



S.L.F.P. POLICE

PREMEMORANDUM

*“La sécurité a
un prix”*

PRÉ-MEMORANDUM

“LA SÉCURITÉ A UN PRIX”

Le Syndicat Libre de la Fonction Publique – Police a adopté, depuis la mise en œuvre de la réforme des polices, une attitude aussi constructive que possible dans le cadre des travaux nécessaires à l'émergence du nouveau paysage policier.

Il est habituel, à la mise en place d'un nouveau gouvernement, que les organisations syndicales envoient leur mémorandum au formateur. Les temps sont durs pour la police comme pour d'autres administrations. Le fait que nous ayons un gouvernement en affaires courantes en face de nous ne rend pas facile la négociation de mesures concrètes répondant aux problèmes journaliers vécus par les personnes qui sont sur le terrain.

C'est pourquoi nous avons décidé de déposer un « pré-mémorandum » dont nous estimons qu'il est une réponse à la recherche de moyens et de capacité.

Même si nous développons souvent un point de vue précis, exigeant et défendu avec vigueur, nous n'en sommes pas moins convaincus que nous vivons des temps de disette et que des choix politiques vont conduire à des mesures ne visant que l'épargne.

La nouvelle équipe menant le plus grand syndicat du secteur est donc prête à prendre ses responsabilités constructivement, en développant des propositions et en participant avec l'autorité à une réflexion globale sur les possibles mesures visant à des économies et à gagner de la capacité policière.

La plus grande organisation syndicale du secteur se doit d'élever le débat et ne peut se limiter à lister des revendications. Sa responsabilité est de construire une vision. La nouvelle équipe dirigeante en est très consciente et a cette ambition.

Cependant, cette démarche volontariste est balisée de quelques principes fondamentaux aux yeux de la nouvelle équipe :

- Les moyens dégagés doivent être réinjectés dans le fonctionnement opérationnel ;
- Le service policier à la population doit s'en trouver amélioré ;
- La démarche ne peut avoir pour objectif de saper le statut ;
- Il faut chercher quelle(s) alternative(s) peuvent être mise(s) en place en vue d'améliorer le pouvoir d'achat du personnel de la police intégrée.

« **La sécurité a un prix** » mais il ne s'agit pas seulement de monnaies sonnantes et trébuchantes. Il s'agit aussi et surtout de courage politique et de volonté d'aboutir sur le long terme.

VINCENT GILLES – VINCENT HOUSSIN
SLFP POLICE

1. EFFICACITÉ FONCTIONNELLE

1.1. RECRUTEMENT

1.1.1. Un recrutement simplifié et accéléré

Plus de 15.000 candidats annuels et à peine 800 recrutements réels par an, avec un temps d'attente de plus d'un an pour bon nombre de ces candidats. C'est inconcevable face au défi que représente la pyramide des âges.

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 nécessaire 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 abandonner les normes de qualité actuelles qui sont déjà minimales.

Enfin, au-delà des différentes épreuves qui ont leur importance mais auxquelles on prête trop d'importance, l'enquête de moralité doit, elle, être envisagée comme la pierre angulaire du recrutement.

1.1.2. Attirer les jeunes, une nécessité de survie

Il faut être attractif pour attirer de nouveaux policiers. Et les plus jeunes doivent être captés pour garantir l'avenir.

Tenant compte que même le Conseil national de police demande un recrutement annuel minimum de 1.450 FTE, le recrutement promis de 1.350 FTE (en ce l'augmentation de 200 aspirants comprise) est insuffisant.

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.

Dans les points suivants, nous développons une solution qui répond au problème budgétaire comme au problème de capacité. Il faut poser maintenant le choix définitif car ... la sécurité a un prix.

1.2. FORMATIONS

1.2.1. Revaloriser la formation de base

La réforme des formations est impérativement nécessaire. Les Académies de police doivent fonctionner sous la compétence d'une structure fédérale. Ces Académies 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.

La formation de base 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 moyen et officier - est une nécessité évidente pour nous, il faut aussi laisser une TRES large place à la « promotion sociale ». Il ne faut en effet pas se leurrer : ce lift social sera LA solution aux effets dévastateurs de la pyramide des âges.

Lors de la révision du core-business de la police fédérale, cette approche pédagogique - qui est et restera une responsabilité importante - ne doit pas être oubliée.

1.2.2. Une formation de base riche, 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 ... ou inexistantes en certaines matières. Les qualités du savoir, du savoir-être et du savoir-faire diffèrent terriblement selon l'Académie d'origine.

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.

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.

Il faut tendre vers une compétence la plus complète possible de DSE à l'égard des chargés de cours.

Ça 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, il faut exploser le coût des formations. Si le système de chargés de cours est bon, ils

font selon nous l'envisager aux seuls spécialistes qui peuvent apporter une plus value réelle. La voie des chargés de cours, encadrés par des professionnels de la formation, est la voie à suivre pour le passage du savoir-être et du savoir-faire. Mais, les chargés de cours doivent être l'objet d'un suivi particulier, de formation commune en matière pédagogique, et de certification sous certaines conditions. Enfin, un service central doit avoir des pouvoirs coercitifs visant à l'application de programmes de formation complets qu'il a la charge de développer ou dont il contrôle le développement par cahier des charges.

Nous apprenons en ce mois de février que l'Académie d'Anvers a signé un protocole d'accord avec le Procureur du Roi de l'arrondissement dans le but d'améliorer la formation des policiers, par une meilleure sélection des chargés de cours. L'idée ne nous révolte pas mais nous considérons qu'elle doit être affinée et qu'elle doit aller plus loin. Cependant, dès lors que le contenu aura été déterminé pour tous, nous ne croyons pas adéquat de confier la sélection à un Procureur du Roi dont nous craignons qu'il ne dispose pas des qualifications requises pour juger des aptitudes pédagogiques des candidats chargés de cours. Car c'est bien des aptitudes pédagogiques de ceux-là qu'il faut juger ...

De plus en plus, nous entendons parler de la mise en oeuvre d'un "Centre du leadership policier », à côté de la structure existante. Nous craignons vraiment 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, avant que de mettre en oeuvre un quelconque « Centre du leadership policier ».

1.2.2.1. La reconnaissance de la formation de base 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 convaincus que la formation policière y gagnerait en qualité, mais cette solution permettrait 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. Et il nous paraît opportun d'user des procédures visant à la reconnaissance pour l'élaboration des normes visant à garantir la qualité du contenu.

Il s'agirait d'un changement historique. 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.

1.2.2.2. Un bagage académique commun, sous contrôle, pour la formation de base

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.

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

Ce service pourrait parfaitement fonctionner au sein de DSE, comme l'Inspection Académique dans l'enseignement Communautaire.

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

1.2.2.3. Une sanction commune de fin de formation de base

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 partagée par tous les aspirants.

1.2.2.4. Une formation à la conduite défensive de véhicules à moteur, intégrée à la formation de base.

« En 2009, une étude exploratoire a été menée sur un certain nombre d'accidents impliquant des véhicules de fonction dans la période entre 2005-2007. Cette étude faisait suite à des indications des proportions inquiétantes que ce phénomène aurait prises. Les données obtenues de la part des 184 zones de police locale ont témoigné pour cette période d'une augmentation annuelle de 7,5 % (de 2 391 à 2 762). En ce qui concerne la police fédérale, une diminution annuelle constante a été constatée durant la même période [sur la base des chiffres de la DSW], passant de 5,5 à 7 % (de 296 à 260). La grande majorité de ces accidents surviennent dans la fonctionnalité intervention. 3 à 4 % de ces accidents provoquent des blessés parmi les collaborateurs ou des tiers. Dans un tiers des cas, ces accidents ont lieu dans le cadre d'un déplacement avec sirène et/ou gyrophare.

Il a en outre été constaté que la politique de prévention à ce niveau varie énormément d'une zone à l'autre et qu'il n'existe pour certaines d'entre elles aucune politique spécifique. Outre l'échange d'informations et de bonnes pratiques, les mesures suivantes ont été prises et consignées : communication orale et écrite (cf. notes internes), interventions techniques, mesures individuelles et enfin, campagnes de sensibilisation et formation. Les cours de conduite défensive sont vivement conseillés aux personnes qui conduisent un véhicule de service. »¹

Nous plaidons depuis des années pour qu'une formation à la conduite défensive des véhicules à moteur soit intégrée à la formation de base des policiers. Il ressort de diverses analyses de risques qu'il s'agit bien là d'une nécessité que de former les conducteurs de véhicules prioritaires à la conduite défensive.

Cette formation doit mettre en exergue l'inutilité de la prise de risque, mais aussi la manière de se déplacer la plus sécurisée sans qu'il s'agisse d'être plus lent.

Bien souvent, les nouveaux agents et inspecteurs vont très vite sur le terrain, munis seulement d'une formation théorique sur les bases légales, au volant d'un véhicule prioritaire. Même si un permis B suffit, cela ne nous paraît pas responsable.

Nous estimons donc qu'il faut qu'un module complémentaire visant à une formation à la conduite défensive soit intégré dans le cursus de formation de base. Ce module serait une partie essentielle de la formation de base. Cela pourrait éventuellement faire partie du module "Gestion de la violence" sous la dénomination de "Interventions tactiques".

Mais soyons clairs : il n'entre pas dans nos intentions de faire de tous les policiers des spécialistes "anti-slip" non plus que des pilotes de Formule 1. Nous souhaitons qu'ils apprennent le juste réflexe, la bonne technique, une meilleure connaissance du risque et des conséquences qui en découlent.

Au niveau de la police fédérale, des cours "conduite véhicule rapide" sont dispensés essentiellement aux unités spéciales et aux membres de la police de la route. En ce qui concerne la police locale, quelques corps ont pris des initiatives dans la formation à la conduite défensive des membres de leur personnel, ou dans l'organisation de cours « anti-slip ». Mais les corps de police locale qui n'ont rien investi dans cette matière sont encore bien trop nombreux.

Depuis 2006, les Pays-bas ont lancé un plan "profcheck-rijveiligheid". Il s'agit d'une partie du plan de prévention en matière de circulation routière pour le Conseil des Commissaires divisionnaires.

Pour la police Néerlandaise, Il s'agit de fournir sa contribution à la sécurité routière en diminuant le nombre d'accidents dans lesquels les policiers sont impliqués avec ou sans véhicule de service. Et

¹ Rapport 2009 de l'Observatoire du Comité P.

l'approche englobe autant le véhicule que le moteur. Dans le concept « profcheck », nous retrouvons les sujets suivants :

- La maîtrise du véhicule ;
- La maîtrise dans des conditions difficiles ;
- L'attitude, et notamment l'adaptation ;
- La prise de conscience du risque ;
- La prise en compte des situations dangereuses ;
- La bonne compréhension des restrictions imposées aux chauffeur et véhicule par les conditions extérieures.

Une formation à la conduite défensive est d'évidence source d'économie autant en terme de dégâts qu'en terme de capacité (accident du travail) :

- La sécurité routière s'en trouve avantagée ;
- L'engagement lié à des accidents diminue ;
- La conduite économique (en coût énergie) est mise en avant ;
- Il y a moins de dégâts ;
- Les frais d'entretien diminuent.

Il apparaît dans une enquête du Laboratoire de recherche du Transport Routier Anglais – dans le cadre de l'étude d'un groupe cible qui a suivi ce genre de formation à la conduite défensive - une baisse de 25 % des accidents². Aux Etats-Unis, dans des conditions identiques d'étude, on a atteint 32 %. En plus, ce style de conduite amélioré permet une diminution de la consommation de carburant de 10 %.

1.2.3. Les formations spécialisées

Notre secteur est en proie à une spécialisation peu commune : CIC's, judiciaire, GOTT's, VAK's, WPR, SPN, SPC, (R)CCU's, Labo's, CGSU, Pseudo, SIC, ... la liste est loin d'être exhaustive.

Cette réalité est constante en ce que cette spécialisation est en développement continu depuis une vingtaine d'années, et est en partie mouvante en ce que des spécialités disparaissent ou sont englobées en d'autres suite à une meilleure préhension du phénomène qui a motivé leur mise en place.

Cependant, trop souvent, l'autorité administrative agit - dans son champ de compétence ou avec l'accord de l'autorité politique s'il faut une décision politique - lorsque le phénomène surgit, dans un état de connaissance assez réduit de celui-ci, et avec les moyens du bord.

Car si l'on regarde en arrière sur les dix dernières années, on constate que la mise en œuvre d'une spécialisation exigeant une sélection d'un certain niveau et une formation spécialisée d'une certaine durée a - à chaque fois - rencontré l'adhésion des membres du personnel dans un premier temps puis, a ensuite été suivie plus ou moins vite mais certainement de revendications sociales et pécuniaires. La réponse habituelle « *Pourquoi vouloir plus d'argent ? Vous faites un job que vous aimez, c'est suffisant.* » a d'évidentes limites.

