur réassureur développe(nt) leur propre vision de la législation en matière d'accident du travail et de Loi sur la Fonction de Police, et dénie(nt) ainsi les droits élémentaires aux membres du personnel policier.

Malgré la clarté des prescrits de la circulaire 429 du 6 mars 1996, certaines zones de police se laissent « conseiller » par le réassureur, et plus encore ... puisque quelques fois, c'est le réassureur qui décide.

La circulaire 429 dénomme ces comportements comme des « interprétations erronées » ou des « abus d'interprétation ».

La circulaire ministérielle GPI 70 est à son tour parfaitement claire : l'entreprise de réassurance n'a aucune compétence au niveau de la qualification juridique d'un accident en accident du travail, ni en matière de détermination des aspects médicaux, et n'a qu'un rôle purement financier.

Nous considérons qu'il faut impérativement – par le biais d'une directive contraignante - sensibiliser les mauvais élèves à leurs obligations.

6.1.4 Frais médicaux en cas d'accident du travail remboursés uniquement aux tarifs de l'INAMI

Conformément au statut de la police, le remboursement des frais médicaux, dans le cadre de la gratuité des soins médicaux, est effectué sur la base du tarif de l'INAMI.

Toutefois, cela s'applique également dans le contexte des accidents du travail.

Il arrive souvent qu'en cas d'accident du travail grave, des interventions médicales particulières doivent être effectuées, entraînant des suppléments d'honoraires pour la victime.

Jusqu'à présent, ces suppléments sont restés à la charge du patient / de la victime, et ni l'assurance accidents du travail des différentes zones de police ni le service DSDM (le service médical de la police) de la police fédérale n'interviennent.

Dans le cadre des accidents du travail impliquant des actes de violence graves, ce problème a été résolu au moyen d'un A.R. particulier permettant à la victime de soumettre une demande à la commission. En cas de reconnaissance, les frais médicaux sont remboursés intégralement, et directement pris en charge par l'administration.



Pour les autres accidents du travail, le dispositif classique reste d'application, ce uniquement pour des raisons économiques. Ainsi, la victime d'un accident du travail est une deuxième fois le dindon de la farce.

Il est dès lors nécessaire, soit d'étendre la couverture de l'assurance, soit d'élargir l'intervention de l'employeur, afin que ces suppléments soient également pris en charge dans le cadre des accidents du travail.

6.1.5 Les plaintes non fondées

Autant le Comité P que l'Inspection Générale mais aussi les services de contrôle internes aux corps de police locale sont confrontés à une augmentation des plaintes finalement sans fondement. Les raisons à ces plaintes indues sont multiples, allant de personnes essayant d'échapper à leur amende jusqu'à des accusations graves, mais il est clair qu'elles ne sont pas sans conséquences pour la carrière et la vie privée du policier visé.

Ces plaintes nuisent beaucoup au moral et à la motivation des policiers sur le terrain.

Il faut envoyer un signal fort à l'encontre des citoyens qui abusent et instrumentalisent les services de contrôle dans un simple but de vengeance.

Il faut développer une campagne d'information et de sensibilisation à l'adresse de la population pour que les citoyens comprennent qu'il ne peut y avoir abus sans sanction. Toute plainte sans fondement doit être le point de démarrage automatique du bénéfice de l'article 52 LFP parce que le fonctionnaire de police visé est d'évidence victime d'accusations diffamatoires et qu'il est en droit de déposer plainte avec constitution de partie civile.

Vu la capacité et les moyens hypothéqués par cette plainte sans fondement, le service de contrôle doit aussi déposer plainte en vue de récupérer les coûts inutilement générés. En cas de diminution des plaintes sans fondements, les services de contrôle pourront prévoir davantage de capacités et de ressources pour les plaintes justifiées et les abus réels.

Trop souvent, des policiers victimes de violence et/ou d'accusations diffamatoires se voient refuser une assistance de la part du corps de police ou de la société de réassurance (ce qui est totalement illégal) au motif que « *en l'état actuel de la cause, il n'est pas encore opportun de désigner un avocat.* ».

6.1.6 Approche globale

Dans la plupart des cas, il n'existe pas de procédures permettant d'identifier les personnes chargées d'aider les victimes dans le traitement administratif. Trop souvent, c'est l'organisation syndicale de l'intéressé qui lui fournit l'assistance normalement due par son employeur.

Il faut mettre en œuvre une procédure garantissant à la victime la qualité de l'assistance et les éléments suivants :

- Après un fait de violence, le dirigeant opérationnel doit immédiatement organiser le premier accueil de la victime ;
- Le fonctionnaire de police doit être soutenu et accompagné totalement dès après un fait de violence, mais aussi durant toutes les étapes du traitement de ce fait ;
- C'est la hiérarchie directe du policier concerné qui est responsable de la continuité du soutien ;
- Le fonctionnaire de police concerné doit être déchargé de toute administration et doit être soutenu par un professionnel désigné par le corps ou l'unité ;
- Si nécessaire, un suivi professionnel, psycho-social, ... doit être proposé au fonctionnaire de police ;
- En cas de fait sérieux de violence, en concertation avec le policier concerné, il faut assurer toute l'assistance nécessaire aux ayants droit et aux collègues de l'intéressé ;
- Il faut aussi veiller à la réintégration de l'intéressé dans le corps aussi vite que possible ;
- Le soutien juridique doit, entre autres, impliquer une application correcte de l'article 52 de la LFP, notamment en désignant IMMÉDIATEMENT un avocat de son choix en cas d'actes de violence ou de vengeance.
- Il faut veiller à ce que les dégâts matériels soient effectivement remboursés, au moyen de la mise en œuvre d'un huissier s'il le faut ;
- En cas de violence, il faut impérativement et toujours apporter les informations nécessaires au « Registre de violences de la part de tiers ».

7 INFRASTRUCTURE

7.1 Observations générales

En ce qui concerne l'infrastructure, il y eu beaucoup d'améliorations de la part des corps de police locale. Ces dernières années, certaines zones ont fortement investi dans la construction de nouveaux bâtiments ou la modernisation des autres, même s'il y a malheureusement encore des exceptions.

Quant à la police fédérale, la situation est moins satisfaisante, voire quelque peu dramatique, et des mesures ciblées s'imposent à court terme.

En plus, il faut développer un plan spécifique pluriannuel dont la mise en œuvre prévoira l'adaptation et la modernisation de l'infrastructure de la police fédérale. Et nous soulignons aussi qu'il faudra prévoir dans le programme de la Régie des Bâtiments un financement extraordinaire.

Il y a quelques années, la police fédérale a rédigé un « livre des normes ». Or, ce livre n'a toujours pas été coulé en arrêté royal, et ses normes ne sont même pas respectées au sein de la police fédérale. Il nous paraît fondamentalement nécessaire que ces normes minimales fassent – tant pour la police fédérale que pour les corps de police locale – l'objet du plus grand respect dans le cadre de (re)construction de bâtiments de police.

7.2 Centres de la gestion de la violence

7.2.1 Stands de tir

De différentes analyses de risques, d'études et d'études comparatives réalisées dans les pays voisins, il apparaît clairement la nécessité d'une analyse de risque visant tous les stands de tir utilisés tant par la police fédérale que par les corps de police locale.

Tout comme existe le « livre des normes » pour les commissariats de police, il faut développer un « livre des normes » pour les stands de tir policiers. Ce référentiel serait évidemment incontournable dans le cadre de la rénovation ou de la construction d'un stand de tir.

Il y a une grande pénurie de stands de tir dans les forces de police. Il y a également une grande pénurie de stands de tir civils qui répondent aux besoins et aux normes de sécurité d'un stand de tir moderne. De plus, un stand de tir civil n'est généralement pas du tout adapté aux besoins de l'entraînement dynamique. A l'avenir, il faudra forcément veiller à éviter l'usage de stands de tir « civils », qui ne répondent pas aux normes applicables.



Pour ce qui est des stands de tir des services de police existants, il semble également y avoir un sérieux problème concernant les travaux d'entretien et de réparation. De ce fait, les stands de tir sont régulièrement hors service. L'entretien des installations est la pierre angulaire de la prévention pendant la durée de vie utile de l'infrastructure. Un entretien adéquat, effectué par une entreprise spécialisée, contribuera non seulement à la sécurité, mais garantira également la capacité de déploiement opérationnel.

De tels investissements sont des choix politiques qui permettent de réduire les coûts à long terme.

La police a donc besoin d'un plan directeur (masterplan) — dans lequel des budgets sont prévus et débloqués — pour la construction de stands de tir (voir également les centres de gestion de la violence).

7.2.2 Centres de formation déconcentrés « gestion de la violence »

En 2006, la circulaire ministérielle GPI48 était la réponse à beaucoup de questions touchant à l'entraînement au tir en ce qui concerne la formation et son contenu, le nombre de sessions, la durée de celles-ci ... mais cette circulaire est très évasive au sujet de l'usage de l'infrastructure.

Aussi bien la police fédérale que les corps de police locale font flèche de tout bois, et leur situation est parfois alarmante.

La mise en œuvre de centres de formation modernes et déconcentrés pour la « gestion de la violence » en un lieu qui pourrait être utilisé par plusieurs zones de police est souhaitable. Ces centres livreraient un programme formatif complet visant la gestion de la violence : il s'agirait d'une approche globale des différentes composantes de la gestion de la violence telles que les aptitudes au tir, mais aussi les conditions mentales et physiques.

Les avantages de ce système pour les zones de police sont la cohérence et la continuité de la formation, la diminution évidente des coûts de déplacement par la rationalisation des lieux.

L'emplacement de ces centres de formation doit être choisi de manière à limiter au minimum les déplacements des zones de police participantes.

7.3 Le réseau ASTRID

Après les tragédies du ferry Herald of Free Enterprise et le drame du Heysel, la SA ASTRID a vu le jour en 1998 pour répondre aux besoins de communication des différents services d'urgence et de sécurité belges. Sa mission est et était de fournir un système de communication uniforme et intégré afin de pouvoir offrir un service mieux coordonné et plus efficace à tous pendant l'exercice de leurs missions.

Plus de vingt ans se sont écoulés, et lorsque nous nous penchons sur ce qu'il en est advenu, nous ne pouvons que conclure que le produit ne répond certainement pas aux attentes et aux exigences des différents services. À ce jour, l'ensemble des forces de police, les sapeurs-pompiers et la plupart des services d'urgence constituent les principaux utilisateurs des services de ce réseau. Toutefois, ces dernières années, nous avons observé des transitions importantes vers d'autres services et produits. Par exemple, la CU112 a décidé de passer à CityGIS, les services de police cherchent à satisfaire leurs besoins via FOCUS et les systèmes d'enregistrement du parc sur le marché privé, les autorités administratives font appel au système ICMS pour la gestion des catastrophes.

Cette situation peut partiellement s'expliquer par plusieurs constatations (de la police) :

- Le déploiement de la version 9 du CAD s'est fait attendre plus de 7 ans. Au cours du déploiement de cette année, nous avons remarqué que le système a toujours des problèmes de stabilité et qu'il est déjà obsolète en raison des longues attentes dans le déploiement.
- Le produit n'intègre certainement pas tous les besoins des utilisateurs ; diverses bases de données fonctionnent parallèlement et séparément les unes des autres.
- La couverture n'est toujours pas garantie sur l'ensemble du territoire.
- Il y a menace de surcharge du réseau en cas de catastrophe ou d'incident majeur.
- La convivialité, les connaissances et la formation sont loin d'être optimales.
- Ce produit demeure principalement utilisé comme produit radio et, en fait, peu de données sont transmises à l'utilisateur final sur le terrain ; contrairement à FOCUS, par exemple, qui permet de transmettre toutes les données intégrées immédiatement sur smartphone.

- FOCUS n'est toujours pas disponible pour un dispatcher du CIC à son poste de travail, il risque donc de prendre du retard par rapport à son collègue sur le terrain, qu'il doit soutenir, et non l'inverse.

On peut difficilement parler d'une véritable success-story ! Nous constatons seulement que, malgré le financement généreux d'ASTRID SA par les autorités, ces dernières doivent une fois de plus se tourner vers des tiers afin d'obtenir des services qui devraient en fait être fournis par ASTRID SA, et qui sont inclus dans le contrat.

Nous pensons qu'une fois de plus, les autorités politiques doivent faire un choix clair. Ce choix devrait garantir que la police dispose d'un système de communication fiable à 100 %, qui répond aux besoins actuels, mais qui est aussi tourné vers l'avenir, sachant que la numérisation et un système d'information et de communication moderne et compatible sont indispensables.

8 PROTECTION MÉDICALE

8.1 Jours de maladie

Lors du conclave de l'été 2018, le gouvernement fédéral avait pris une décision de principe pour retirer le capital congé de maladie de la fonction publique fédérale et des corps spéciaux à partir du 1^{er} janvier 2019.

En fin de compte, cette mesure est restée lettre morte pour les raisons suivantes :

- Le gain financier escompté s'est avéré être une bagatelle.
- Cette mesure ne réduirait pas l'absentéisme, au contraire.
- Les histoires concernant les congés de maladie étaient basées sur des fake news⁸.



⁸<http://www.dewereldmorgen.be/artikel/2018/07/30/factcheck-ambtenaren-en-ziekte-dagen-jan-jambon-strooide-fake-news-rond/>

8.2 Gratuité des soins médicaux

L'ancien système de médecins engagés a été réformé en « médecins agréés ». Nous pensons qu'il serait bon de s'écarter du système des médecins agréés et d'accorder au membre du personnel — le patient — le droit de choisir librement son médecin tout en maintenant la gratuité des soins médicaux.

En 2001 déjà, l'Ordre des médecins était de cet avis : « *La plupart des membres du personnel des services de police ont leur propre médecin de famille, librement choisi et de confiance. La mesure susmentionnée affecte cette relation très importante, car certains se sentiront obligés d'aller voir un médecin agréé et de quitter leur médecin de famille en qui ils font confiance* ». ⁹

Nous demandons donc que tous les médecins généralistes soient considérés comme des « médecins agréés », et qu'un système de paiement direct soit mis en place. Ainsi, non seulement l'avantage social continue à être appliqué, mais cela engendrerait en plus une énorme simplification administrative.

Il en va de même pour les médicaments (la « note bleue ») et les traitements ou examens prescrits par des spécialistes.

8.3 « Pourris gâtés » ?

Pendant cette période, l'opinion publique a été dressée contre les fonctionnaires à la suite de la diffusion délibérée ou involontaire de fausses informations — même au sein du Parlement. On a notamment pu lire sur les réseaux sociaux que les fonctionnaires pouvaient utiliser leurs jours de maladie non utilisés en fin de carrière pour prendre une retraite anticipée ou encore qu'ils étaient « pourris gâtés ».

Ce n'était pas seulement une gifle pour les milliers de membres du personnel de la police intégrée, mais aussi pour les malades de longue durée, souffrant d'une maladie grave ou étant victimes d'un accident majeur.

Ce qui n'a pas été dit, c'est que la critique selon laquelle le système serait utilisé abusivement au sein de la police intégrée était basé sur des fake news. Il a également été oublié de mentionner que le système actuel est encore plus avantageux, et qu'il vient d'être mis en place pour réduire le taux d'absentéisme.

Une autre chose qui n'a pas été mentionnée est que les députés continuent de recevoir leur indemnité parlementaire normale, même en cas de maladie prolongée.

⁹Avis du Conseil national du 17 novembre 2001 sur la police et les soins de santé intégrés, TNR n° 94, décembre 2001.

Pouvons-nous alors nous accorder — en toute cohérence — sur le fait que les membres du personnel de la police intégrée peuvent alors également conserver salaire plein et allocations en cas de maladie de longue durée ?

Même remarque concernant le remboursement des cotisations d'assurance maladie. Pouvons-nous convenir que l'assurance complémentaire pour les frais médicaux s'appliquera également à tous les membres du personnel de la police intégrée et à leurs familles ? Et qu'elle s'appliquera également au pensionné et à sa famille ?

8.4 Droits acquis et attractivité de la fonction

Il est particulièrement ennuyeux qu'à chaque fois — surtout lors des opérations de coupes budgétaires— on veuille toucher aux droits individuels des membres du personnel. Tout d'abord, il faut dire que cette façon de tailler des « parts du gâteau » n'apporte que peu. Qui plus est, elle démotive le personnel, et surtout elle lui fait perdre la foi et la confiance dans les autorités. De plus, on est loin de la philosophie qui consiste à rendre le travail attrayant.

Nous sommes également frappés par le fait que le gouvernement a souvent une définition différente du « respect des droits acquis ». En fonction de l'économie et surtout de la catégorie (cf. pensions).

Nous vous demandons instamment d'arrêter d'effriter les statuts et les droits sociaux acquis. Ensuite, les droits acquis doivent être respectés, pour le personnel actuel. Lorsque nous parlons de droits acquis, nous ne voulons pas laisser le système « se vider de son sang », mais bien que le système soit respecté dans son ensemble (et pas que pour le pot personnel).

8.5 Accident du travail ou maladie professionnelle

Le congé de maladie à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doit toujours être accordé sans limitation de durée et doit toujours être payé à 100 %. Ceci indépendamment de la période d'incapacité de travail (ou jusqu'à la date de la retraite pour raisons médicales).

8.6 Maladie grave

Les membres du personnel souffrant d'une maladie ou d'un accident grave devraient également pouvoir bénéficier d'une protection sociale et financière supplémentaire. Le syndicat entend par là : un mauvais diagnostic médical, un accident, une opération grave...

La commission d'aptitude doit continuer à exister et à jouer un rôle extrêmement important dans notre secteur à l'avenir.

8.7 Les quotas individuels de congé pour motif de santé, un rendez-vous manqué ?

Pour enrayer le phénomène de prise par les policiers des jours de congé de maladie à la fin de la carrière, les organisations syndicales et l'autorité politique étaient arrivées à un accord appelé « Diegem », visant à transformer ce quota accumulé en prime unique sous le nom de « Boni santé ».

Malgré l'annonce de cet accord, il n'y a pas eu de diminution remarquable du nombre de jours de congé de maladie ; et malgré une date de mise en œuvre précise (1er juillet 2007), cet accord n'a pas été exécuté.

L'échec de cet accord Win-Win tient de la vive opposition des bourgmestres et du ministre de la Fonction Publique de l'époque.

Nous considérons de prime importance de rouvrir le débat pour le dégagement d'une alternative (juste et morale), et visant tant l'avantage social des membres du personnel concerné que le gain économique de l'Etat.

9 AMÉNAGEMENT DE FIN DE CARRIÈRE

9.1 Observations générales

9.1.1 Métier pénible

Les critères suivants ont été retenus dans le cadre des discussions relatives à la pénibilité des métiers :

- Le travail physique lourd ;
- L'organisation du travail pesante ;
- Les risques pour la sécurité accrus ;
- La charge mentale ou émotionnelle.

Les discussions ont montré que les fonctionnaires de police remplissent les quatre critères, mais indépendamment de la discussion sur les métiers pénibles, un régime de fin de carrière adapté associé à un départ anticipé reste nécessaire.

9.1.2 Métier spécifique

Le métier de policier n'est pas seulement un métier pénible, mais aussi très spécifique, et le fait que la police dispose d'un statut « sui generis » n'est donc pas une coïncidence.