² www.anwb.nl

On peut dès lors tirer une conclusion intermédiaire à ce niveau : le statutaire n'est jamais bien loin de l'opérationnel. Alors qu'il s'agit de deux domaines que l'on tient volontairement séparé dans notre secteur depuis des années, il apparaît clairement qu'envisager des mises en œuvre opérationnelles au long terme sans penser au statutaire conduit inéluctablement à un problème structurel. C'est donc un tabou qu'il faut briser et une nouvelle philosophie qu'il faut maintenant adopter.

Est-ce à dire que nous sommes pour un traitement fonctionnel ? Absolument pas ! La réponse demeure négative pour trois raisons : les différentes propositions qui ont déjà été produites n'ont pas démontré la plus-value ; d'autre part, il ne nous a jamais été offert une garantie qu'il n'y aura jamais de lien opéré entre ce concept et l'évaluation des membres du personnel ; et enfin, ces propositions n'ont jamais été accompagnées de la garantie pour le « flic de base » [le « bleu sur le terrain »] d'en sortir gagnant.

1.2.4. Les formations continues

Le SLFP-Police considère que la richesse d'une organisation est le potentiel de progrès des membres du personnel. Mais pour donner à celui-ci toutes ses chances, il faut développer une réelle offre de formations continues.

Et nous constatons que cette offre n'est pas suffisamment riche et trop peu orientée vers les particularismes des deux corps constituant le personnel : le corps opérationnel et le corps administratif et logistique.

Enfin, nous constatons que l'offre en formation continue se réduit à peau de chagrin lorsqu'elle s'adresse à certaines catégories comme, par exemple, les membres Calog du niveau D.

Nous considérons qu'il est urgent de développer une offre en formation continue répondant à ces deux préoccupations

1.2.5. Les formations certifiées

L'offre de formations certifiées telle qu'elle avait été promise durant les dernières négociations n'est toujours pas une réalité. Cela a pour conséquence un déséquilibre entre les différents niveaux.

Le report voire l'annulation de certaines formations mène à des situations très difficiles.

Et cela pousse les membres Calog concernés à choisir alors d'autres formations sans aucune garantie que cela correspond aux besoins de leur fonction. La question doit être posée : qu'en est-il en cas d'échec dès lors que le collègue aura dû choisir dans une offre inadaptée à sa fonction ? En plus, l'administration est confrontée à une masse de données liées aux inscriptions passées et aux réinscriptions, avec de grands risques d'erreur.

Cette situation doit, à nos yeux, être rapidement solutionnée.

Notre organisation se pose aussi bien des questions quant aux contenus. Il apparaît en effet que des cours sont totalement inadaptés : ainsi, les cours destinés aux comptables spéciaux de la police fédérale sont du niveau des receveurs communaux.

Il faut impérativement que le membre du personnel Calog puisse choisir lui-même la formation spécifique hors des formations certifiées, formation spécifique qui correspondrait alors aux nécessités de sa fonction (spécialisation plus poussée s'inspirant de nouvelles techniques), et/ou orientée vers une autre fonction au sein de la police intégrée.

1.3. RENDRE LA CARRIÈRE À LA POLICE ATTRACTIVE ET ÉPANOUISSANTE.

1.3.1. Une première affectation correspondante aux qualifications

Nous constatons que le choix donné aux candidats pour leur première affectation inclut des services et unités au sein de la police fédérale pour lesquels il faut normalement un brevet fonctionnel.

Il ne nous paraît pas opportun de procéder à des affectations dans le cadre de la première affectation, même temporaires, dans de tels services. En effet, ce n'est pas sécurisant pour le membre du personnel concerné (qui est soumis continuellement au risque d'erreur ou de faute professionnelle par méconnaissance de la matière) et ce n'est pas profitable ni au service ni aux autres membres du personnel (puisque le service fourni par ce membre du personnel est qualitativement bien moindre que celui de ses collègues nommés dans la fonction). Il s'agit d'une pure opération « bouche-trou » terriblement hypocrite mais dommageable. Cependant, nous comprenons aussi que ces unités et services sont demandeurs de FTE car ils vivent une grande carence en personnel tout en devant pourtant encore assurer un service minimum.

D'un autre côté, des zones de police sont en évident besoin continu de FTE par le fait du turn-over dont elles souffrent.

Aussi considérons-nous qu'il faut revoir le système de première affectation à la lumière de ces trois éléments.

1.3.2. La révision des échelles barémiques, exigence sans fondement ?

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

Nous estimons, malgré les temps difficiles du moment, qu'il est temps d'admettre cette évidence : les échelles barémiques – et certainement les plus basses - doivent être revues à la hausse.

Nos services ont procédé à une étude comparative entre les échelles des différents secteurs des ministères fédéraux, ainsi que celles des services relevant des régions et communautés, et les échelles de notre secteur. Il ressort de cette étude que TOUTES les échelles de notre secteur sont en dessous des échelles comparables, et on constate aussi au sujet de ces dernières qu'elles ont bien augmenté depuis 2001. Nous constatons aussi que dans les autres secteurs objet de cette étude, il existe tout comme chez nous des dispositifs pour compenser les prestations irrégulières, ou d'autres inconvénients fonctionnels, ce qui n'a pas empêché l'augmentation du pécule de vacances et la mise en place d'autres dispositifs comme les chèques-repas, par exemple.

Nous ne pouvons accepter les attaques régulières dont les membres du secteur et les policiers en particulier font l'objet au sujet de leur statut pécuniaire : la presse prétend souvent que les policiers s'en mettent plein les poches, et certains représentants de l'autorité abondent car cela sert leur stratégie inavouable. Cette campagne de dénigrement doit cesser et leurs obligations déontologiques doivent être rappelées à certains.

Car il nous apparaît clairement que cette campagne de dénigrement sans aucun fondement, mais servant des intérêts partisans, nuit profondément à l'image de l'appareil policier.

1.3.3. La garantie d'un soutien réel en cas « de malheur »

1.3.3.1. Article 52 et suivants de la Loi sur la Fonction de Police

L'octroi de l'assistance

Selon certains représentants de l'autorité et surtout selon 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 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 relève du contenu du dossier judiciaire ...

Le point de l'accord sectoriel 2009-2010 à ce sujet vient d'être l'objet d'une publication. Cette modification ne rendant plus nécessaire – pour l'octroi de l'assistance d'un avocat - le préjudice physique avec au moins un jour d'absence pour raison de santé, est positive. Mais nous voulons aller beaucoup plus loin.

Une nouvelle fois, il nous semble nécessaire que tous les acteurs (réassureurs inclus) soient l'objet d'une information complète des principes légaux portés par la circulaire ministérielle.

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.

Cette sensibilisation particulière des zones de police devrait permettre une stricte application évacuant les vaines discussions du passé entre membre du personnel concerné, réassureur et autorités administratives, et permettant enfin une réelle assistance pour le membre du personnel policier dans le respect du principe 4.

1.3.3.2. Reconnaissance des accidents du travail

La plupart des zones de police choisissent d'être réassurées pour cette matière précise.

Il nous est de plus en plus souvent rapporté que des zones de police et/ou leur réassureur développent leur propre vision de la législation en matière d'accident du travail et de Loi sur la Fonction de Police, et dénie 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 ».

Nous considérons qu'il faut impérativement une circulaire ministérielle visant à sensibiliser les zones de police à leurs obligations, dans le but d'évacuer le maximum de discussions stériles et de procédures administratives ou judiciaires.

1.3.3.3. Les plaintes non fondées

Autant le Comité P que l'Inspection Général mais aussi les services de contrôle internes aux corps de police locale sont confrontés à une augmentation des plaintes finalement sans fondement. Des 4.450 plaintes qu'il reçoit, le Comité P constate que 86,6 % sont non fondées. Les raisons à ces plaintes indues sont multiples 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 concernés. Et l'autorité doit reconnaître que le service à la population n'en sort pas gagnant, une nouvelle fois.

Il faut envoyer un signal fort à l'encontre des citoyens qui abuse et instrumentalise les services de contrôle dans le simple but de déstabiliser un(des) policier(s) :

- Il faut développer une campagne 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 hypothéquée par cette plainte sans fondement, le service de contrôle doit aussi déposer plainte en vue de récupérer les coûts inutilement générés.

Il faut envoyer un signal fort à l'encontre des citoyens qui abuse et instrumentalise les services de contrôle dans le simple but de déstabiliser un(des) policier(s)

1.3.3.4. Le contexte global d'une assistance due

Trop souvent, des policiers victimes de violence 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.* ».

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, il faut 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 cet accompagnement et de cette assistance ;
- Le fonctionnaire de police concerné doit être déchargé de toute administration et doit être se voir formellement proposer un suivi professionnel, psycho-social, ... ;
- 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/la direction aussi vite que possible ;
- Il faut veiller à ce que les dégâts matériels soient effectivement remboursés, au moyen de la mise en oeuvre 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 ».

1.3.4. La mise en place de grades intermédiaires dans les cadres de base et moyen

A vingt-six ans de carrière, la carrière barémique est figée et le demeure - pour ceux qui sont entré dans le secteur à 18 ans - durant au minimum quatorze ans.

La création de grades intermédiaires (il existe deux grades dans le cadre officier) a l'avantage de rétablir une certaine justice entre les cadres, mais surtout permet un nouveau départ à un âge encore jeune (44 ans).

Ainsi, à l'insertion en échelle B4, il faudrait prévoir l'accès au grade d' « inspecteur de première classe ». Il en irait de même pour l'insertion en M3 qui ouvrirait l'accès au grade de « inspecteur principal de première classe ».

1.3.5. L'accès à une qualité judiciaire OPJ gratifiante

Pour ce qui concerne les membres du cadre de base qui accèderaient à ce nouveau grade d' « inspecteur de première classe » et arriveraient à l'insertion en B5, il doit être proposé d'accéder aussi à la qualité OPJ.

Cette mesure permettra aux collègues les plus anciens de retrouver un certain allant grâce à ce stimulant et seront alors tentés de rester plus longtemps en service.

1.3.6. La « statutarisation » doit être la règle

1.3.6.1. Les recrutements contractuels

Il y a pour le moment trop de recrutements contractuels qui ouvrent la porte à une statutarisation plus rapide que ne peuvent l'espérer les collègues porteurs d'un brevet de statutarisation. C'est une aberration. Alors qu'il est clairement écrit dans le statut Calog que ces collègues porteurs de brevet doivent être l'objet d'une priorité, cette règle n'est pas respectée en certains lieux.

Il y a encore dans l'une ou l'autre zone de police des ACS (agents contractuels subventionnés) qui n'ont pas été statutarisés tout simplement parce que ces personnes ne sont pas reprises au tableau organique de la zone de police concernée. Il faut trouver une solution pour ces membres du personnel qui souvent ont travaillé toute leur carrière dans ce « statut ».

Les recrutements contractuels doivent être l'exception de la règle de la statutarisation.

1.3.6.2. Des possibilités de promotion sociale

Les Calog contractuels n'ont aucune possibilité de s'améliorer et de pouvoir accéder à un niveau supérieur, et certainement les niveaux D et C.

Il faut mettre en oeuvre une possibilité pour leur permettre de participer aux examens interne de statutarisation de manière telle que ces membres du personnel puissent alors solliciter des fonctions statutaires.

En plus, nous constatons que depuis la mise en oeuvre de la mobilité, il n'y a jamais eu de place de Niveau D. Nous plaçons pour que, en attente que les membres du personnel de niveau D qui ont travaillé depuis des années comme niveau C soient valorisés (pour la simple raison que le Niveau D est un niveau d'extinction), ces emplois soient diffusés en mobilité.

1.3.6.3. Le travail à temps partiel et les conséquences ingrates

Il y a encore trop de collègues qui disposent d'un brevet de statutarisation mais qui travaillent en temps partiel (quelques fois contre leur volonté) sans aucune possibilité de statutarisation sauf au prix de leur choix de vie ou d'une mobilité.

Car la seule possibilité pour devenir statutaire réside, pour ces membres du personnel Calog, dans la reprise d'un emploi à temps plein (lorsque cette possibilité existe), puis de solliciter une réduction du temps de travail ensuite.

Ce n'était certainement pas l'objectif du Législateur ...

Nous considérons qu'il faut mettre en œuvre une solution logique et fonctionnelle permettant la statutarisation de ces membres du personnel dits « Y ».

1.3.6.4. Une véritable carrière

Nous considérons qu'il faut mettre en place un groupe de travail qui développera la carrière des contractuels correspondant au cadre légal de leur recrutement et qui :

Déterminera les missions spécifiques et complémentaires ;

Déterminera un cadre des droits et devoirs adapté aux contractuels ;

Prévoira la possibilité d'augmentation barémique (dans les échelles), les modalités de passage au cadre statutaire, et les modulations de carrière.

1.3.6.5. Le « deuxième pilier » pour les Calog contractuels, une bonne idée ?

Nous entendons de plus en plus parler de la volonté de mettre en place un « deuxième pilier » pour les membres contractuels du personnel Calog. Pour notre part, nous considérons qu'une seule piste doit être suivie : la voie de la statutarisation. Mettre en œuvre un « deuxième pilier » dans la philosophie de l'employeur (garantir le rendement au prix du risque de tout perdre), c'est purement et simplement leurrer les membres du personnel concernés sur le résultat réel (en argent disponible) au moment pour eux de partir à la pension et c'est différence de traitement entre eux et les membres statutaires du personnel Calog.

Une externalisation sauvage ...

Enfin, un projet nous a été soumis dernièrement visant à externaliser le travail des technicien(ne)s de surface. Nous l'avons dit en refusant le projet, cette idée ne pourrait être étudiée (ce qui ne signifie pas que nous accepterions son exécution) que si deux garanties étaient remplies : la pérennité de l'emploi s'il y avait reprise volontaire par le sous-traitant ; des mesures d'accompagnement pour un reclassement respectueux des personnes.

1.3.7. Le système de points-tenue

Ce système doit être amélioré en ce qu'il devienne plus souple et qu'il soit alors un avantage social.

Ainsi, l'impossibilité pour les membres des piliers judiciaires d'utiliser de manière efficace (et profitable au service) de leurs points-tenue est flagrante.

Le système de points-tenue est la source de beaucoup de frustration et de confusion. En effet

Ma conviction est que chaque membre du personnel est bien mieux mis que son chef de corps pour déterminer ses besoins en terme de fourniture d'équipement

et tout d'abord, ce système est bien trop compliqué. Un système plus logique voudrait que chaque point a 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 zones de police et bien souvent, ces interprétations doivent être débattues jusqu'au Comité de négociation des services de police (CNSP). 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. Le meilleur exemple est la fourniture de gilets pare-balles. Trop souvent, on met les membres du personnel devant un choix « cornélien » : fourniture par le biais des points-tenue ; ou pas de gilet pare-balles !

Nous constatons d'autre part que le système actuel 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 », ce qui 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 a d'ailleurs été confirmé par le ministre de l'Intérieur puisqu'il a dit : « *Ma conviction est que chaque membre du personnel est bien mieux mis que son chef de corps pour déterminer ses besoins en terme de fourniture d'équipement.*³ ».

Enfin, nous considérons qu'il faut créer la possibilité de commande de pièces de tenue civile pour les membres du personnel qui travaillent en civil, tels les services de recherche et les PJF.

1.3.8. 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. « Un corps sain dans un esprit 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 : le sport contribue énormément à cet état d'esprit.

Et c'est pourquoi de plus en plus d'employeurs développe 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.

Et si l'organisation sportive n'est pas possible structurellement, on peut envisager un système de crédits d'heure qui s'impose alors en cette matière dès lors qu'on exige déontologiquement des policiers qu'ils demeurent en forme.

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, voire technique.

Des travailleurs en forme physiquement grâce au sport sont plus productifs et moins absents pour cause de maladie.

³ Commission de l'Intérieur de la Chambre dd 20 février 2008

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.

On peut donc aussi s'intéresser à la nature du sport exercé. Les sports participant de la maîtrise de la violence doivent être encouragés.

En tous les cas, il faut veiller au maintien de la condition physique après la formation de base des fonctionnaires de police. Cela participera aussi à une meilleure image de l'institution.

1.3.9. Les conditions des fonctions à mandat

Pour pouvoir prétendre à la majeure partie des fonctions 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 (à mandat) 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.

Vu la carence constatée en candidats, nous plaidons pour que certaines fonctions à mandat soient ouvertes à tous les officiers.

Nous constatons que la raison trop souvent avancée à cette carence est le manque d'incitants financiers. Pour notre part, nous sommes convaincus que les officiers supérieurs (et les brevetés de direction) ne sont pas des mercenaires et donc, que cette raison est une fausse raison. Il faut peut-être plutôt chercher dans les relations entre responsables politiques et mandataires, dans la préparation à l'exercice de la fonction, ...

Ce problème était d'ailleurs un des débats chauds de la journée d'étude de la Fédération Royale des Officiers de la Police Belge, avec le titre : « *Le système de rémunération influence-t-il le (bon) fonctionnement de la police ?* ».

Dans le passé, on a essayé plusieurs fois de forcer l'augmentation du revenu des mandataires. Encore cette fois-ci, il s'agissait bien d'abuser du sujet pour « constater » que la tension barémique entre les mandataires et les autres membres du personnel est trop réduite. Cet essai a été relayé à grands fracas par la presse nationale : « *certaines membres du personnel policier se font plus de 3.000 € bruts par mois et gagnent ainsi plus que leur patron.* ». Et alors que certains promeuvent le concept du « traitement fonctionnel », d'autres rêvent carrément à une augmentation du revenu des mandataires. Une telle manière de faire est évidemment inacceptable pour le SLFP-Police et nous l'avons démontré en retour dans la presse.

Quoiqu'il en soit et pour revenir à la carence en candidat, 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. 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 brevetés. 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.

En plus, une solution doit intervenir pour les membres du personnel exerçant une fonction supérieure sans avoir été commissionnés dans le grade supérieur. Nous constatons en effet que des

commissaires, et depuis des années, exercent la fonction supérieure emportant normalement le grade de commissaire divisionnaire sans aucun espoir ni d'avancement ni de reconnaissance quelconque. Les promesses du passé doivent devenir réalité et il faut mettre un dispositif en place qui soit au minimum la reconnaissance de la motivation des personnes concernées.

1.4. INVESTIR DANS LE BIEN-ÊTRE DES MEMBRES DU PERSONNEL.

1.4.1. Principes généraux

En ces temps de vache maigre, la prévention EST le moyen de faire des économies. La planification de l'ouvrage et la diminution des pertes font partie des mesures les plus concrètes et les plus efficaces en terme d'économie. Les résultats de ces analyses doivent être intégrés aux formations, à la mise sur pied puis au développement de plans annuels d'action « bien-être ».

En ces temps de vache maigre, la prévention EST le moyen de faire des économies.

La prévention démarre au sommet. Les dirigeants doivent être convaincus qu'ils occupent une fonction « exemple ».

Il est donc important qu'un changement de mentalité et de nouvelles attitudes interviennent au niveau des membres du cadre dirigeant de la police fédérale et des corps de police locale, là où pour le moment, les aspects liés au bien-être sont trop souvent pris à la légère.

Les zones de police et les services qui ne disposent pas d'un service interne de prévention et de protection au travail et/ou qui n'ont pas adopté les principes d'une gestion dynamique du risque⁴, doivent être sanctionnés au moyen de la dotation fédérale.

1.4.2. Violences contre les policiers

1.4.2.1. Approche globale

Les dix dernières années, le nombre de faits de violence contre les policiers a augmenté de 14 %. Mais jusqu'il y a peu, l'administration n'assurait qu'un suivi très relatif de ces chiffres. Ce n'est pas un secret, comme ce n'est pas un secret que les dirigeants policiers ne soutiennent pas toujours les membres de leur personnel concernés par de tels faits, parce qu'ils considèrent que « *c'est inhérent à leur fonction.* ». Il est encore à remarquer que – depuis que ces chiffres semblent enfin pris au sérieux – les faits enregistrés entre 2007 et 2008 ont augmentés de 61,28 % (www.fedpol.be) !

Nous devons ensemble veiller à une meilleure sécurité et une plus grande protection de nos policiers !

La politique de l'autruche menée depuis des années a conduit une certaine catégorie de citoyens à ne plus avoir aucun respect pour les policiers, pourtant représentants de l'Etat. Mais il y a plus grave, à force de mauvais exemples, il arrive même que des bons citoyens usent de violences contre les policiers.

⁴ Arrêté royal du 27 mars 1998 portant la politique du bien-être du travailleur.

Tous les acteurs concernés doivent envoyer un signal fort à la communauté visant au retour du respect élémentaire pour les policiers. C'est un choix de société.

S'il faut admettre que certains quartiers/communes de Bruxelles souffrent particulièrement de ce mal, il ne faut pas éluder la dimension nationale de ce problème. La violence est partout dans le pays.

1.4.2.2. Rétablir les agents de police dans leurs missions, pour leur sécurité

L'année passée, nous déplorons au moins deux incidents graves de violence à l'encontre des agents de police : les auteurs les ont vraisemblablement confondus avec des fonctionnaires de police.

Nous rappelons que les agents de police ne sont pas des fonctionnaires de police, et ne doivent courir aucun risque dans l'exercice de leur fonction. Nous rappelons aussi que leurs missions sont clairement définies dans une circulaire ministérielle.

Cependant, nous constatons que régulièrement des chefs de corps organisent le service – ou autorisent l'organisation du service – de telle manière qu'un agent de police monte en patrouille avec un fonctionnaire de police. S'il est clair que ce sont des préoccupations économiques qui expliquent un choix pareil, c'est oublier que pour épargner quelques euros d'heures de nuit ou de week-end, le chef de corps fait courir un risque énorme au collègue agent de police : un risque de mort ! A nos yeux, c'est intolérable même si certains agents de police acceptent la chose par méconnaissance des risques encourus ou parce qu'ils participent ainsi à des missions plus attrayantes que les leurs.

Nous avons déjà proposé que la circulaire ministérielle portant les missions des agents de police soit coulée en réelle base légale, renforçant ainsi l'obligation de respect. Nous maintenons qu'il s'agit de la seule solution.

Et si l'on refuse cette idée, alors qu'on fasse fi de toute hypocrisie et que l'on se pose la question de l'armement des agents de police, s'écartant alors totalement des raisons fondamentales qui ont prévalu à la création de ce cadre.

1.4.2.3. Le récent protocole d'accord Hollandais

Nous devons une nouvelle fois renvoyer à l'exemple Hollandais, où p.e. un protocole d'accord a été signé par tous les corps de police locale, le ministre de l'Intérieur, le ministre de la Fonction Publique et les organisations syndicales. Il s'agit du "Landelijk Protocol geweld tegen Politieambtenaren" qui prévoit une approche globale envisageant aussi bien le coupable que l'assistance envers le policier-victime.

Si les poursuites à propos du faits sont évidentes, elles doivent aussi envisager in concreto les dommages matériels et moraux (au sens large) de la victime.

1.4.2.4. Que dit la loi sur le Bien-être ?

En Belgique, la loi prévoit que dans le cadre d'une politique de prévention efficace, l'employeur doit consacrer une attention particulière aux employés qui ont contact avec des tiers [art. 32quater, § 1, troisième alinéa, 3° de la loi 04/08/1996 et art. 4 du arrêté royal du 17 mai 2007]. En outre, l'employeur doit tenir à jour un registre « violence de la part de tiers ».

Ce document de prévention doit aider l'employeur à prendre les mesures préventives adéquates à l'encontre des faits de violences ; mais aussi à assister les fonctionnaires (de police) concernés.

A notre grand dépit, nous devons constater que dans la plupart des corps de police locale, il n'est pas du tout question d'un tel registre, et par conséquent, qu'aucune mesure de prévention n'est envisagée ! Il est donc bien temps d'arriver à un accord global et contraignant entre toutes les

parties visant à une approche globale de la violence contre les policiers, entraînant une réécriture de l'assistance due à ceux-ci, mais aussi une sanction plus dure des auteurs.

1.4.2.5. Des sanctions plus dures et effectives

Monsieur Remkens, ministre de l'Intérieur Hollandais disait :

« Touche à nos agents et tu le regretteras longtemps. La violence contre les policiers ne doit pas être tolérée et tout le monde doit être conscient que l'auteur de tels faits doit s'attendre à une puissante réponse de la part des autorités. ».

En conséquence, nous exigeons :

- Une attention particulière des Parquet et Juges à l'égard des dossiers dans lesquels un(des) policier(s) est(sont) victime(s) ;
- Une base légale spécifique aux policiers portant une protection réelle (par exemple, par l'incompressibilité des peines ; par des mesures particulières aux auteurs – et nous pensons par exemple à ce qui se fait en France et aux Pays-Bas où des auteurs ayant double nationalité perdent la nationalité en cas de violences contre les policiers - ; par l'exclusion de peines alternatives, ...)
- Que les organes de contrôle dénoncent automatiquement au policier concerné toute plainte à leur égard qui s'avèrerait non-fondée, de manière telle qu'il puisse faire valoir son droit fondamental ;
- De la part des autorités administratives, une assistance réelle et identique à tous, à l'adresse des policiers et de leurs ayants droit ;
- Une assistance complète considérant que c'est le Juge de fond qui décide s'il y a dol et pas les autorités administratives.

Nous devons ensemble veiller à une meilleure sécurité et une plus grande protection de nos policiers !

L'impunité, c'est le non-droit et la négation des valeurs de notre société !

1.4.2.6. La motivation des chargés de cours « maîtrise de la violence »

Nous entendons régulièrement des critiques (dans le pire des cas) ou des propositions (dans le meilleur) au sujet de l'armement des policiers.

Nous constatons qu'un pilier très important du savoir-être et du savoir-faire des policiers relève quasiment complètement du plus simple bénévolat.

S'il est compréhensible - car c'est profitable tant aux personnes qu'à l'institution - que des membres du personnel s'investissent dans une fonctionnalité pour laquelle ils ont du talent, il en est autrement lorsque l'investissement consenti dépasse la dizaine d'heures voire des dizaines d'heures aux intéressés.