Ainsi, une étude d'envergure réalisée en Suède a montré que, en plus des risques et de la charge psychosociale particulièrement élevés, l'âge moyen de décès d'un policier est de 65,6 ans, alors que l'âge moyen de l'ensemble de la population de ce pays est de 76,6 ans pour les hommes et de 81,5 ans pour les femmes¹⁰. Les horaires de travail irréguliers et le fait de travailler souvent contre la montre augmenteraient notamment le risque de décès.

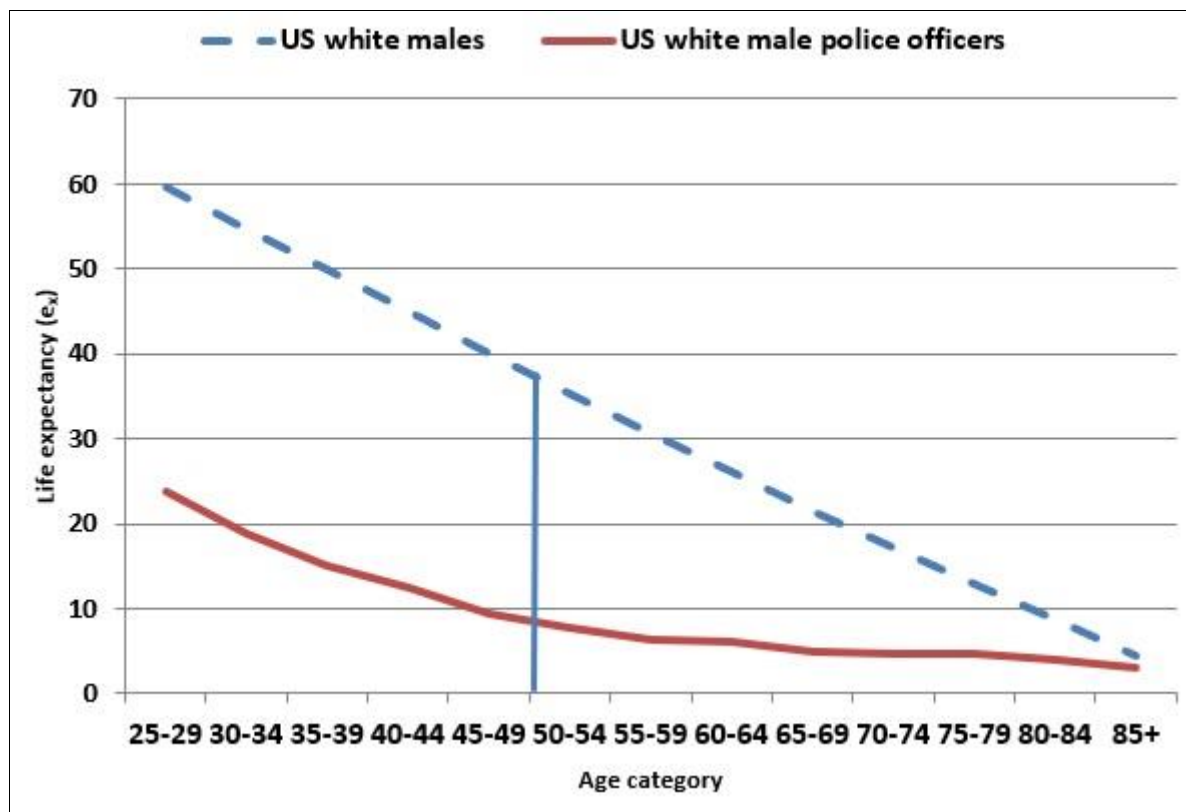
Ceci est également confirmé par une étude américaine¹¹ qui a conclu ce qui suit :

« National data job related illnesses are a clear and present danger among police officers in the U.S. The data suggests that overall the trend of police deaths for job related illnesses has significantly increased in frequency and rate over the past 22 years. The frequency and rate of cancer deaths appear to play an important part in this increase. Circulatory deaths, primarily heart attacks, are also prominent ».

¹⁰<https://www.trouw.nl/nieuws/politiemensen-worden-niet-oud>

¹¹ Violanti, J.M., Fekedulegn, D., Hartley, T.A., Andrew, M.E., Gu, J.K., & Burchfiel, C.M. (2014). Life expectancy in police officers: A comparison with the U.S. general population. *International Journal of Mental Health and Human Resilience*, 15, 217-228.

Compte tenu de la spécificité de la profession, ses risques particuliers (au sens large), un statut particulièrement attractif comprenant des modalités de fin de carrière spécifiques représente une revendication parfaitement justifiée.



National data job related illnesses are a clear and present danger among police officers in the U.S.

9.2 Droits acquis

La loi relative aux pensions de 2011 modifiant la loi du 15 mai 1984 prévoit que le coefficient lié au tantième préférentiel 1 / 50^{ème} perd sa valeur (de 1,20) graduellement chaque année à partir de 2017 pour arriver à une valeur de 1,05 en 2022.

Cette loi prévoit également une extinction des tantièmes préférentiels en 2020.

Dans l'accord de gouvernement conclu à l'époque et dans l'exposé des motifs du projet de loi « Métiers lourds », il est clairement écrit que les droits acquis ne seraient/sont pas remis en question. Ce point est crucial pour les années déjà prestées sous le régime d'un tantième préférentiel 1 / 50^{ème}.

Il est par ailleurs essentiel que tous les droits acquis soient respectés et qu'un coefficient de 1,20 soit appliqué à l'ensemble des années de service antérieures.



Car ne court-on pas le risque d'oublier que la loi de 2011 stipulait que la police (ainsi que la SNCB et les Militaires) constitue une catégorie d'exception, assortie d'un âge préférentiel et du respect des droits acquis ? L'arrêt de la Cour Constitutionnel du 10 juillet 2014 a toutefois annulé le (seul) volet relatif à la police intégré de ladite loi, et même une dernière tentative du ministre de l'Intérieur à l'époque par le biais d'une loi de redressement n'a pas permis de rectifier le tir et de préserver les droits acquis.

Nous estimons que justice doit être rendue, et que toute réglementation future ou tout entérinement de la réglementation actuelle doit restaurer le respect des droits acquis.

9.3 NAPAP

Le régime de non-activité préalable à la pension (NAPAP) s'applique aux membres du personnel du cadre opérationnel qui bénéficiaient d'un âge préférentiel de pension de 54, 56 ou 58 ans avant le 10 juillet 2014, et qui remplissent une série de conditions de carrière.

Ces conditions susmentionnées signifient concrètement qu'un âge avancé (règles générales de la Fonction publique) de 62 ans – 4 = 58 ans. Mais dès que cet âge avancé augmente, soit à partir de 2018, l'âge de départ possible en NAPAP monte d'un clic, soit 59 ans (hors l'exception de la longue carrière de 43 ans de service).

Les officiers qui avaient un âge préférentiel de pension anticipée de 58 ans avant le 10 juillet 2014, doivent être âgés d'au moins 60 ans au moment du début de la NAPAP. Un dispositif complémentaire « one-shot » officier (répondant à la question de la Cour Constitutionnelle) devait être mis en œuvre à l'adresse des officiers qui ne disposent pas d'un âge préférentiel.

Or, le régime de NAPAP actuel n'offre pas de certitude à long terme. Il s'agit, en effet, d'un dispositif financé chaque année de manière ad hoc, ce qui est source d'inquiétudes parmi le personnel de la police intégrée. Compte tenu de la nature spécifique de la profession et des éléments qui précèdent, notamment les droits acquis, le fait de revendiquer un dispositif « en régime » est parfaitement justifié.

Nous demandons dès lors :

- La restauration des droits annulés ;
- Une solution ad hoc pour les officiers ne disposant pas d'un âge préférentiel ;
- Un financement structurel du régime de NAPAP ;
- Un dispositif réellement en régime (ad vitam æternam) qui tient compte de la dangerosité et de la spécificité de notre métier.

9.4 La pyramide des âges inversée

Lors des négociations sectorielles de 2016-2018, il est apparu clairement, à partir des tableaux du secrétariat social (SSGPI), que la police intégrée n'avait pas seulement un problème d'attractivité avec les échelles barémiques. Outre le fait que l'on peut parler d'une armée mexicaine, on a également remarqué qu'un problème se posait dans la pyramide des âges au cours des dernières décennies, notamment parmi les cadres « exécutants ».

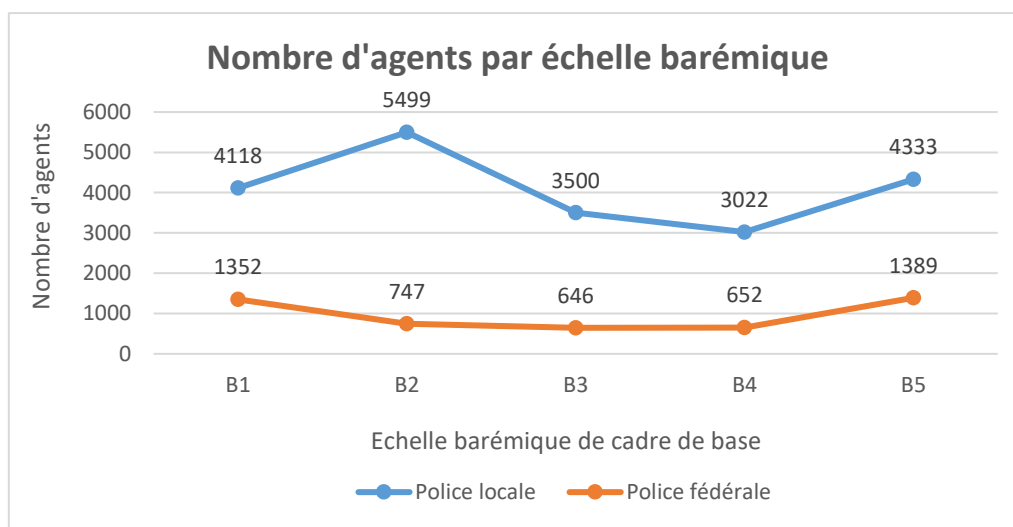
Le tableau ci-dessous montre qu'il existe un déséquilibre dans les échelles de salaire B3 et B4. Transposée par âge, on peut supposer qu'elle concerne principalement la catégorie d'âge 35/45 ans. Dans le cas de la police fédérale, par exemple, la catégorie d'âge de l'échelle salariale B5 est supérieure à celle de la somme des échelles salariales B3 et B4. Un rapide calcul nous dit, en regardant vers l'avenir, que la moitié du personnel opérationnel aura plus 50 ans dans les 10 ans à venir.