D'autre part, il ne faut pas sous-estimer les responsabilités qu'emportent ces personnes dans l'exercice de cette fonction très particulière : ils seront en première ligne en cas d'incident impliquant un usage supposé abusif de la force.

Nous considérons qu'il faut impérativement ouvrir le débat en vue de préciser les contours de cette fonction essentielle à l'institution.

1.4.2.7. Les choix en matière d'armement des policiers

Nous entendons régulièrement des critiques (dans le pire des cas) ou des propositions (dans le meilleur) au sujet de l'armement des policiers.

Dans nos sociétés européennes, les choix en matière de sécurité évoluent sans cesse sur le fil de la répression et du dialogue ... que beaucoup de policiers estiment être du laisser-aller. Il faut admettre que bien souvent, les concepts sont développés sur base de principes généraux certes humanistes, mais sont trop souvent totalement ignorants des nécessités techniques et tactiques de la fonction de police, et absolument naïfs quant à la dangerosité de l'être humain pour son congénère.

Il en va ainsi de l'armement. Dernièrement, un échevin exigeait la fourniture de Taser pour tous les policiers de la zone. Un tel choix ne peut reposer sur un simple effet de mode et ne peut s'envisager – selon nous – sans concertation avec les utilisateurs finaux que sont les policiers de terrain.

1.4.3. Le pacte des générations et la pyramide des âges inversée

1.4.3.1. 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 oeuvre précise (1^{er} 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'État.

1.4.3.2. 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 oeuvre 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, ...

1.4.4. Infrastructure et moyens matériels

1.4.4.1. Généralités

En ce qui concerne l'infrastructure, il faut constater qu'il doit y avoir encore beaucoup d'améliorations de la part des corps de police locale. L'intégration des différents corps de police était une opportunité pour le développement d'une infrastructure digne de ce nom par le maintien des nouvelles implantations et la construction/modernisation des autres.

Quant à la police fédérale, la situation est encore plus dramatique. La situation Bruxelloise est à souligner avec des implantations de la police des chemins de fer, des voies maritimes et des stands de tir qui nous inspirent les plus grandes inquiétudes. Il faut des mesures d'urgence pour ces implantations.

En plus, il faut développer un plan spécifique pluriannuel dont la mise en oeuvre 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 comme cela a été le cas pour la période 2002-2007.

La police fédérale a rédigé un « livre des normes » mais ce livre n'est toujours pas être coulé en arrêté royal, c'est dire le respect que l'on a de son contenu. Les normes contenues ne sont en fait même pas respectées au sein de la police fédérale. Il nous paraît fondamentalement nécessaire que ces normes minimales soient – 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.

1.4.4.2. Le réseau ASTRID

ASTRID a développé un réseau de mâts selon un programme établi voici plus de dix ans. Nous constatons qu'il y a encore des trous noirs au sein de ce réseau, avec les dangers que cela représente pour les membres du personnel sur le terrain.

Nous considérons que le monde politique doit une fois encore faire un choix clair. Celui-ci ne peut pas exclure la garantie de communication redevable aux membres du personnel sur le terrain.

D'autre part, les régions frontalières – dans le cadre du droit de poursuite – sont des sources de problèmes pour les communications entre polices de pays voisins. Nous n'avons pas le même système que nos voisins Hollandais, Allemands, Luxembourgeois et Français. Le prêt de radio d'une police à l'autre n'est qu'un emplâtre sur jambe de bois. Et il ne faut pas rêver à un hypothétique réseau européen.

Aussi, nous considérons qu'il faut impérativement prévoir au budget de nouvelles implantations pour garantir au minimum 100% de couverture « portable outdoor » sur le territoire Belge et 30 kilomètres de couverture « mobile » sur les frontières des pays voisins.

1.4.4.3. Centres de la « gestion de la violence »

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.

Les normes contenues ne sont en fait même pas respectées au sein de la

Tout comme existe le "livre des normes" pour les commissariats de police – nous abordons plus haut ce sujet spécifique – il faut développer un « livre des normes » pour les stands de tir policiers (ou utilisés par des policiers). Ce référentiel serait évidemment incontournable dans le cadre de la rénovation ou de la construction d'un stand de tir.

A l'avenir, il faudra forcément veiller à éviter l'usage de stands de tir « civils ».

L'entretien des installations est évidemment essentiel à la politique de prévention. Ce genre d'entretien qui doit être confié à une firme spécialisée participera non seulement à la sécurité mais garantira aussi l'opérationnalité des fonctionnaires de police.

Il s'agit bien de choix stratégiques qui seront à l'avenir sources d'économie.

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.

Alors que la police fédérale dispose d'un certain nombre de stands de tir, on fait plutôt flèche de tout bois du côté des corps de police locale. Cette situation nous inquiète.

La mise en oeuvre de centres de formation déconcentrés "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.

1.4.5. La loi syndicale

1.4.5.1. Protection du délégué syndical

Nous constatons que de plus en plus souvent, des délégués qui ont osé se lever pour défendre l'intérêt collectif se retrouvent menacés par leur propre autorité, ou que leur possibilités de carrière se voient ruinées, ou qu'ils sont l'objet d'un remplacement sous prétexte de réorganisation (article 44 LPI) ... Bref, nous constatons qu'en certains lieux – et surtout au niveau des corps de police locale – les membres du cadre prêtent très (trop) peu d'attention et de respect à leurs partenaires naturels de manière telle que le développement de relations syndicales harmonieuses est impossible.

Nous voulons voir développer des mesures statutaires portant une meilleure protection des délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux doivent bénéficier, à la fin de leur mandat et durant une certaine période, d'une protection légale particulière en analogie à ce qui existe déjà dans d'autres secteurs.

Il faut prévoir un dispositif qui, en cas d'avis unanimement négatif de la part des organisations syndicales, impose à l'autorité qui veut prendre une mesure à l'égard d'un délégué syndical de justifier pleinement de sa volonté. La loi de 1992 portant obligation de motiver les actes administratifs ne va pas assez loin pour cette matière très sensible.

Afin de répondre aux critiques à l'égard de l'exercice des prérogatives « en dehors du ressort », les congés syndicaux doivent être considérés comme de la capacité hypothéquée. D'autre part, les dénominations telles que congé syndical ne sont pas du tout adéquates et instillent dans la réflexion du membre du personnel lambda l'idée qu'il s'agit de congé, ce dont il ne s'agit pas du tout : il s'agit d'un travail – supplémentaire au travail professionnel – en vue de défendre les intérêts collectifs. Toutes ces dénominations d'un autre âge et inadéquates doivent être changées.

Enfin, nous constatons que bien souvent, les conflits entre membre du cadre et délégué syndical viennent d'une méconnaissance de l'utilité de bonnes relations entre partenaires de la part du membre du cadre. Nous constatons en effet qu'il n'y a rien à ce sujet dans le bagage académique de l'école pour officier.

Aussi, nous prôtons pour qu'un module complet de la formation des officiers soit orienté vers la loi syndicale en ce qu'un bon manager organise de bonnes relations avec le partenaire syndical.

1.4.5.2. Réforme des CCB's fédéraux

Au sein de la police fédérale, le concept des comités de concertation de base (CCBN) provinciaux ne fonctionne pas. Tout le monde l'admet. La réforme de ce concept doit être envisagée d'ici peu. Et nous voulons participer activement à cette réforme si elle vise à une réponse plus rapide aux problèmes soulevés, mais aussi si elle sert à ce que le bien-être du personnel soit réellement boosté. Mais attention, l'augmentation du nombre de CCB's signifie un effort supplémentaire fourni par les organisations syndicales, effort qui ne doit pas être négligé et devrait être compensé par une augmentation de capacité syndicale.

1.4.6. Un service social encore plus social ...

Le service social de la police intégrée s'est construit lentement en dix ans. Il est maintenant selon nous à maturité pour développer des projets de collaboration avec d'autres services sociaux, dans le but d'ouvrir son offre de services à l'avantage de tous les membres du personnel.

Cependant, il faut aussi admettre qu'un service social doit être orienté principalement vers les catégories les plus faibles au sein du secteur. Cela nous paraît le deuxième chantier à lancer sans tarder : une offre de services orientée vers les moindres revenus du secteur.

Enfin, nous considérons que le service social va devoir jouer un rôle très important dans le cadre de l'attractivité à l'emploi pour les jeunes dans le cadre d'une politique visant à réduire les conséquences de la pyramide des âges. En effet, ses jeunes que la police intégrée veut attirer souhaiteront à moyen terme fonder une famille ... et rien (ou presque rien) n'est organisé pour garantir un accueil à la petite enfance. Il nous paraît donc important que le service social s'attache dès maintenant à créer des synergies dans le but de développer une offre de services dans cet axe.

1.5. VEILLER AU MAINTIEN DU NIVEAU DE VIE DES PENSIONNÉS ET DES VEUFS(VES)

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.

Nous constatons que l'âge moyen de décès dans le secteur policier est de 62 ans. 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 minimum au-delà de la carrière sous la forme d'une assurance hospitalisation.

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 donne 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 avantageux. Nous réclamons un régime de calcul de la pension de survie différent du droit commun.

Nous entendons de plus en plus parler de la volonté de mettre en place un « deuxième pilier » pour les membres contractuels du personnel Calog. Pour notre part, nous considérons qu'une seule piste doit être suivie : la voie de la statutarisation. Mettre en œuvre un « deuxième pilier » dans la philosophie de l'employeur (garantir le rendement au prix du risque de tout perdre), c'est purement et simplement leurrer les membres du personnel concernés sur le résultat réel (en argent disponible) au moment pour eux de partir à la pension et c'est différence de traitement entre eux et les membres statutaires du personnel Calog.

Enfin, il apparaît que la loi sur le financement des pensions prévoit le retour du solde excédentaire des sommes versées par les employeurs. Alors que le fonds des pensions est réputé être en déficit, nous ne pouvons pas comprendre qu'on n'annule pas cet effet de la loi, annulation qui permettrait de créer et alimenter un fonds de réserve bien utile dans un futur à moyen terme.

1.6. La gratuité des soins pendant et après la carrière

1.6.1. L'inégalité au sujet de la gratuité des soins médicaux entre membres du cadre opérationnel et membres du Calog.

Il existe une inégalité flagrante au sujet de la gratuité des soins médicaux pendant la carrière entre membres du cadre opérationnel et membres du Calog et elle est vécue comme une discrimination par les membres du Calog.

Nous croyons qu'il existe une solution en ouvrant ce droit aux membres Calog ou à tout le moins en leur laissant le choix entre cette gratuité des soins médicaux pendant la carrière et l'actuelle assurance-hospitalisation qui perdure après le départ à la pension. Nous rappelons que c'est déjà le cas pour certaines catégories au sein même des membres Calog (p.e. fonctionnalité « accueil »).

1.6.2. Garantir le libre-choix du médecin curatif

Parce que cela nous semble un abus de droit patent, mais aussi participant d'une lourdeur administrative bien inutile, nous considérons qu'il faut abandonner le sacro-saint principe du « médecin agréé » pour rejoindre très simplement la logique : le libre-choix du médecin curatif.

2. EFFICACITÉ STRUCTURELLE

2.1. RÉVISION DE LA NORME KUL

On a évalué les besoins juste avant la réforme par la détermination de la norme KUL. Cette norme, qui est une norme théorique budgétaire minimum, date de plus de dix ans. Vu le fait que tant les missions que les techniques ont évolué, vu que la criminalité a augmenté d'indéniable manière, la question se pose de plus en plus sur le terrain d'une révision de cette norme.

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. Et d'ailleurs, cette constatation transpire d'une étude de la banque Dexia commandée par l'Union des Villes et des Communes, et rendue publique en février 2011.

Lorsque cette norme sera revue, nous souhaitons participer au débat visant à la détermination des tâches fondamentales (les critères) de la police. Nous constatons en effet qu'il y a beaucoup de missions menées actuellement qui ne sont pas reprises dans les missions fondamentales de la police.

2.2. LA TAILLE ADÉQUATE DES ZONES DE POLICE

L'actuelle ministre de l'Intérieur a admis qu'il pouvait y avoir fusion de zones de police à leur demande. C'est un pas dans la bonne direction. Une chose est certaine : il faut refuser toute désagrégation.

Cependant, il ne faut pas se leurrer, fusion doit signifier économies d'échelle réelles. Ainsi, il ne se peut que de deux « états-majors » de cadre de 30 personnes, on arrive à un « état-major » de 70 ou plus.

Aussi faut-il que toute fusion soit accompagnée de mesures précises visant au reclassement harmonieux des membres du personnel concernés.

2.3. LES ÉCONOMIES D'ÉCHELLE SONT-ELLES UNE FIN EN SOI ?

Notre organisation a déjà évoqué par le passé qu'on pouvait opérer des économies d'échelle par fusion. La proposition développée dernièrement par la ministre de l'Intérieur ne nous surprend donc pas, mais l'expérience nous a appris qu'il y a un pas entre souhait politique et réalité de terrain.

Un exemple pratique : après la vague de faits de violence grave contre des policiers dans l'agglomération Bruxelloise, il apparaissait à tous comme évident qu'il fallait fusionner les zones de police de la Région-capitale. Et pourtant ... les bourgmestres (le pouvoir exécutif, mais qui sont aussi bien souvent membres du pouvoir législatif) veulent conserver un droit de regard sur « leur » police. La suite est connue : pas de fusion, pas d'économie d'échelle.

2.4. TRANSPORT DES DÉTENUS

En 2009, la police fédérale a presté 73.360 heures au transfert de détenus/inculpés entre les prisons. Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2008 de presque 6.000 heures.

Ces heures prestées représentent **48 FTE**. Les chiffres de la police locale ne sont pas [encore] connus.

Même s'il faut reconnaître que le Corps de sécurité assure ses missions, les services de police sont encore bien trop souvent concernés. Il faut cependant rappeler l'exception représentée par le transfert définis comme dangereux qui sont et doivent toujours être assurés par des unités spécialisées de la police fédérale.

Les moyens nécessaires au renforcement du Corps de sécurité doivent être recherchés dans les chiffres qui se dégagent de la balance finale reprise dans ce pré-mémorandum.

3. EFFICACITÉ ORGANISATIONNELLE

3.1. LES FONCTIONNALITÉS DE BASE

Chaque zone de police doit développer au minimum sept fonctions de base qui sont articulées selon la philosophie et les principes de la « fonction de police orientée community policing »⁵. Il s'agit des agents de quartier ; de l'accueil ; de l'intervention ; de l'assistance policière aux victimes ; de la recherche locale ; de la gestion de l'ordre public ; et de la circulation.

Certaines zones de police sont très créatives en cette matière.

Ainsi, il nous revient que des zones de police n'atteignent pas la norme minimum en matière de travail judiciaire, où les agents de quartier font du travail d'intervention (durant les périodes de congé, mais aussi pour de plus longues périodes à tel point que les habitants ne les reconnaissent plus), où le service « circulation » pourtant mis en place dans le cadre d'un plan zonal de circulation (et avec les deniers du fonds des amendes) est ensuite fondu dans l'« intervention », ...

Il nous paraît nécessaire de mettre en œuvre un dispositif – et s'il existe, alors le renforcer – veillant à la bonne exécution de la part des zones de police de leurs obligations en ces matières. Et il nous semble que les subventions fédérales seraient un très bon moyen pour faire rentrer dans le champ légal les zones de police qui s'égarerent.

3.2. UN SYSTÈME DE MOBILITÉ = GAIN DE CAPACITÉ

3.2.1. Un système de mobilité simplifié, économique et transparent

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.

⁵ AR du 17 septembre 2001

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 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.

Enfin, quelques uns organisent des mises en conditions avec des simulations. Cette disparité conduit quelques fois à des absurdités.

L'exemple suivant illustre très bien les situations absurdes auxquelles le système actuel peut mener : lors de la sélection pour un emploi de technicienne de surface, les responsables avaient prévus un interview ... et une épreuve pratique (consistant dans le nettoyage d'un Wc) sous le suivi particulier du DRH.

Et nous constatons que certaines autorités administratives peuvent être très créatives pour pouvoir avantager tel ou tel autre candidat.

Un petit calcul nous apprend que la capacité consommée par le système actuel est incroyable, voire scandaleuse. 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.

3.2.2. Des sélections réduites au strict nécessaire

Il y a donc environ 220 entités différentes qui organisent des sélections. En moyenne, cela se déroule quatre fois par an. Sans exagération, et même en étant optimiste, considérons que cela prend une journée à chaque fois. Un jury est en général composé de trois personnes. Tout cela signifie que 21.120 heures par an sont consacrées à la seule sélection des membres du personnel. En monnaie sonnante et trébuchante, cela signifie 1.056.000 € par an (sur base du revenu d'un membre du cadre officier).

Traduit dans le principe "plus de bleu dans la rue", cela donne – dès lors qu'un membre du cadre de base coûte environ 15€ Brut par heure - 70.400 heures de cadre de base, soit +/- **55** membres du personnel. Ce qui représente la capacité d'une petite zone de police, une capacité que n'importe quel gestionnaire digne de ce nom accepterait volontiers.

Ce petit calcul ne tient évidemment compte que du passage devant la commission et ne tient pas du tout compte de l'administration que tout cela génère.

3.2.3. Un système de sélection relevant d'une seule administration

La procédure de sélection doit être tirée vers le haut, c'est-à-dire qu'elle doit être complètement pilotée par le niveau fédéral.

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 qui s'occupe déjà de la gestion des dossiers de mobilité.

3.2.4. Mobilité pour les zones bilingues

Pour pouvoir disposer de suffisamment de membres du personnel bilingues dans les zones de cette catégorie, et pour garantir qu'il n'y ait pas de désavantage forcé pour les "non-bilingues", il faut permettre le recrutement de membres du personnel qui disposent seulement d'un niveau 4 en matière de connaissance de l'autre langue, puis leur garantir de pouvoir suivre les formations nécessaires pour atteindre dans un délai raisonnable le niveau 2 de la connaissance de l'autre langue.

3.3. UNE ORGANISATION PLUS EFFICACE VS LA CULTURE « DES GRAINS AUX POULETS »

Nous avons réagi très fortement à la polémique ouverte par certains chefs de corps au sujet de la culture « des grains aux poulets » (graaicultuur en Néerlandais), et par laquelle les policiers de terrain étaient une nouvelle fois accusés injustement d'être des profiteurs, et nous avons saisi cette occasion pour aborder l'efficacité dans la mise en oeuvre des moyens.

Nous avons constaté depuis lors que plusieurs échos dans la presse concernant des membres de directions policières s'apparentent sans conteste possible à cette fameuse culture « de grains aux poulets », et nous constatons qu'à chaque fois, l'efficacité de l'organisation pose question.

Il faut, à notre sens, un fameux changement de mentalité visant au réel coaching des policiers de terrain pour les membres du cadre du corps de police, emportant une réelle et naturelle autorité. Aux Pays-bas, une nouvelle fois, il existe une toute autre mentalité.

Nous avons interrogé nos collègues Néerlandais et ils nous ont appris que la dernière réforme a permis le dégagement de 259 millions par an, rien que par une accentuation de l'efficacité au travail. Ces moyens dégagés doivent être immédiatement réinjectés dans le système policier permettant ainsi le recrutement de 1.400 nouveaux FTE.

3.3.1. La commission Déontologie

3.3.1.1. Fonctionnement et organisation

Bien que les organisations syndicales font bien partie de la Commission de déontologie, nous devons constater que cette commission n'a produit depuis sa mise en oeuvre aucune plus-value visible en matière de déontologie au sein de la police intégrée.

La question peut dès lors être posée de savoir si le problème relève de la composition ou de sa lettre de missions⁶.

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 ponctuelle, de phénomènes dans un contexte plus large⁷.

Entretemps, nous constatons que la police fédérale a mis en place un « point d'avis et expertise en matière d'intégrité ». Ce point de contact devrait être la référence pour les membres du personnel qui ont des questions au sujet de l'application et de l'interprétation du code de déontologie.

La nécessité de l'existence de ce point de contact, ainsi que l'existence des bases légales qui le régissent ne nous apparaissent pas clairement. En plus, dans les missions imparties à ce point de contact, nous constatons des overlappings qui vont parasiter de manière évidente le travail de la commission déontologie.

⁶ AR 10 mai 2006 Code de Déontologie des services de police.

⁷ Note au sujet du rôle et des missions de la Commission. www.fedpol.be

Nous estimons en conséquence que ce service supplémentaire doit être supprimé, et nous considérons que la commission de déontologie doit disposer d'un véritable secrétariat. Nous trouvons aussi nécessaire que les compétences de la commission doivent être étendues à un système de « clignotant » destiné à combattre la fameuse culture « des grains pour les poulets » (voyez le point suivant) qui ne saurait être annihilée que par un service central et compétent pour toutes les composantes de la police intégrée.

Nous plaillons pour que soit adopter la philosophie arrêtée par nos collègues Hollandais chez qui la commission de la déontologie a un rôle très important à jouer pouvant aller jusqu'à développer/ordonner des enquêtes.

3.3.1.2. La culture « du grain pour les poulets » (graaicultuur en Néerlandais)

Impartialité et intégrité sont incontournableement nécessaires au bon fonctionnement de toute l'institution. Les situations scabreuses et inacceptables, qu'on appelle « des grains pour les poulets » dans la presse et le monde politique, 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 au sein du secteur disposent d'un moyen d'information vers le Top par lequel toutes situations scabreuses et inacceptables pourraient être dénoncées, dans les conditions évidentes du respect de la réputation et de l'honneur, sans que cela puisse leur être péjoratif.

Quelle définition donner à une situation scabreuse et inacceptable ? Nous considérons que les situations suivantes doivent en faire partie :

- 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 public que doit livrer l'institution dans laquelle le dénonciateur a travaillé ou travaille toujours.

En 2008 déjà, le ministre de l'Intérieur avait lancé l'idée – après avoir constaté le malaise régnant au sein du Comité P – de mettre en place un système de « clignotants » à l'adresse des enquêteurs qui avaient quitté ce service de contrôle, « *pour qu'ainsi, il ne soient pas l'objet de représailles.*⁹ ».

Il nous apparaît donc que ces personnes, qui relèvent pourtant du « top », craignent des représailles s'il advenait qu'elles doivent relater des faits inacceptables. Il est donc inutile de poser la question de savoir combien le simple « flic de la rue » peut lui aussi craindre des représailles, et combien un système de « clignotants » à son service serait d'une grande utilité.

3.3.2. Les services de contrôle

La police intégrée est contrôlée par le Comité P, l'Inspection Générale de la police fédérale et de la police locale, de divers services de contrôle Interne auprès de l'Inspection fédérale et enfin, de services de contrôle Interne auprès de chaque zone de police locale.

3.3.2.1. Les services de contrôle interne aux corps de police locale

« *La politique et l'approche en cette matière manquent parfois de cohérence.*⁹ ». Le constat est posé de manière politiquement correcte.

La vérité est qu'il y a une géométrie totalement variable entre tous les corps de police locale et que cela a pour conséquence des traitements différenciés qui ne sont pas acceptables.

⁹ Morgen dd 5 mai 2008

⁹ Rapport de la commission d'évaluation des 10 ans de la réforme Page 37.

Ces services fonctionnent sur base d'une circulaire de 1994¹⁰ qui n'est plus un cadre adéquat pour ces services. Il faut donc rénover ce cadre par une nouvelle circulaire qui préserverait les intérêts du corps, des membres du personnel fonctionnant dans ces services et les membres du personnel qui sont l'objet de leur attention.

3.3.2.2 Les services de contrôle pour la police intégrée

Si l'on compare les 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 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.

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 : sans parler de guerre des polices, il faut plutôt parler de chiens de faïence que de relations amicales.

Et si on analyse les positions statutaires avec un minimum d'objectivité, ils '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 sous la compétence des deux pouvoirs législatif et exécutif, car cette solution aura un effet boostant en terme d'efficacité.

3.3.2.3. Un code de déontologie propre à ces membres du personnel¹¹

Nous constatons qu'il n'est écrit nulle part les droits et les devoirs des membres du personnel qui sont l'objet d'une enquête par les services de contrôle.

D'autre part, hors le cadre général du code de déontologie applicable à tous les membres du personnel, les enquêteurs des services de contrôle ne disposent pas non plus de bases déontologiques claires pour travailler sereinement.

Il nous paraît urgent de développer un cadre pour ces deux problèmes.

3.3.3. Evaluation des membres du personnel

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

¹⁰ POL48 dd 17/07/94

¹¹ Rapport de la commission d'évaluation des 10 ans de la réforme page 38

Le principe auquel 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 copie d'urgence, dans un but de simplification et de centralisation.

3.4. « PAS PLUS DE BLEU DANS LA RUE »

Une enquête du « Laatste nieuws » nous apprend que, chaque nuit, il y a seulement 1 policier en patrouille pour 13.000 habitants. Et ce constat ouvre la porte à beaucoup de questions au sujet de l'efficacité des services de police. Cela ne nous étonne guère.

Voici plus d'un an, notre organisation a eu l'occasion de développer son point de vue devant les membres des commissions Intérieur réunies des Chambre et Sénat, au sujet du rapport du Conseil fédéral de police à propos des 10 ans de la réforme. Le titre était éloquent : « PAS PLUS DE BLEU DANS LA RUE ! ».

Le SLFP-Police constatait, rejoint par les autres organisations qu'il y avait beaucoup moins de bleu dans la rue après la réforme, alors qu'il s'agissait là de l'argument assené par tous les politiques et inscrit dans l'accord Octopus. Ce constat demeure et a toujours raison le syndicaliste qui a dit : « *Celui qui prétend qu'il y a maintenant plus de bleu dans la rue qu'avant la réforme, vit sur une autre planète.* ».

3.5. PLUS DE BLEU DANS LES PRISONS QUE DANS LA RUE

Il y a plus de bleu dans les prisons que dans la rue.

En 2010, plus de 6.000 policiers (45% pour la police fédérale et 55% émanant de la « capacité hypothéquée » des corps de la police locale) ont été injectés **en renfort** dans les prisons pour remplacer les gardiens partis en grève. C'est plus du double par rapport à 2009.