C'est en partie le résultat de plus de 10 ans d'économies sur les recrutements au sein de la police intégrée. Les efforts supplémentaires consentis ces dernières années sont également clairement visibles (dans les échelles de salaire B1 et B2 selon la composante GPI).

Évidemment, cela nécessite une étude plus approfondie et spécifique pour analyser en profondeur ces données.

Mais il est déjà clair que, sur la base de ces données et d'une étude approfondie, il faut :

- Un plan stratégique pour l'organisation et une politique de l'emploi ;
- Des fonctions adaptées plus nombreuses et attractives dans la zone ;
- Une possibilité structurelle de NAVAP anticipée et la mise en place de dispositifs de fin de carrière.



Source: SSGPI

9.5 Choyer les « anciens » pour ne pas perdre l'expérience

Pour convaincre les plus anciens parmi nous de demeurer plus longtemps au travail, et faire ainsi face – pour partie – au problème de la pyramide des âges dans le secteur policier (tous cadres confondus mais particulièrement préoccupant dans la fonctionnalité « Intervention »), il faut mettre en œuvre des mesures visant à garantir un confort de fin de carrière, la motivation, et la valorisation des années supplémentaires.

Ces mesures peuvent être les suivantes : une augmentation du nombre de jours de congé de vacances en regard des années supplémentaires exercées ; une meilleure compensation du travail de nuit, une diminution du temps de travail minimum au-delà d'un certain âge, ...

La soi-disant base de données des fonctions adaptées est une coquille quasi vide. Il s'agit en effet souvent de fonctions qui manquent cruellement d'attrait dans le cadre d'une mobilité normale. Il est donc inconcevable que des collègues plus anciens, prêts à travailler plus longtemps en échange d'un emploi adapté, se retrouvent à exercer des fonctions aussi peu attrayantes. Nous partageons l'idée de proposer des fonctions adaptées, mais celles-ci doivent

être suffisamment attrayantes, tant en termes de contenu de l'emploi que de distance entre le domicile et le travail. Idéalement, ces emplois devraient également être fournis au sein de la station.

9.6 Pensions

Plusieurs exemples malheureux nous ont éclairés sur les dangers guettant le niveau de vie des pensionné(e)s et des veufs(ves) de policiers décédés en service.

Garantir le niveau de vie et le pouvoir d'achat des pensionné(e)s et veufs(ves).

Des études menées à l'étranger montrent que l'espérance de vie moyenne d'un policier est inférieure à la moyenne de la population. L'usure d'une vie professionnelle au service de la population, faite pour grande part de services extérieurs de nuit (un policier qui travaille toute sa carrière en fonctionnalité « Intervention » passe neuf ans et demi de sa carrière dehors, la nuit), composée de heurs et de malheurs, réduit terriblement l'espérance de vie des policiers partant à la pension.

Nous considérons qu'il faut prévoir un accompagnement médical minimum au-delà de la carrière (par exemple sous la forme de soins médicaux, d'une assurance hospitalisation, etc.)

D'autre part, nous constatons que les lois coordonnées sur les pensions ne tiennent pas compte de la dangerosité de la fonction de policier ... et du fait que certains d'entre nous donnent leur vie pour la sécurité de la population. Cela a pour conséquence que les revenus de nos veufs(ves) flirtent avec le seuil de précarité. Le respect de la souffrance liée à un décès brutal au service de la population exige un traitement plus avantageux. Nous réclamons un régime de calcul de la pension de survie différent du droit commun.

10 L'ARMÉE MEXICAINE

10.1 Exercice d'efficacité

10.1.1 Un déséquilibre

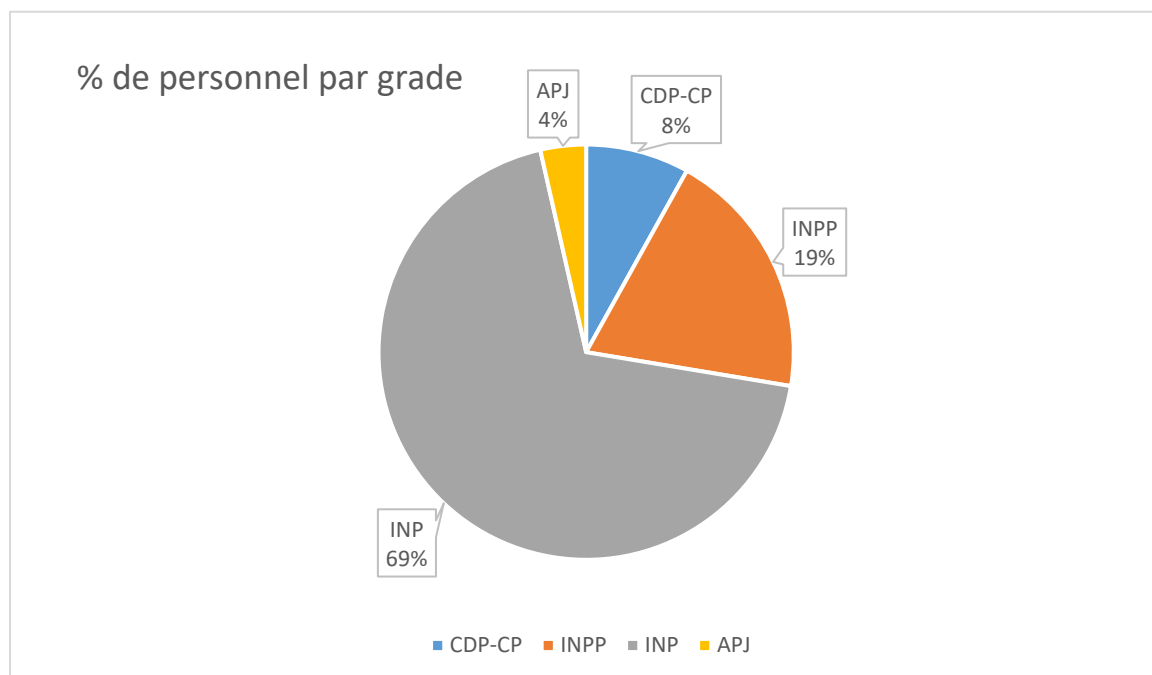
En mai 2008, la police intégrée (sensu stricto, sans l'AIG, le Comité P, tout autre service externe et les aspirants inspecteurs) comptait un total de 489 commissaires divisionnaires, 2.815 commissaires, 7.619 inspecteurs principaux, 26.383 inspecteurs et 1.362 agents. Alors que la règle était – à la réforme – de compter 1 officier / 3 inspecteurs principaux / 9 inspecteurs, nous constatons que la situation actuelle est 1 officier / 2,31 inspecteurs principaux / 8 inspecteurs.

Sur la base de cette logique, nous sommes confrontés à un déficit de 3.353 inspecteurs au sein de la police intégrée.

Le déséquilibre est surtout inquiétant à la police fédérale (1 officier / 1,9 inspecteurs principaux / 3,4 inspecteurs).

Le déséquilibre est bien évidemment également dû à la réforme. Le point inscrit dans l'accord sectoriel 2009-2010 prend ici toute son importance puisqu'il permet le dégageant d'officiers à partir de leur 58^{ème} anniversaire.

Or, elle n'en est pas la seule cause.



10.1.2 Fonctionnement opérationnel

Sachant que ce sont principalement les inspecteurs qui sont responsables du travail de base de la police, sur le terrain, au quotidien, il faut d'abord se demander si l'objectif initial du 1/3/9 est toujours fonctionnel aujourd'hui. Non seulement, les officiers sont déployés dans une fonction plutôt de direction, mais de nos jours, les inspecteurs principaux sont également retirés du terrain pour toutes sortes de tâches liées à la direction (coordination, plans d'action, traitement, etc.).

Les nominations à une fonction / un grade supérieur sont également intéressantes. Il faut se demander si, par exemple, un poste de commissaire divisionnaire, qui est occupé par un commissaire depuis des années (idem pour les INPP-CP ou INP-INPP), ne serait pas mieux utilisé différemment au niveau du tableau organique. Une telle approche nous semble plus efficace.

Nous pensons que, 20 ans après la réforme de la police, il convient de se prêter à nouveau à cet exercice d'efficacité, en se concentrant davantage sur l'essentiel et en réduisant les frais généraux, dans l'intérêt des besoins opérationnels sur le terrain.

10.2 Petits barons

En 2020, nous constatons malheureusement que les membres du cadre dirigeant et les autorités administratives ignorent encore (en partie) les lignes directrices qui ont été décidées au niveau central.