Un service moyen dure entre 8 et 9 heures (le service sur place et les déplacements).

Procédons à un petit calcul : 6.000 x 9 heures = 54.000 heures ou **35** FTE.

Mais il faut encore ajouter à cela la capacité propre des zones sur le territoire desquelles les prisons se trouvent. Et à ce sujet, il n'y a aucune donnée centralisée, ... mais vous pouvez aisément imaginer le coût global.

La plupart des conflits sociaux dans le secteur des prisons portent sur une carence structurelle en personnel, combinée à une surpopulation et/ou des problèmes de sécurité. Ces problèmes sont récurrents depuis des années et s'aggravent d'année en année.

Trop souvent, les négociations dans le secteur des prisons tournaient court car ... les policiers étaient là et étaient requis. Le ministre de la Justice se sent à l'aise, s'appuyant sur la Loi sur la Fonction de Police qui évoque les missions légales de la police en ce que, in concreto, elle doit assurer la surveillance des prisons en cas de grève des gardiens. Ce qu'on oublie trop souvent, lorsqu'on requiert les policiers pour cette mission précise, c'est qu'on détourne une capacité considérable des autres missions. Il apparaît donc qu'il n'y a pas que le service à la population qui souffre, mais la plus élémentaire sécurité des citoyens n'est plus vraiment assurée.

Nous remarquons que de plus en plus de citoyens mais aussi des associations représentatives (des indépendants, par exemple) dénoncent le fait qu'il y a plus de bleu en prison qu'en rue !

Nous estimons qu'il va falloir une fois pour toute définir précisément ce que signifie « assurer la surveillance ... ». Et nous considérons d'autre part, que les frais supplémentaires occasionnés par cette mission devraient être ristournés par les zones de police et la police fédérale au ministre de la Justice.

Si nous sommes d'accord sur le fait qu'assurer le maintien de l'ordre au sein des établissements pénitentiaires en cas d'émeutes (ou assimilé) relève des missions de police, nous n'acceptons plus de remplacer les gardiens de prison en cas de grève.

Il est plus que temps que le ministre de la Justice trouve une solution interne aux problèmes structurels internes pour qu'enfin, on ne saute pas sur la solution de facilité habituelle : la police.

3.6. UNE ARMÉE FIGÉE DE COLONELS ?

3.6.1. Membres du cadre officier = bureaucrate ?

Avec toutes les filières de commissionnements/nominations vers le cadre officier mises en place depuis le début de la réforme, ce n'est un secret pour personne que la police intégrée compte beaucoup trop d'officiers et qu'elle ressemble effectivement à une armée Mexicaine.

En mai 2008, la police intégrée (senso stricto, sans l'AIG, le Comité P et tout autre service externe) comptait un total de 585 commissaires divisionnaires, 3.330 commissaires, 8.190 inspecteurs principaux, 23.437 inspecteurs en 1.160 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/ 2,1 inspecteurs principaux/6 inspecteurs. Au sein de la police fédérale, l'échelle est encore plus étonnante : 1 officier/2 inspecteurs principaux/2,6 inspecteurs.

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 ... mais il faut évidemment que l'appel d'air (en terme d'FTE) profite à un recrutement équivalent dans le cadre de base.

3.6.2. Mais quel est leur core-business ?

Il apparaît que bon nombre des membres du cadre dirigeant ont peu, voire pas du tout, d'expérience du terrain. En conséquence, lorsqu'on parle d'officiers "coachant" les collègues sur le terrain, on est totalement à côté de la plaque.

Si on est hardi, on peut se poser la question de savoir combien des quelques 40.000 policiers sont réellement « sur le terrain ». Il y a des zones de police où seulement 50 des 150 membres du personnel sont vraiment sur le terrain, à exécuter le travail de policier de première ligne. Dans beaucoup de corps de police locale, trop de membres du cadre dirigeant s'affublent du titre de « manager » et en conçoivent dès lors qu'ils n'ont plus à aller sur le terrain. Et nous constatons que de plus en plus, bien que/par le fait qu'aucune base légale n'existe à ce sujet, ce « droit » semble devenir automatique. Même le Comité P pose le constat dans ses rapports qu'il y a beaucoup trop de membres du cadre dirigeant limitent leur activité à leur bureau.

Et effectivement, beaucoup trop d'entre eux sont chargés de tâches exclusivement administratives, ou d'une fonction qui les écartent presque totalement de la seule préoccupation qu'ils devraient avoir : le travail policier !

La conséquence est évidente, seuls les grades les plus "bas" (et trop souvent avec peu d'ancienneté) sont sur le terrain.

3.6.3. Un immobilisme dommageable

D'autre part, nous constatons que l'on donne de plus en plus un rôle de coordination aux membres du cadre moyen. Et alors qu'ils devraient être la courroie de transmission, ils se retrouvent de plus en plus chargés d'un travail administratif qui les écartent de leur mission initiale de soutien opérationnelle aux équipes de terrain, les cantonnant à un soutien ... qui n'est plus guère opérationnel puisqu'il est derrière un bureau.

Il ressort de l'accumulation des deux derniers points soulevés que les derniers à encore évoluer sur le terrain sont les "pousse-cailloux" (pour qui nous avons le plus grand respect) qui s'y trouvent bien seuls ... et à qui, par conséquent, on ne donne pas suffisamment de temps pour procéder au plus élémentaire : la rédaction de leurs constatations.

3.7. LA POLICE FÉDÉRALE, VÉRITABLE SOUTIEN DE LA POLICE LOCALE

3.7.1. Une gestion du budget en « bon père de famille »

Si le budget de la police fédérale est l'objet de multiples contrôles d'opportunité et de probité, il nous revient très (trop) souvent des exemples de dépenses qui ne relèvent pas nécessairement d'une gestion en « bon père de famille ».

Ce type de gestion, en cette période de vaches maigres et d'effort de réduction imposé, nous paraît fondamental.

Nous considérons qu'il est impératif de poser une réflexion sur le court terme visant au développement contrôlé et contrôlable d'une telle philosophie.

Ainsi, il nous revient que par défaut d'un tel dispositif, des dizaines de millions €, prévus pour des achats logistiques, n'ont pas été utilisés avant la fin de l'année écoulée, alors qu'il y a tant de services et de directions qui pleurent pour avoir du matériel ou du soutien logistique.

Cette bonne gestion à laquelle nous aspirons est fondamentale en ces temps de crise.

3.7.2. Tableau organique, monstre du Loch Ness ?

Le nouveau tableau organique (dit TO 2 TER) a été mis en oeuvre d'une manière tout aussi rapide ... que bizarre. En effet, lorsque les organisations syndicales souhaitent en débattre en négociation, ou plus simplement demandent à savoir quant il sera l'objet d'un débat, la réponse est on ne peut plus évasive.

Nous ne pouvons pas nous défaire de l'idée que ce tableau organique n'est rien d'autre qu'un exercice de style, et une réelle mesure d'économie de facto, visant la démonstration que les carences en personnel ne sont pas ce qu'elles sont, du moins sur papier.

3.7.3. « La police fédérale est presque en état de faillite opérationnelle¹² »

La compression des moyens humains au sein de la police fédérale est constante. A tel point qu'à la fin de cette année 2011, elle comptera une carence en personnel de **913 FTE**.

¹² Professeur De Ruyver - Knack dd 20 octobre 2010

Des services et unités sont tellement en carence de personnel que les missions fondamentales qui sont les leurs ne sont plus exécutées, c'est la réalité et pourtant, selon le tableau organique, il n'y a pas de carence spectaculaire.

Il faut d'urgence procéder à un exercice complet à tous les niveaux (services, unités et directions), par lequel tous les responsables feraient part de leurs réels besoins, en toute honnêteté, sans camoufler une réalité proche du drame par obéissance servile ... et imbécile. Il arrive un moment où même les (hauts) cadres ont un droit « d'insurrection ». Et nous considérons que ce moment est arrivé.

Urgence ... car nous savons que déjà actuellement, de nombreux services et unités sont en tel état de carence qu'ils ne remplissent plus leurs tâches légales. Nous craignons d'avoir à constater qu'en cas d'incident grave, d'une part on pointe la responsabilité de "l'exécutant" plutôt que celle du décideur, et qu'alors les rares « bleu sur la rue » soient une nouvelle fois les dindons d'une triste farce.

Bien sûr, cet exercice va démontrer qu'il y a une carence structurelle en personnel ... Mais alors et seulement alors, on pourra tenter de résoudre le problème de manière honnête et constructive en construisant un tableau organique réaliste.

« Si nous voulons un système policier fonctionnel et efficace, nous devons nous garder de descendre trop bas !¹³ ».

3.7.4. Quel Core-business pour la police fédérale ?

La question doit être posée tant les missions de la police fédérale – qu'on peut effectivement résumer en une police spécialisée et au services de la police locale – sont devenues kaléidoscopiques.

Et cette question en amène une autre qu'il faut oser se poser : toutes les missions actuellement menées par la police fédérale sont-elles des missions pour la police fédérale ... ou tout simplement sont-elles des missions de police ?

Les choix posés par la réponse à cette double question devraient permettre de dégager des capacités.

Cependant, il faut bien se garder de donner « tout au privé ». La privatisation a effectivement ses limites. Ainsi, en France, il y a maintenant plus d'agents de sécurité privée que de policier !

3.7.5. Une possible nouvelle réforme des organes de la police fédérale ?

Il nous revient de plus en plus des initiatives visant à un renforcement de la collaboration entre organes d'une même direction générale (p.e. entre DCA's voisins) dans le but de rationaliser les moyens en vue d'assurer le core-business évoqué plus haut.

Nous déplorons tout d'abord que les initiateurs de ces mouvements ne perçoivent pas l'utilité d'informer les organisations syndicales dans un premier temps puis les membres du personnel concernés dans un second temps de la portée exacte et d'un état des lieux constant de ces mouvements.

D'autre part, ces mouvements rampants sont très souvent assimilés aux prémices inavoués d'une nouvelle réforme des organes de la police fédérale.

¹³ M. Bruggeman - Knack dd 20 octobre 2010

Le SLFP-Police ne tolérera pas de réforme qui ne serait précédée puis accompagnée de mesures sociales fortes, innovantes, permettant une réinsertion harmonieuse aux membres du personnel concernés et une facture nulle en ce qui les concerne.

3.7.6. Les services du Commissariat Général

Nous recevons de plus en plus de plaintes de la part du personnel des services du Commissariat Général. Ces plaintes portent essentiellement sur un manque de respect, d'empathie, de communication ouverte à l'égard des membres du personnel, incluant le non-remplacement des personnes en départ ce qui a pour conséquence directe une augmentation de la charge de travail.

Il n'est pas étonnant, qu'à partir du moment où l'on charge des membres du personnel d'un certain niveau de missions relevant d'un niveau supérieur, ces personnes souffrent très rapidement d'une surcharge de la charge psycho-sociale. Nous recevons de plus en plus le message selon lequel pour certains responsables au sein de ces services, « la fin justifie les moyens » fait partie de leurs principes de management, avec les conséquences humaines qu'on peut aisément imaginer.

Il est plus que temps qu'on pose une évaluation sur la manière dont on traite les membres du personnel.

On doit pouvoir oser se poser la question, comme autorité, de savoir pourquoi les membres du personnel demandent mobilité. Il est trop simple d'essayer de reporter les raisons de ces départs sur le dos des membres du personnel concernés. Si l'on ne se pose pas ces bonnes questions, nous prédisons que dans un avenir proche, certains responsables de ces services deviendront des capitaines de navire sans plus d'équipage.

3.7.6.1.CGSU

Le problème de capacité qui touche aussi les unités spéciales risque de nuire à l'appui rendu par ces services à la police judiciaire fédérale.

Les unités spéciales ne peuvent dès à présent plus répondre positivement à toutes les demandes d'appui en matière d'observation sollicitées par les polices fédérale et locale.

Le combat contre le terrorisme mais aussi toutes les missions entrant dans le cadre des sommets Européens sur le territoire Belge épuise les unités spéciales : leur budget et leur capacité n'ont jamais été prévu pour cette quantité de missions en augmentation constante.

Il faut impérativement définir une nouvelle capacité tenant compte de toutes ces nouvelles missions, telles que celles cadrant dans la lutte contre le terrorisme et dans les sommets Européens.

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 émanant de la police locale. Il faut mettre en œuvre un dispositif transitoire de « disponibilité » [ce que certains chefs de corps mettent en œuvre lorsqu'ils le souhaitent] par lequel la garantie serait donnée aux candidats de revenir dans leur emploi d'origine en cas d'échec. Des détachements temporaires devraient venir alors compenser au sein du corps d'origine la perte en capacité encourue par la candidature.

3.7.6.2.La réalité des éléments intégrateurs (CIA, DCA, mais principalement CIC)

Les Centres d'Information et de Communication (CIC's) provinciaux ont été mis en place après la réforme sans qu'il y ait de véritable débat à leur sujet. Et pourtant nous relevons que toutes les fonctions développées dans ces CIC's sont des fonctions spécialisées qui réclament des formations particulières et constantes.

En plus, nous relevons que ces services vivent une carence chronique en personnel et en moyens :

Flandre-Occidentale	25,4%
Bruxelles	20%
Namur	18,33%
Luxembourg	15,66%
Brabant Wallon	15,32%
Limbourg	13,11%
Flandre-Orientale	11,92%
Liège	10,2%
Hainaut	9,52%
Brabant Flamand	2,38%
Anvers	1,34%

Nous constatons que jamais depuis la réforme on a réussi à demeurer dans les normes arrêtées en matière d'organisation du temps de travail (OTT) pour les heures de nuit et les heures de week-end. Le problème du non-remplacement du personnel fait que les membres de ces services sont de plus en plus confrontés à une charge de travail en augmentation mais aussi à une augmentation très importante de la charge psychosociale, amenant toutes les conséquences connues en une telle situation. Il faut impérativement une solution structurelle visant au respect des normes OTT et à la valorisation du personnel.

3.7.7. L'essoufflement patent de la DGA

3.7.7.1. Généralité

La DGA est la direction générale qui dispose du plus grand nombre de services qui peuvent être cataloguées sous la notion de « Plus de bleu dans la rue ».

Quelques exemples ...

3.7.7.2. La police maritime (SPN)

Avec un effectif de +/- 450 FTE's, la SPN est en carence évidente de personnel par rapport aux missions qui sont les siennes : contrôles frontaliers, patrouilles en bateau, contrôles des illégaux, interventions, ...

En ce qui concerne la logistique, la situation n'est pas plus brillante et il va falloir faire des investissements urgents :

L'année passée, nous apprenions que les collègues sur bateau ne disposaient pas de tenue ad hoc non plus que d'équipement de protection. Nous considérons qu'il est évident (c'est une obligation légale) que chaque policier en SPN doit disposer de son propre équipement de protection sur mesure. Ce constat posé l'année passée nous heurte d'autant plus que les membres des directions, à Bruxelles, disposent eux d'un tel équipement.

En ce qui concerne l'infrastructure, la situation de bon nombre de services de la SPN sont logés dans des conditions totalement inadéquates pour 2011, dans des « bâtiments », dans des containers.

A un certain moment, le nombre d'engin de la flotte en panne était tel qu'à Gand, par exemple, il n'y avait plus rien à mettre à l'eau ; qu'à Anvers (5^{ème} plus grand port mondial), il ne demeurait qu'un bateau utilisable. A l'heure actuelle, le nombre de bateau en panne est encore trop grand.

Vu le fait que l'anglais est la langue principalement utilisée en SPN, il faut évidemment veiller à la bonne connaissance de cette langue. Il faut donc mettre en place un examen d'anglais, qui n'existe pas pour le moment. Nous estimons que les membres du personnel doivent avoir l'occasion au moins une fois par an de passer pareil examen dans cette langue utilisée journalièrement. Et nous considérons que l'allocation va alors avec la reconnaissance linguistique.

3.7.7.3. La police des chemins de fer (SPC)

Nous constatons que la SPC vit une carence en personnel organisée structurellement, considérant que son tableau organique ne répond pas du tout à ses obligations. En plus, nous constatons qu'il n'est absolument pas (ou si peu, en quelques rares endroits) tenu compte de l'évolution de la criminalité en ces lieux très particuliers.

Rendre le job à la SPC attractif, c'est impérativement nécessaire pour renforcer ce service qui en a tant besoin. Il nous apparaît évident que cette attractivité passe par une revalorisation.

En plus, on ne tient pas assez compte du problème posé par le nécessaire bilinguisme ou même le multilinguisme. De nombreux postes SPC sont confrontés à d'autres langues que les langues nationales. Il faut là aussi veiller à une revalorisation de la connaissance linguistique.

3.7.7.4. La réalité d'une réserve générale respectueuse des droits sociaux de ses membres du personnel

A titre général, nous constatons que la « réserve générale » a connu, depuis la réforme des polices, une évolution par laquelle des services comme les GIS et les CAV sont réellement devenus des services spécialisés. On a demandé beaucoup d'effort aux membres de ce personnel, et on continue à leur en demander, comme la disponibilité, et cette spécialisation (à tel point que certaines missions actuelles du GIS relevaient avant de CGSU) sans qu'il ne soit question de compensation.

Voici dix ans que nous exigeons une planification des services digne de ce nom pour ce qui est maintenant DAR/GIS, mais on la refuse sous prétexte de problème de capacité. Ainsi, il est de plus en plus courant que nous constatons des viols de la réglementation OTT (organisation du temps de travail). La combinaison de l'absence d'une planification des services, de l'irrespect de l'OTT, et de l'obligation pour les membres du personnel de rester pendus à leur téléphones - après 17 heures - pour connaître leur service du lendemain est inacceptable en 2011.

3.7.7.5. La police de la route (WPR)

La police de la route de la police fédérale se dirige vers une carence en personnel dramatique annoncée en 2015. 30 % des motards sont en effet dans leurs cinq dernières années de carrière.

Il faut impérativement des mesures d'urgence pour amortir ce choc et visant à la mise en place de nouveaux motards brevetés. Ainsi nous apparaît-il que les mesures temporaires prises sont inadéquates et insuffisantes : prélever des policiers à la sortie des Académies, alors qu'ils n'ont aucun brevet WPR, n'a aucun sens et provoque au contraire bien des frustrations auprès des collègues.

Si l'on analyse les choses d'un point de vue strictement théorique, la carence en personnel actuelle n'apparaît pas comme aussi spectaculaire. L'explication est simple : l'OT 2Ter qui sert de base à toute analyse actuellement ne tient aucun compte des nécessités réelles et des présences effectives en personnel.

Il nous paraît qu'il faut développer d'urgence une nouvelle étude visant à déterminer les besoins exacts et réels (incluant plus de contrôles de nuit et de week-end) et organiser les recrutements nécessaires à cette fin (voyez notre chapitre OT).

3.7.8. L'avenir de la DGJ

3.7.8.1. Généralité

D'une part, la DGJ souffre d'un problème à deux facettes : une pyramide des âges encore plus mal développée que dans le reste du paysage policier ; des traces de la réforme encore particulièrement visibles. C'est deux éléments d'un même problème sont en conflit, et il faut trouver d'urgence une solution globale à ce problème.

Il faut faciliter les flux de l'ensemble du paysage policier vers la DGJ pour prévenir les effets désastreux des départs massifs entre 2016 et 2021, faute de quoi la DGJ ne sera plus que l'ombre d'elle-même.

Mais pour faciliter ces flux, il faut rendre l'emploi attractif au sein de la DGJ. Il faut donc impérativement se tourner vers l'avenir. Ainsi, nous constatons qu'il reste de-ci de-là des îlots de différences statutaires qui pourraient être annihilés sans trop d'efforts, mais avec un peu de créativité.

Cependant et comme nous l'écrivons plus haut, il faut aussi se tourner vers l'avenir. Et la différence statutaire évidente existant entre anciens dans le système avant 2001 et « nouveaux » est telle que l'emploi dans la DGJ n'est pas attractif.

3.7.8.2. Les labos PTS, parent pauvre

Dans la circulaire des Procureurs Généraux Col 07/2010 (concernant l'application de l'arrêt Salduz) parue l'année passée, on insiste sur le fait qu'à l'avenir, la recherche des indices menée par les laboratoires de la police judiciaire fédérale est de première importance.

Il est à remarquer que le Collège des Procureurs Généraux souligne qu'il y a un problème de capacité des services de police pour garantir que toute affaire judiciaire importante sera l'objet d'un travail d'enquête sérieux de manière telle que tous les éléments essentiels d'enquête seront bien relevés.

Certains responsables ont déjà pensé confier le travail de recherche technique et scientifique judiciaire à la police locale. A nos yeux, il s'agit là de la plus mauvaise solution, considérant qu'il n'y aurait plus de garantie du respect des normes ... En plus, les zones de police ne disposent de toute façon pas d'une (sur)capacité autorisant un tel passage de compétence.

La police technique et scientifique relève purement de l'appui spécialisé qu la police fédérale doit livrer à la police locale, et doit dès lors demeurer une des tâches de la DGJ. Les labos de la police judiciaire fédérale sont véritablement en carence de personnel et attendent une solution, et il en existe, désespérément !

Et à ce sujet, il faut admettre que la mesure proposée par le SLFP-Police de permettre aux Calog Niveau B de devenir des membres du cadre opérationnel par le biais de passerelle(s) à mettre en œuvre et sous certaines conditions, demeure une mesure favorable au niveau humain, au niveau économique et au niveau opérationnel.

3.8. LA GARANTIE DE LA SURVIE DU SYSTÈME CHOISI

3.8.1. La réalité du renforcement des polices fédérale et locale suite à l'accord sectoriel 2009-2010

L'accord sectoriel 2009-2010 dispose que 200 recrutements supplémentaires seront opérés pour répondre (en partie) aux effets de la pyramide des âges au sein de la police fédérale. Nous avons été particulièrement étonnés des modalités de répartition chiffrée entre les différents grands services de la police fédérale.

Ainsi, si 15 de ces FTE supplémentaires seront affectés aux services du CG, il n'y en aura que 50 affectés à DGJ et DGA, alors que 85 seront consacrés à la DGS seule. Nous avons le sentiment que cette clef de répartition ne correspond pas à l'esprit de l'accord qui voulait « plus de bleu dans la rue » par effet direct et pas par écho. Nous estimons qu'en tout premier lieu, ce sont les nécessités directement opérationnelles qui doivent être rencontrées, même si nous ne doutons pas que la DGS, pour la fourniture du service de soutien aux opérationnels, a aussi besoin d'une part de ces recrutements supplémentaires.

D'autre part, nous estimons que les carences structurelles au sein des services et unités « non-opérationnels » peuvent être annihilées par une diminution du nombre de directions, services, et de la bureaucratie.

3.8.2. Le danger d'une concurrence stérile entre les piliers judiciaires fédéral et local

Si nos souvenirs sont bons, l'origine même de l'accord Octopus puis de la Loi sur la Police Intégrée, c'est la concurrence effrénée entre différents corps de police en matière judiciaire. Nous craignons qu'en leur état actuel, les deux piliers judiciaires de la police intégrée soient menacés du danger d'une concurrence stérile.

Il nous paraît tout d'abord d'une extrême urgence de consolider l'existence des sections d'enquêtes judiciaires des zones de police locale par une obligation légale pour les zones de police locale de disposer d'une structure judiciaire portant une seule dénomination, plutôt que de devoir seulement investir une capacité dans le travail judiciaire. Une telle mesure permettra de rasséréner les membres du personnel par rapport à l'exclusivité de leurs missions, puis permettra une harmonisation sans heurt des statuts, annihilant toute source de jalousie.

Enfin, il nous paraît tout aussi urgent de conscientiser un acteur qui est à l'écart de la plateforme de concertation : le magistrat instructeur. En effet, cet acteur incontournable de la bonne mise en œuvre des forces de police judiciaire use trop souvent maladroitement des moyens mis à sa disposition par tel ou tel autre des piliers, provoquant des malentendus qui gangrènent en frustrations. Cet acteur doit comprendre – et il faut lui donner les moyens de comprendre – que la mise en œuvre de telle équipe de garde pour telle mission judiciaire ne se fait pas à la légère.

3.8.3. DGS, au service de tous au sein des deux composantes de la police intégrée

3.8.3.1. Une politique des achats respectueuse du cadre légal ET réelle offre de services orientée vers les zones

La politique des achats actuellement menée par la police fédérale est complètement défailante en ce qu'elle ne respecte pas le cadre légal et en ce qu'elle ne répond pas (ou 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 paire avec la mise en place de dispositifs coercitifs.

Les économies réelles sont à ce prix.

3.8.3.2. Des forces en suffisance, mais proportionnelles à la mission d'appui

Nous constatons que la DGS souffre cruellement de forces vives. La carence en personnel, selon qu'on l'observe par rapport au tableau organique, au budget, ou à la norme peut atteindre 25%. C'est évidemment énorme pris stricto sensu.

Cependant, nous constatons aussi que le renforcement de la police fédérale acquis par notre organisation lors des dernières négociations sectorielles a été réparti entre les trois DG et le CG très à l'avantage de la DGS ... alors qu'il avait été entendu que ce renforcement devait être orienté vers « plus de bleu sur le terrain ». Même si nous comprenons que le renforcement de la DGS représente par écho un renforcement des policiers sur le terrain, le chiffre évoqué nous paraît exagéré.

Ainsi, si nous prônons le fait que la DGS ne peut en aucun cas être considérée comme un parent pauvre de la police fédérale, nous ne pouvons pas comprendre non plus qu'une analyse n'est pas lancée pour la détermination exacte des besoins réels qu'exigent sa mission d'appui aux autres DG de la police fédérale, dans cette fameuse vision de « plus de bleu dans la rue ».

3.9. La diminution de la charge administrative

3.9.1. Des corrections fonctionnelles et structurelles à la direction du service médical

Il nous paraît que le Service médical interne à la police fédérale, ainsi que le système de la gratuité des soins, est un système globalement trop lourd et dépassé.