Certaines réactions classiques sont donc les suivantes : « le commissaire général n'est pas mon supérieur fonctionnel ; les notes d'un commissaire général et d'un président du comité permanent de la police locale ne peuvent imposer aucune obligation à une zone de police ou au responsable final d'un service ; les lignes directrices ne sont pas claires... »

La présence de « petits barons » est également une maladie qui a longtemps été dormante au sein de la police pleinement intégrée et qui doit être stoppée de toute urgence. Il est particulièrement grave que les directives du ministre de l'Intérieur, ainsi que celles du CCGPI (comité de coordination de la police intégrée) soient — après un mandat du gouvernement fédéral — remises en question ou, pire encore... simplement ignorées.

Cela concerne toutes sortes de questions, dont les règles statutaires, des uniformes non réglementaires, le non-respect des normes, des régimes de congé, etc.

Cependant, les règles (statutaires) qui ont été discutées et confirmées au sein du Comité supérieur de concertation ou du Comité de négociation sont pleinement applicables à l'ensemble de la police intégrée.

Nous demandons que des mesures décisives soient prises contre les autorités et les membres du personnel qui refusent sciemment de se conformer à la réglementation.

10.3 Les notes qui pullulent

Lorsque de nouvelles règles sont édictées au sein de la police intégrée, nous constatons qu'elles sont converties en notes. Celles-ci partent souvent du niveau central, mais sont souvent converties par la suite par les différents directeurs et chefs de corps en une note de leur cru... à interpréter un peu plus tard... ou, pire, à convertir à nouveau en une autre note au niveau des chefs de poste ou des sous-unités.

La CPPL dénonce également la « réglementation aiguë » dans son memorandum. La CPPL dit également ne pas être suffisamment impliquée dans la rédaction des textes juridiques, des circulaires, etc. Cela nous surprend, car elle fait également partie de la délégation de l'autorité au sein du Comité supérieur de concertation et du Comité de négociation. À notre avis, cela est davantage lié à la structure, aux tâches juridiques et surtout à l'absence de mandat donné aux représentants de la commission permanente au cours de ces comités.

Le SLFP-Police voit plutôt une « réglementation » dans la prolifération de notes et d'interprétations par différents responsables.

Dans le cadre de la simplification, et surtout de l'application uniforme des règles statutaires et des décisions prises, il semble approprié de revenir à l'essentiel.

Le SLFP-Police est d'avis qu'un texte juridique, une circulaire ou une note doivent être traduits (et interprétés) au moyen d'une note unique qui s'applique ensuite à l'ensemble de la police intégrée. Une telle note doit en effet être soutenue par les responsables de la police fédérale et locale, après consultation au sein de la CCGPI et après concertation ou négociation avec les partenaires sociaux.

Cela nous fera gagner beaucoup de temps (et éviter des frustrations).

11 POLITIQUE DES ACHATS

11.1 Au service des zones

La politique des achats actuellement menée par la police fédérale répond trop peu souvent aux attentes des zones de police. Cette politique doit être profondément revue.

D'un autre côté, il faut constater que certaines zones confondent autonomie et indépendance. La révision de la politique des achats va de pair avec la mise en place de dispositifs plus coercitifs.

11.2 Besoin de procédures simples

Ceci n'est un secret pour personne et a fait l'objet de nombreux débats à la table des négociations : les procédures d'achat à la police fédérale sont trop lourdes et prennent trop de temps.

Il est absolument anormal, lorsqu'une force de police a besoin d'un certain type d'équipement ou de matériel, une fois l'agrément obtenu..., qu'il faille parfois attendre — dans le meilleur des cas — plus d'un an.

Ces procédures lourdes mettent en danger l'opérationnalité de la police (fédérale)!



En outre, nous sommes régulièrement informés que certains dossiers sont ralentis au niveau de l'Inspection des finances.

Tout le monde pense qu'il est logique que les dossiers d'achats doivent être vérifiés de manière approfondie. Mais le fait que l'administration s'immisce dans les affaires opérationnelles, remettant parfois en cause l'opportunité d'un achat, est inacceptable. Nous ne pouvons donc pas nous empêcher de penser que de tels freinages sont tacitement mis en place pour des raisons purement budgétaires. Autrement dit : pour faire des économies.

Nous pensons qu'une fois que l'autorité politique a donné le feu vert et qu'elle assume ses responsabilités, les achats (y compris pour l'administratif) devraient être plus faciles.

L'autorité doit opter pour une procédure d'achat, lorsqu'il s'agit d'équipements de sécurité, avec un délai d'exécution court. Ainsi, la différence entre les différents employeurs qui fait que les petits achats dans les petites zones peuvent passer par une procédure beaucoup plus rapide que dans les grandes zones pourra également être gommée de façon positive.

Nous demandons qu'une procédure plus simple soit mise en place pour que les achats nécessaires (tels que l'entretien et le remplacement des équipements usés, sur la base d'un plan d'investissement pluriannuel) soient effectués et que les ressources financières soient gérées par un service — qui effectue des contrôles stricts et qui est responsable devant le ministre de tutelle — au niveau du commissaire général.

12 UNIFORME

12.1 Le système de points-tenue

Le système de points-tenue est la source de beaucoup de frustration et de confusion. En effet, et tout d'abord, ce système est bien trop compliqué. Un système plus logique voudrait que chaque point ait une valeur réelle. Ce serait plus clair aux yeux tant des membres du personnel qu'à ceux des responsables qui doivent les budgétiser.

Nous constatons qu'il y a beaucoup trop d'interprétations au sein des autorités locales et bien souvent, ces interprétations doivent être débattues jusqu'au Comité de négociation. Ainsi, nous avons constaté souvent que certaines administrations zonales font couvrir la fourniture de pièces d'équipement fonctionnel par les points-tenue des policiers, alors que c'est l'employeur qui doit payer ces pièces d'équipement fonctionnel.

Nous constatons d'autre part que le système actuel¹² donne souvent lieu à maintes limitations alors que ce n'était pas du tout l'intention de départ. Il semble pourtant évident que certaines fonctionnalités policières usent plus vite telle ou telle autre pièce d'équipement qu'une autre fonctionnalité ne le fait. Mais nous constatons que certaines zones limitent par exemple la fourniture de chaussures d'hiver (ou d'été) à une paire par an, ce qui n'est guère hygiénique mais en plus, pour la fonctionnalité « intervention », ne correspond pas du tout à une réalité évidente.

Chaque personne doit avoir la liberté de commander et de recevoir toutes les pièces qu'elle souhaite, à partir du moment où elle demeure dans son enveloppe de points. Cela vaut également pour le service de recherche et les autres services spéciaux, qui travaillent la plupart du temps en tenue civile, pour lesquels il convient d'explorer les possibilités d'équipement et de vêtements.

¹² GPI 6 et 12

12.2 Uniformité

12.2.1 Observation générale

Les normes relatives à la tenue de base, l'équipement fonctionnel ainsi qu'aux équipements de protection sont établies dans des textes juridiques, des circulaires et des livres de normes. Malgré cette assise juridique — et les obligations qui en découlent (!) — l'on peut observer un melting pot de tenues diverses et variées sur le terrain. Certaines sont d'ailleurs très loin des couleurs et des normes établies par la loi.

Ce melting pot a trois raisons :

- Une logistique bien organisée manque à l'appel (et est associée à des procédures d'achat lourdes) ;
- L'uniforme actuel ne répond plus aux besoins du terrain en l'an 2020 ;
- Des initiatives locales, parfois détachées des besoins réels — qui ignorent sciemment la législation.

12.2.2 Les questions juridiques

12.2.2.1 Responsabilité

Non seulement il y a un risque de cacophonie dans les rues. Il y a également le risque de problèmes juridiques en cas de discussion, d'accident ou d'incident grave.

Nous craignons que si une discussion juridique devait avoir lieu, que ce soit devant un tribunal ou non, celui qui porte « l'uniforme » non réglementaire se retrouve à payer l'addition (à titre individuel).



(*) Illustration de l'uniformité dans la pratique...

12.2.2.2 Organe compétent

Il doit être clair pour tout le monde que les uniformes et les normes ne sont pas « adoptés » dans un comité de concertation de base local, mais conformément à la réglementation : dans le comité supérieur de concertation et le comité de négociation après avoir reçu l'avis de la commission d'habillement.

12.3 Besoin d'un nouvel uniforme

L'uniforme de la police a vingt ans. Il est donc nécessaire d'adopter un concept nouveau et moderne. Au fil des ans, non seulement l'uniforme lui-même est devenu de plus en plus flou (quand bien même l'on tente de continuer à le porter sur le terrain), mais qui plus est, plusieurs éléments ne sont plus assez modernes et même dépassés pour répondre aux besoins opérationnels de 2020. De plus, le non-respect du port réglementaire de l'uniforme a également conduit à un melting pot d'uniformes, qui varie en fonction des services et zones. Il est donc parfois difficile pour les citoyens de voir, à une certaine distance, la différence entre, par exemple, une personne des services verts et un agent de police.

Il est également urgent de procéder à une révision des règlements qui pourraient entraîner une confusion avec d'autres services.

Le nouvel uniforme doit répondre aux exigences suivantes :

- Distinctif
- Inspirer le respect.
- Moderne.
- Discernable.
- Reconnaissable.
- Visible.
- Assurer sécurité et protection.
- Convenir au travail opérationnel.
- Les pièces d'uniforme (l'équipement fonctionnel) qui sont également destinées à servir d'équipement de protection individuelle (EPI) doivent respecter toutes les dispositions et normes légales en matière de protection et de visibilité.

13 VIOLENCES CONTRE LES POLICIERS

13.1 Approche globale

Ce n'est pas un secret que dans le passé l'on considérait que les violences « étaient inhérentes à la fonction. » Cette vision et l'impunité ont mené à une forte augmentation de la violence contre la police et les services d'urgence, souvent adoptant des proportions plus extrêmes.



La politique de l'autruche menée depuis des années a conduit une certaine catégorie de citoyens à ne plus avoir aucune limite, ni aucun respect pour l'autorité au sens large. Mais il y a pire, à cause de cette impunité il arrive même que de bons citoyens usent de violences contre les policiers.

Tous les acteurs concernés doivent envoyer un signal fort à la communauté visant au retour de l'appréciation du travail des policiers et à la tolérance zéro pour la violence envers la police et les services d'urgence.

S'il faut admettre que certains quartiers de Bruxelles souffrent particulièrement de ce mal et nécessitent de toute urgence une stratégie spécifique, il ne faut pas éluder la dimension nationale de ce problème afin de s'atteler à la problématique de la violence à l'égard « des professions d'intérêt général ».

13.2 Poursuivre la lutte contre les violences à l'égard des policiers

13.2.1 Plan global

Les dix dernières années, le nombre de faits de violence contre les policiers a augmenté et les violences sont devenues de plus en plus radicales.

Le SLFP-Police estime qu'il est temps de s'attaquer à ce problème, encore considéré comme un tabou, en l'inscrivant - avec toutes les parties concernées - dans un plan et un protocole global.

Le plan global devrait prévenir autant que possible les conséquences directes, ainsi qu'éliminer les conséquences néfastes indirectes, telles que le sentiment de manque de soutien que les victimes éprouvent trop souvent.

Une approche intégrale qui aborde les différents thèmes dans un plan global s'impose :

- Ce plan doit envisager une politique et l'exécution des missions de police prévenant le plus possible la violence contre les policiers ;
- Les fonctionnaires de police doivent être soutenus de manière claire par la garantie de l'assistance immédiate et du suivi a posteriori. La victime ne doit pas être victimisée une deuxième fois ;
- La violence contre les policiers ne peut être l'objet d'aucune tolérance, doit être considérée comme une circonstance aggravante, et doit toujours donner lieu à une sanction ;
- La violence contre les policiers doit toujours faire l'objet d'un signalement et d'un suivi statistique ;
- Les dommages (directs, moraux, de procédure, ...) seront toujours, dans le cadre du droit civil, répercutés à charge de l'auteur.

Nous avons également besoin de :

- Un protocole d'accord avec le parquet,
- Une campagne de sensibilisation du public,
- Une procédure interne afin que tous les droits des victimes soient respectés.

13.2.2 Au niveau de l'Intérieur

- Exécution des engagements pris dans le passé par rapport à l'amélioration du cadre juridique des fonctionnaires de police victimes d'actes de violence ;
- Une protection juridique particulière pour des procédures d'intervention particulières ;
- L'exécution de TOUTES (72) les recommandations du groupe de travail 'prévention' ;
- Prévoir tous les moyens de protection nécessaires permettant aux policiers de pouvoir effectuer leurs tâches en toute sécurité ;
- Une application appropriée et réelle de la feuille de route et de la circulaire, au sujet de l'assistance juridique et administrative, de la reconnaissance des accidents du travail, de l'indemnisation de tous les frais (médicaux), de l'accueil et de l'assistance psychologique des victimes, etc.
- Un enregistrement complet et correct du nombre de faits ;
- Une extension de l'assurance de façon telle que les suppléments (tarif INAMI) – dans le cadre de dossiers 'violence' et accidents de travail – ne tombent jamais à charge de la victime ;

13.2.3 Au niveau de la Justice

- Poursuivre le développement de la proposition de loi existante dans laquelle la violence envers la police (et autres autorités) est considérée comme circonstance aggravante ;
- La mise en place de la responsabilité collective et de sanctions en cas d'émeutes ;
- Les auteurs potentiels doivent être dissuadés non seulement en alourdissant les peines, mais en imposant des peines effectives, peu importe sous quelle forme, des peines dont les auteurs se souviendront. Une gestion dissuasive !
- Les infractions graves (coups et blessures, rébellion armée, etc.) doivent toujours faire l'objet d'une action en justice devant un tribunal.



- Les autres formes de violence contre la police (y compris la rébellion non armée) devraient toujours être sanctionnées, à savoir par le biais d'une perception immédiate (s'il n'y a pas de récidive), ce qui permettrait de réduire la charge de travail des parquets et de lutter contre le sentiment d'impunité.
- Les dommages, tant pour la victime et sa famille que pour la zone de Police ou unité, doivent toujours être recouverts auprès de l'auteur ;
- Une démarche sévère vis-à-vis des fausses plaintes.

13.3 Protection juridique maîtrise de la violence

Au cours de l'année écoulée, nous avons beaucoup investi dans l'éducation et la formation à la maîtrise de la violence. Il n'est donc pas correct de dire que les formations et entraînements ne seraient pas de qualité.

Cependant, les techniques et les outils doivent être adaptés et renouvelés régulièrement en tenant compte des changements dans la société ou en raison de mauvaises / bonnes expériences avec certaines techniques sur le terrain.

Pour le SLFP-Police, il est important que lorsque de nouvelles armes ou techniques sont introduites ou expliquées, cela soit fait après l'introduction d'une législation contraignante qui donne une protection juridique suffisante à ceux qui doivent les utiliser. En effet, lors de l'utilisation d'innovations, ce sont bien trop souvent les membres du personnel qui doivent en subir les conséquences juridiques.

Il est également vrai qu'un délinquant (tant dans le cadre du maintien de l'ordre public qu'au pénal) qui se comporte de manière rebelle ou — pire — utilise la violence contre les forces de police doit être retenu ou maîtrisé. Par ailleurs, il est important de comprendre que cela ne se produit pas dans les circonstances les plus favorables, comme sur un tatami.



13.4 Evaluation GPI 48

Il nous semble nécessaire d'évaluer annuellement (point fixe à l'ordre du jour) la GPI 48 au sein du Comité supérieur de concertation, permettant à l'autorité et aux partenaires sociaux de faire des propositions, après avoir reçu une évaluation et un retour d'information du terrain, en vue d'améliorer systématiquement cette circulaire relative à la formation et l'entraînement en matière de maîtrise de violence. Aujourd'hui, trop de temps est perdu au sein des différents groupes de travail, qui travaillent de manière trop « silotée ».

L'une des propositions d'amélioration consistera à revenir à l'essentiel dans une certaine mesure, en privilégiant les techniques pouvant être utilisées au quotidien.

Nous constatons par ailleurs que certaines compétences de base, qui pourraient parfaitement s'inscrire dans le concept de la GPI 48, telles que la condition physique, les premiers soins, etc. font souvent défaut ou ont été reléguées au deuxième plan au cours des 10 dernières années.

	Tout à fait d'accord	Plutôt d'accord	Ni d'accord, ni pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Pas d'accord du tout	Pas d'avis
Les formations que j'ai suivies / je suis en matière de maîtrise de violence sont suffisantes.	5,80%	21%	16,50%	15,10%	13%	28,50%
Les moyens techniques et l'armement mis à ma disposition sont suffisants pour assurer ma sécurité.	9,30%	32,90%	13,30%	8,20%	17,20%	27,90%
Je n'applique pas les techniques enseignées durant la formation de base car elles ne sont pas adaptées à la réalité de mon travail.	7,90%	14,80%	23,80%	13,40%	21,20%	31,90%

(*) Résultats de l'enquête organisée par le SLFP-Police 2020 dans le cadre des violences contre les policiers

14 DÉONTOLOGIE

14.1 Commission de déontologie

14.1.1 Fonctionnement et organisation

En principe, la commission de déontologie est un organe de réflexion qui débat de toute question touchant à la déontologie, qu'il s'agisse de questions ponctuelles, de phénomènes dans un contexte plus large.¹³

Néanmoins, tant au sein de la police fédérale que de la police locale, des initiatives bien intentionnées et de nouveaux services qui se penchent sur des questions d'éthique et d'intégrité apparaissent à droite et à gauche.

En vue d'éviter des « overlappings » et dans un souci d'efficacité, il nous semble parfaitement logique que la commission de déontologie soit, sous sa forme actuelle, la référence pour les membres du personnel de la police intégrée qui ont des questions au sujet de l'application et de l'interprétation du code de déontologie.

Les moyens ainsi libérés pourront être utilisés pour doter la commission de déontologie d'un véritable secrétariat.

14.2 Approche des situations problématiques

14.2.1 Point de contact

Impartialité et intégrité sont indispensables au bon fonctionnement de toute l'institution. Les situations scabreuses nuisent terriblement à l'image et à la crédibilité de l'appareil policier. Il faut mettre en place des dispositifs proactifs. Il faut ainsi que les travailleurs disposent d'un moyen d'information par lequel toutes situations scabreuses et inacceptables pourraient être dénoncées, sans que cela puisse leur être péjoratif. Bien qu'il s'agisse d'une simple obligation déontologique, nous savons qu'elle est parfois lourde de conséquences pour la personne qui dénonce la situation.

Nous définissons une situation scabreuse et inacceptable de la manière suivante :

- Une violation des bases légales et des règlements ;
- Une mise en danger du bien-être du personnel ;
- Une manière d'agir ou l'abstention d'action, représentant un danger pour le bon fonctionnement du service de police.

¹³ Note au sujet du rôle et des missions de la Commission. www.fedpol.be

Le SLFP-Police plaide pour que le rôle de la commission de la déontologie soit renforcé. Sa tâche doit consister à faire examiner chaque signalement et à informer et, si nécessaire, conseiller l'autorité compétente sur le résultat de son enquête. Un point de contact au niveau de la commission de déontologie nous semble dès lors la solution la plus efficace, pour préserver son autonomie et pour protéger de manière optimale tout témoin.

14.3 Un service de contrôle unique pour la police intégrée

La police fait partie des services les meilleurs et les plus contrôlés du pays. La police est, entre autres, contrôlée par le Comité P, l'Inspection Générale de la police fédérale et de la police locale, par divers services de contrôle interne auprès de l'Inspection fédérale et enfin, par les services de contrôle interne auprès de chaque zone de police locale.

Si l'on compare les tâches et compétences dévolues au Comité P et à l'AIG, nous constatons qu'il y a de nombreuses tâches identiques telles que : inspections, audits, enquêtes administratives, enquêtes judiciaires, ...

Le citoyen n'y retrouve pas toujours ses jeunes non plus et a bien du mal à discerner les subtiles différences entre l'un et l'autre des deux principaux services de contrôle. La conséquence est évidente : un shopping de la plainte se développe de manière exponentielle, alors que de plus en plus de ces plaintes sont sans aucun fondement.

Il serait bien plus simple, à notre sens, et plus économe en capacité, que ces deux services soient rassemblés en un seul service de contrôle. Ce contrôle externe justement exigé par l'Europe, sous l'égide du pouvoir législatif et sous celle du pouvoir exécutif, est possible au sein d'un même service. Qu'il s'agisse de la capacité, de l'efficacité, de la logistique ou de l'infrastructure, tout le monde y gagne.

En plus, ce n'est un secret pour personne que la communication entre ces deux services de contrôle n'est pas au mieux et que des tensions existent sur base des doublons de missions : l'on se regarde en effet en « chiens de faïence ».

Et si l'on analyse les rémunérations et les promotions, il s'agit vraiment d'un « Win-for-life » en ce qui concerne les membres du service relevant de la compétence du Parlement, et cela pose question.

Nous considérons donc, que lorsqu'on aborde le problème des « tensions entre services », ou celui des doubles emplois, de la coordination des enquêtes et des capacités, dans le but de le solutionner, on ne peut arriver qu'à une seule conclusion : il faut fusionner en un seul service de contrôle – ayant le même statut - sous la compétence des deux pouvoirs législatif et exécutif, car cette solution aura un effet boostant en termes d'efficacité.

Il faut également développer des bases déontologiques claires pour les services de contrôle permettant d'informer correctement et au préalable tout membre du personnel qui fait l'objet d'une enquête (administrative ou judiciaire) de ses droits.



14.4 Contrôles d'intégrité

Le texte de vision de l'Inspection générale de 2019¹⁴ stipule qu'il devrait être possible de vérifier l'intégrité du policier non seulement lors de la sélection (avant le début de sa carrière), mais aussi au cours de sa carrière (à certains moments ou lors de certains événements).

Le fait qu'une enquête morale approfondie soit menée et que l'intégrité soit une priorité pendant le processus de sélection est une nécessité absolue pour le SLFP-Police.

Nous sommes également ouverts à une éventuelle enquête de moralité lors de la sélection pour des promotions (sociales). À cette fin, des initiatives législatives sont, bien entendu, nécessaires en amont.

Cela dit, effectuer des contrôles d'intégrité préventifs à intervalles réguliers (consultation de bases de données, *enquêtes d'entourage*, voire une *enquête financière en vue de procéder à des contrôles d'intégrité*) ce serait pour nous bien plus que... pousser le bouchon trop loin.

¹⁴ <https://www.aigpol.be/sites/aigpol/files/attachments/Maart%202019-AIG-Integrite%20resume.pdf>

14.5 La loi disciplinaire

14.5.1 Un statut disciplinaire trop complexe ?

Beaucoup d'autorités locales estiment que le « statut disciplinaire est trop complexe ». En gros, les plaintes portent sur les thèmes suivants : une application remplie d'embûches, une procédure complexe, des délais trop courts, l'absence d'une banque de données « jurisprudentielle » ; trop peu de personnes formées à ces procédures juridiquement sensibles ; et une procédure qui consomme beaucoup de capacité.

Pour répondre à tous ces problèmes, nous avons depuis des années déjà proposé de réformer le Conseil de discipline en le rendant paritaire. Cet organe modifié devrait avoir, selon nous, un pouvoir décisionnel et non plus simplement d'avis.

La mise en place d'un organe sous cette forme garantirait bien mieux, selon nous, l'uniformité mais surtout l'objectivité de la politique des sanctions.

14.5.2 Réformer le statut disciplinaire ?

Plusieurs propositions ont été faites pour modifier le statut disciplinaire. La question est, bien sûr, de savoir si l'on veut le « simplifier » ou le « resserrer ».

L'angle d'approche serait le suivant : plus de simplicité, plus de transparence et plus d'équité.

Nous sommes certainement en faveur d'un système disciplinaire plus équitable et plus transparent, si tel est effectivement l'angle d'approche, mais...

14.6 Non à la chasse aux flics

Dire que le statut disciplinaire est trop complexe, ce n'est pas grave en soi. Les policiers sur le terrain sont confrontés quotidiennement à des textes juridiques et des circulaires complexes.

Les législateurs introduisent des lois complexes comme les lois pot-pourri pour imposer ensuite la loi Salduz et la loi sur les MPR. Les policiers dans les rues ont des difficultés avec toutes ces tâches complexes. Parallèlement à cela, le gouvernement veut évidemment une législation simple pour pouvoir les sanctionner.

L'exposé des motifs du projet précédent indique littéralement que l'on souhaitait permettre aux autorités disciplinaires d'appliquer la loi plus facilement et donc plus fréquemment.

Lors des réactions à ce projet, l'on a même pointé du doigt les zones de police qui n'avaient pas imposé de sanctions disciplinaires à certaines périodes.

Si c'est effectivement l'un des chevaux de bataille de certaines personnes derrière cette initiative, nous devons nous prémunir contre une « chasse aux flics ».

14.7 Négociation et Concertation

Dans le passé, ces textes étaient d'abord préparés dans les coulisses, entre les autorités politiques et les chefs de corps, puis présentés aux syndicats. Nous avons la forte impression que les syndicats ne pouvaient discuter que des points et des virgules. C'était, pour ne pas dire plus, une façon inhabituelle de négocier.

Or, il s'agit d'une matière qui revêt une bien trop grande importance et sensibilité pour être abordée de la sorte.

Afin d'avoir une vision objective, il nous semble nécessaire de réaliser une étude comparative des données quantitatives entre les différentes administrations publiques.



14.8 Statut disciplinaire ≠ outil GRH

La police est le service public le plus contrôlé du pays. Mais apparemment, quand il y en a plus, il y en a encore. Le résultat : des sanctions pour des futilités. L'erreur n'est-elle pas humaine ? Force est de constater que seule la police se doit d'être infaillible.

Par conséquent, les policiers se trouvent sous une pression supplémentaire, entraînant un manque d'initiative, de motivation, et un « blocage (voire une paralysie) » dans l'exécution de leurs tâches.

En tant qu'organisation syndicale, nous estimons que ceux qui commettent intentionnellement des erreurs graves (les « brebis galeuses ») doivent, évidemment être punis.

Mais il faut éviter à tout prix d'utiliser le statut disciplinaire comme un moyen de pression, et accessoirement comme un mauvais outil de gestion des ressources humaines. Le statut devrait, dans la pratique (et pas seulement en théorie), constituer le dernier recours pour corriger le comportement ou rectifier les erreurs du personnel, et ce en ne perdant jamais de vue que la proportionnalité va dans les deux sens.

14.9 Impact psychosocial

L'impact psychosocial d'une enquête préliminaire ou disciplinaire représente un autre aspect insuffisamment pris en compte.

Le personnel trouve qu'une enquête préliminaire interne est parfois lancée trop rapidement et est souvent traitée à la légère. Au lieu qu'un chef ait un entretien avec un collaborateur sous-performant, une enquête disciplinaire s'ensuit.

Une étude de la police néerlandaise montre que les chefs de police ne prêtent pas suffisamment attention à l'énorme impact des enquêtes disciplinaires sur les policiers. Le

rapport indique que les chefs de police sous-estiment souvent les effets d'une enquête disciplinaire. « Trop peu d'attention est accordée à l'achèvement et à la conclusion de l'enquête et au retour sur le lieu de travail. Les avocats indiquent qu'ils sont parfois très préoccupés par le bien-être et la santé de leur client dans le cadre de procédures disciplinaires »¹⁵.

Le président du plus grand syndicat de police NPB, Jan Struijs, déclare que l'étude montre sans l'ombre d'un doute qu'il existe au sein de la police « une culture du blâme qui fait froid dans le dos ». Selon lui, de nombreux chefs de police abusent des enquêtes disciplinaires pour mettre les employés au pas ou les faire sortir des forces de police. Struijs déclare que « malheureusement, il y a une nette augmentation des cadres incompetents qui décident de renforcer leur position en utilisant arbitrairement des moyens de pouvoir contre des individus. Les dommages qu'ils causent de ce fait sont énormes ».

Ici aussi, en Belgique, nous devons nous protéger de cette « culture du blâme » et du « chalutage ».

L'application du « principe Salduz » dans les enquêtes préliminaires et disciplinaires nous semble également tout à fait appropriée.

14.9.1 Mesures d'ordre et mesures d'ordre interne Vs les sanctions déguisées

Si nous constatons souvent que certaines autorités nient les droits à la défense dans le cadre des procédures disciplinaires, et / ou évitent ces procédures qu'elles trouvent « trop complexes », nous constatons aussi qu'il arrive que certaines mesures d'ordre tout comme les mesures d'ordre interne soient en fait des sanctions disciplinaires déguisées.

Il faut qu'un cadre légal soit mis en place reprenant toutes les mesures d'ordre, et permettant d'élargir les droits de la défense.

Ces mesures (modifications fondamentales du Conseil de discipline pour qu'il soit paritaire et dispose d'un pouvoir décisionnel et cadre légal avec droit à la défense pour les mesures d'ordre) permettront la diminution des procédures devant le Conseil d'Etat.

¹⁵<https://www.nrc.nl/nieuws/2020/11/12/rapport-kraakt-kwaliteit-van-interne-onderzoeken-van-de-politie-a4019843>

15 FONCTIONS À MANDAT

15.1 Les conditions des fonctions à mandat

Pour pouvoir prétendre à une fonction à mandat, il faut être commissaire divisionnaire, ou disposer d'un brevet de direction.

Régulièrement, nous entendons qu'il est toujours plus difficile de recruter pour les fonctions dirigeantes tant de la police locale que de la police fédérale. Certaines ouvertures d'emploi à mandat doivent être publiées plusieurs fois, et pour certaines zones de police, il n'y a aucune candidature de chef de corps.

Nous constatons que la raison trop souvent avancée à cette carence est le manque d'incitants financiers. Pour notre part, nous sommes convaincus que cette raison avancée par les officiers supérieurs (et les brevetés de direction) est une fausse raison, et qu'il faudrait plutôt miser sur une meilleure préparation relative aux :

- Relations entre responsables politiques et mandataires,
- Relations avec les partenaires sociaux,
- Rôle en tant que People manager.

Il nous paraît pourtant évident que le secteur ne manque pas de gens capables, au contraire. Vu la carence constatée en candidats, nous plaidons pour que certaines fonctions à mandat soient ouvertes à tous les officiers. Ainsi et sous certaines conditions, nous devrions avoir assez de candidats, et cela contribuera certainement à motiver les jeunes et à leur offrir des perspectives d'avenir, sachant qu'ils n'ont actuellement pas la possibilité d'accéder à des fonctions dirigeantes.

D'autre part, nous estimons qu'il faut revoir en profondeur la traversée du désert qu'est l'épreuve « brevet de direction » et organiser différemment la mise en place de ces brevets. C'est à ce prix que nous pourrions satisfaire les membres du personnel concernés, dans leurs perspectives de carrière et l'organisation, dans son management des cadres.

15.2 Évaluation des titulaires de mandat

15.2.1 Principe général

Chaque membre du personnel de la police intégrée est censé faire l'objet d'une évaluation tous les deux ans. Compte tenu de nos remarques au chapitre 3.4 Politique de GRH, il s'agit bien sûr d'un bon principe. Toutefois, ce principe ne s'applique pas aux titulaires de mandat. Il y a une exception : l'évaluation intermédiaire, un outil qui n'est en fin de compte utilisé qu'exceptionnellement en cas de problèmes.

Il nous semble indubitablement logique que les titulaires de mandat soient également évalués au moins deux fois au cours de leur mandat. D'une part, parce que l'évaluation est un bon outil de GRH et, d'autre part, pour être en mesure de faire les ajustements nécessaires en temps utile, le cas échéant.

15.2.2 Enquête de satisfaction auprès des collaborateurs

Une enquête de satisfaction auprès des collaborateurs est un bon indicateur pour mesurer la position du personnel dans l'organisation (satisfaction, implication, motivation, loyauté) et les conséquences qui en découlent (atmosphère de travail, rotation du personnel, absentéisme, efficacité, efficience, orientation client et productivité). En outre, une telle enquête donne un instantané de la performance de l'organisation et de la manière dont elle est gérée.

Le(s) responsable(s) ont une grande influence sur la culture de l'organisation et la satisfaction des travailleurs.

La culture consistant à accorder de l'importance ou à investir dans un travailleur n'existe pas encore partout. Étant donné qu'une enquête de satisfaction est tout du moins un bon indicateur de la culture d'entreprise, il serait bon d'intégrer structurellement de telles enquêtes et d'en tenir compte lors des discussions de planification.

16 FONDS DES AMENDES

16.1 Fonds de la sécurité routière – Fonds de la sécurité

Ces derniers temps, le « Fonds des Amendes », qui est devenu une simple vache à lait, a retenu une grande part de l'attention. Nous constatons que beaucoup de zones de police sont dès à présent dans un état de dépendance puisque les revenus de ce Fonds leur permettent le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre de contrôles de circulation.

En plus, il ne faut pas perdre de vue que des recrutements ont été opérés pour pouvoir assurer la charge administrative que la participation active à ce Fonds génère. Et nous voilà dans un cercle vicieux duquel il sera bien difficile de sortir.

Nous constatons qu'il y a des zones de police dans lesquelles les chiffres de la criminalité sont réellement hallucinants. Nous devons ainsi veiller à ce que l'organisation et l'investissement tant dans les actions judiciaires que dans les actions en matière de circulation ne deviennent pas moins prioritaires, pour des raisons purement financières et de capacité.

Nous plaçons en conséquence pour traduire dans les faits et les actions le « Fonds de la sécurité routière » en un « Fonds de la sécurité », aux visées beaucoup plus larges, et dans lequel on tiendrait compte de tous les chiffres dont ceux de la criminalité.

Il doit être clair que la politique et les actions développées par la police fédérale et les zones de police locale pour prétendre à ces fonds devraient être globalisantes (plan de sécurité, plans d'action, actions proactives et préventives, résultats, etc.).

16.2 Amendes impayées

Dans notre mémorandum de 2011, nous avons abordé la question des amendes impayées. Pour l'année 2007, la police constatait 486.299 transactions impayées, soit 17 % des 2,8 millions de procès-verbaux de roulage rédigés.

L'autorité a choisi de résoudre ce problème en recouvrant les amendes impayées par l'intermédiaire des autorités fiscales. Il faut dire que pour cette catégorie d'amendes, cela a engendré une amélioration importante. La charge administrative concernant les amendes non payées a également été largement réduite pour les inspecteurs de quartiers.

Cependant, deux amendes sur trois prononcées par la police ou les tribunaux correctionnels ne sont pas payées. Les mauvais payeurs reçoivent également rarement une sanction de remplacement.



Sur les 454 millions d'euros d'amendes infligées en 2017, seuls 157 millions d'euros avaient été versés un an plus tard. En conséquence, le Trésor belge a perdu près de 300 millions d'euros¹⁶.

Les systèmes informatiques obsolètes du système judiciaire en seraient la cause. De plus, les systèmes informatiques des ministères des Finances et de la Justice ne sont pas compatibles.

Nous pensons toujours qu'il serait intéressant de créer une Agence centrale de recouvrement judiciaire (à l'instar du CJIB aux Pays-Bas) pour traiter les données relatives aux amendes, aux transactions et aux mesures jusqu'à la collecte effective de l'argent. Si, aux Pays-Bas, malgré les rappels, un montant dû n'a pas été payé dans le délai prescrit, le montant restant peut, dans un certain nombre de cas, être recouvré sur un compte bancaire ou en faisant appel à un huissier pour recouvrer le solde dû. Cela concerne les infractions routières, les condamnations par le tribunal de police, les amendes administratives, les amendes correctionnelles...

Cela permet également, d'une part, la libération de capacités supplémentaires dans le domaine de la justice et de la police grâce à la suppression d'une charge administrative importante et, d'autre part, la création de nouveaux emplois. Les ressources financières libérées par la collecte encore plus efficace des amendes peuvent alors être à nouveau utilisées pour des investissements et des capacités supplémentaires pour le système judiciaire et la police.

¹⁶ La norme 26/10/2019

16.3 Prisoners at work

En 2018 déjà, le SLFP Police proposait d'émuler le modèle américain, pour que les prisonniers effectuent des travaux d'intérêt général pendant la journée et sous surveillance.

Aux États-Unis, il existe le système des « *prisonniers au travail* » sous la direction de surveillants. Pensez aux services verts, à l'entretien des rames, aux autoroutes... Cela contribuerait également à réduire les tensions dans l'enceinte de la prison, car il y a là trop de gens sur une trop petite surface. Cela n'apporte rien aux détenus. Une telle approche serait gagnant-gagnant. Premièrement : les prisons n'ont jamais été aussi pleines. Deuxièmement : grâce à ça, il est possible de faire quelque chose en retour pour la société. Il y a moins de tensions en prison et les prisonniers sont préparés à leur retour dans la société. Les prisonniers qui veulent coopérer volontairement sont éligibles.

À l'époque, notre proposition a reçu le soutien du système pénitentiaire et du ministre de la Justice de l'époque, Koen Geens. Koen Geens estimait que notre proposition s'inscrivait dans le cadre du système actuel où les détenus travaillent déjà en dehors de la prison pendant le régime de détention limitée, par exemple, et que ce système pourrait être encore étendu.

17 CONCLUSION

Le SLFP-Police est une organisation syndicale souvent critique mais assertive. Nous sommes aussi une organisation qui a une vision claire. Nous réfléchissons avec vous et proposons des solutions, dans l'intérêt tant de l'organisation que de chaque membre du personnel. C'est également la raison pour laquelle, indépendamment du cahier revendicatif, ce mémorandum traite des sujets qui mettent en relief des éléments qualitatifs individuels.

Par le passé, notre « pré-mémorandum » a été pris au sérieux, avec pour résultat qu'un certain nombre d'idées ont été reprises. Nous espérons donc que ce mémorandum pourra contribuer à lancer des mesures plus structurelles dans différents domaines.

Nous sommes toutefois conscients que toutes les mesures structurelles ne seront pas réalisées en une seule fois. Au cours des dix dernières années, cependant, nous avons manqué un certain nombre d'occasions et, malheureusement, des choix erronés ont parfois été faits. Ce sera donc tout un défi de redevenir une force de police moderne. Au niveau individuel, le bien-être et l'attrait de la fonction sont primordiaux. Sur le plan de l'organisation, une structure bonne et claire est indispensable.

Tout commence par un bon plan.