Nous considérons qu'une révision complète s'impose.

3.9.2. La loi disciplinaire

3.9.2.1. Généralités

Beaucoup d'autorités locales estime 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.

3.9.2.2. Mesures d'ordre et mesures d'ordre interne Vs les sanctions déguisées.

Si nous constatons trop souvent que certaines autorités nient les droits à la défense dans le cadre des procédures disciplinaires, et/ou « raccourcissent » 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. Ce constat tient souvent d'un fort sentiment car il est très difficile de prouver la chose. Et ces autorités jouent de cette difficulté, évidemment.

Il faut qu'un cadre légal soit mis en place reprenant toutes les mesures d'ordre, et prévoyant clairement un dispositif de droit à la défense.

Ces mesures (modifications fondamentales du Conseil de discipline pour qu'il soit paritaire et dispose d'un pouvoir décisionnel ; cadre légal avec droit à la défense pour les mesures d'ordre) permettront, nous en sommes convaincus, la diminution des procédures devant les Tribunaux administratifs dont les décisions éloignées dans le temps sont toujours très difficiles à appliquer par l'administration, et causes de bien des dommages collatéraux.

3.10. Uniformisation de l'informatique

3.10.1. Généralité

On parle volontiers d'une réforme des polices réussie. Mais si l'on observe plus précisément la matière informatique dans le secteur policier, on constate qu'il y a encore beaucoup de travail.

Le principe retenu par le SLFP-Police est matière de développement informatique futur est qu'il ne peut avoir qu'un seul objectif : la réduction de la charge administrative et l'économie des capacités à mettre en œuvre. Ainsi, on peut imaginer pour illustrer le propos qu'on développe comme c'est le cas en Espagne des chambres d'audition vidéo-filmée au sein des prisons pour éviter tous les déplacements actuels de détenus, certes, mais accompagnés de policiers en nombre, autant de capacité économisée.

Mais nous devons déplorer que le manque de moyens, la politique poussant à toutes les économies possibles, et un management aberrant, ne nous conduisent pas vers une situation aussi idyllique.

« *Jules de chez Schmidt en face* » peut payer ses impôts depuis des années et avec un outil très simple, tout comme il peut consulter ses données personnelles au RRN. Il peut encore surfer et même regarder la télévision sur son GSM sans que cela lui coûte trop cher.

3.10.2. Vision opérationnelle

Voici une petite liste de ce que l'on ne peut pas faire dans la police intégrée :

Rassembler en un les deux programmes de rédaction des procès-verbaux :

Feedis (police fédérale)

ISLP (police locale) ;

Pour un policier de la zone X, se logger dans le système informatique de la zone Y pour, par exemple, rédiger un procès-verbal d'audition, alors que tous les corps de police locale sont reliés par un réseau informatique qui ne permet qu'un « UpLink ». En conséquence, ce policier de la zone X doit :

Prendre son carnet de renseignement et son meilleur stylo pour ensuite tout réécrire dans l'ISLP à son retour dans sa zone ;

Rédiger l'audition sur un PC « stand-alone », la sauvegarder sur un périphérique quelconque, puis au retour dans sa zone, demander au gestionnaire système d'injecter cette audition dans le système. Cette dernière solution semble la plus simple MAIS :

La licence MSWord du système ISLP est encore une version 6.0 qui date de 1993 (18 ans d'âge, comme un bon vieux whisky) et est très limitée en possibilités, ce qui provoque bien des incompatibilités en terme de mise en page ;

Vu le peu de confiance dans les membres du personnel, et la peur-panique de virus dans le systèmes, il existe une interdiction générale d'usage des périphériques externes de sauvegarde sur le système ISLP.

Si le gestionnaire système est absent, l'injection de cette audition est impossible ... avant quelques temps ;

Si pour la plupart des membres du personnel de la zone, les constats posés plus haut sont peu préoccupants puisqu'ils demeurent dans le ressort de la zone, il en va tout autrement pour les enquêteurs judiciaires qui sortent très souvent du ressort de la zone et même de l'arrondissement judiciaire par le fait de la Col 2/2002. Pour ceux-là, c'est la débrouille continue, au risque de se faire lyncher par l'organe de la police fédérale chargé des questions informatiques : Saint DST.

Les CIA (carrefour de l'information pour l'arrondissement, nous en parlons plus haut) qui sont une des clefs essentielles à l'intégration issues de la réforme, n'ont aucun accès au registre des procès-verbaux d'une zone de police, qu'elle soit de son arrondissement ou d'ailleurs. Les membres du personnel de ces services fondamentaux doivent journalièrement procéder par exportation du système ISLP (rapport journalier). S'ils souhaitent une copie d'un procès-verbal, ils doivent prendre contact avec le responsable de la zone concernée. Avec un peu de chance, ils recevront alors une copie

informatique mais la plupart du temps, il s'agira plutôt d'un fax. S'il y a des informations intéressantes, il faut alors les retaper complètement ... Et nous sommes en 2011.

3.10.3. Communication interne via mail

Nous sommes en 2011, et on n'a toujours pas réussi à mettre en œuvre un système de communication par e-mail au sein de la police intégrée. La police fédérale travaille toujours avec « TeamWare », tandis que les corps de police locale travaillent avec « Puma ». Les deux systèmes sont bien connectés ensemble mais il est régulier que des e-mails se perdent dans la nature informatique.

Il nous paraît urgent de développer et mettre en place un système commun pour l'ensemble de la police intégrée.

3.10.4. Comptabilisation des prestations

De nombreuses zones disposent de leur propre programme pour la comptabilisation des prestations.

Et pourtant, la police fédérale a conçu et met gratuitement à disposition un programme uniforme « Galop ». Mais il apparaît que beaucoup de zones de police refusent obstinément ce programme tout fait et adapté aux besoins, et font le choix de dépenser des montants réellement excessifs dans la production par des firmes privée de programmes ... qui quelquefois ne fonctionnent jamais.

Ils ne sont évidemment pas compatibles avec le « Galop » qui est utilisé par le secrétariat social de la police intégrée, avec pour conséquences que régulièrement des erreurs apparaissent, mais qu'en plus, une nouvelle fois, les données doivent être réencodées manuellement. Il y a là une réelle perte de capacité liée bien souvent à des intérêts orgueilleusement partisans.

En plus, nous constatons que les chefs de service sont très souvent occupés, pour une grosse partie de leur temps de travail, à comptabiliser ou à contrôler les prestations de leurs collaborateurs. Nous ne pouvons concevoir que dans une entreprise moderne, les contrôles identiques sont répétés à différents niveaux, en cascade. Cette nouvelle dépense en capacité doit être l'objet d'une correction.

Enfin, nous ne pouvons pas comprendre que les autorités fédérales qui mettent à disposition un programme uniforme et gratuit, ne puissent imposer celui-ci aux corps de police locale.

3.11. UN FOND DES AMENDES RÉORIENTÉ

3.11.1. Fond de la sécurité routière – Fond de la sécurité

Ces derniers temps, le "Fond des Amendes" a retenu une grande part de l'attention. Fond des Amendes, qui à la longue, d'une poursuite « pédagogique » des infractions de roulage est devenu une simple vache à lait. Nous constatons que beaucoup de zones de police sont dès à présent dans un état de dépendance puisque les revenus de ce Fond leur permettent le paiement des heures supplémentaires prestées dans le cadre de contrôle de circulation. Ainsi, nous doutons que le brave citoyen qui a été flashé à 51 km/Hr comprenne jamais en quoi cela participe de la sécurité routière.

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 Fond génère. Et nous voilà dans un cercle vicieux duquel il sera bien difficile de sortir.

Une autre conséquence est que les policiers qui se sont spécialisés dans un travail plus judiciaire se sentent devenir des policiers de “second rang”. Nous constatons qu’il y a des zones de police dans lesquelles les chiffres de la criminalité sont réellement hallucinants mais où le travail judiciaire est organisé de manière telle, qu’il nous apparaît que ce travail judiciaire n’est plus une priorité du tout pour le cadre dirigeant.

Nous plaidons en conséquence pour traduire dans les faits et les actions le Fond de la sécurité routière en un Fond 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 les zones de police pour prétendre à ce Fond de la sécurité devraient être globalisantes.

3.11.1.1 Les agents de quartier ne sont pas des receveurs des amendes !

Tout le monde sait qu’énormément de contrevenants ne paient pas leurs amendes.

Nous constatons que la Justice demande alors aux policiers d’aller pressurer ces mauvais payeurs.

Nous dénonçons cette pratique depuis des années le fait que la police de proximité est inondée de ces missions qui coûtent au service à la population une masse de capacité policière.

Les policiers qui se sont spécialisé dans un travail plus judiciaire se sentent devenir des policiers « second rang »

Ce n’est pas seulement contradictoire avec le principe “plus de bleu dans la rue” et avec la philosophie du community policing, mais cela met aussi les agents de quartier dans une position ambiguë de « receveurs des amendes », ce qu’ils ne sont pas.

Nous attendons donc de l’autorité politique qu’elle décide d’une solution plus professionnelle et nous pensons au système mis en place aux Pays-Bas (une nouvelle fois) où ce sont des bureaux d’encaissement qui s’occupent de recouvrer les amendes auprès des contrevenants.

Annuellement, il y a environ 500.000 contrevenants qui ne paient pas leurs amendes et à qui on envoie un certain nombre de sommations. Un petit calcul nous apprend ce qui suit : 500.000 mauvais payeurs, objets de 2 sommations (visite au domicile+audition+rédaction des procès-verbaux) à 2 Hr/contrevenant = 1.000.000 heures sur base annuelle.

Si l’on tient compte d’un nombre annuel théorique d’heures de 1.520 heures (= 1 FTE), le chiffre mentionné plus haut peut se traduire par **658** FTE !

Et ce calcul est fort relatif puisque nous ne tenons compte que des contrevenants qui au final du processus ne paient toujours pas leurs amendes. Nous ne tenons pas compte des mauvais payeurs qui paient en cours de processus, après la première sommation de l’agent de quartier.

3.11.1.2. Un fond des amendes géré avec l'aide du privé

Pour l'année **2007**, la police constatait 486.299 transactions impayées, soit 17 % des 2,8 millions de procès-verbaux de roulage rédigés.

Ces transactions impayées représentent une perte d'entrée à hauteur de **24.314.950 €** ! Il s'agit d'une estimation moyenne, basée sur un montant de 50 € par transaction et les coûts occasionnés par les sommations ne sont pas pris en compte. Ce montant très important peut lui être traduit en quelques **800 jeunes policiers**.

Pour 2008, les chiffres ne sont disponibles que pour le premier trimestre, mais le pourcentage de transactions impayées demeurent équivalent : 17 %, soit 266.687 des 1.609.675 procès-verbaux de roulage rédigés.

Ces chiffres sont en constante augmentation. Ainsi, le Parquet de Tongres constate pour l'année passée que presque 30 % des perceptions immédiates de 2007 n'ont pas été payées.

Le procureur du Roi Ivo Delbrouck mentionne le fait que chaque année, il faut déplorer de plus en plus d'impayés.

Nous sommes convaincus qu'adopter enfin une procédure professionnelle pour la perception des amendes ne sera pas que générateur de dégageant de capacité à la police

L'année passée, le Parquet de Tongres a dû traiter 12.622 perceptions immédiates impayées. En 2007, il s'agissait de 9.770. Le Parquet de Hasselt a dû pour sa part en traiter 20.000 pour la même année. Là, le nombre d'amendes impayées demeure identique en pourcentage. Selon le procureur Delbrouck : « *Alle wanbetalers krijgen van het parket een voorstel tot minnelijke schikking. Die is altijd 10 euro hoger dan de onmiddellijke inning. Wie ook dit niet betaalt, wordt verhoord en moet voor de politierechter verschijnen* ». D'après lui, la majorité

des contrevenants ne réagit pas à la proposition de transaction, provoquant toute une procédure coûteuse en temps et capacité.¹⁴

Le Parquet semble ne pas suivre non plus l'augmentation exponentielle des infractions de roulage (2,7 millions en 2010), et cela a pour conséquence les corps de police locale doivent arrêter dès lors que le résultat des contrôles a atteint les limites des possibilités de traitement du Parquet¹⁵.

Autant au sein de la Justice que l'Intérieur, l'idée fait son chemin de donner la perception des amendes au secteur privé, pour un traitement professionnel et en vue d'un allègement de la charge tant des zones de police que du Parquet. « *Nous pouvons agir comme aux Pays-Bas, où des bureaux d'encaissement couplés à un organe central permettraient la perception des amendes en matière de roulage.*¹⁶ ».

Autre constat, six amendes sur dix pour lesquelles un juge de police est mis en oeuvre ne sont pas payées non plus. Ce qui signifie, pour l'année passée par exemple, qu'il y a un manque à gagner de presque 90 millions €, selon le ministre Reynders. Ses services ne vont généralement pas plus loin que l'envoi d'une sommation et d'une lettre recommandée. Les huissiers ne sont jamais activés.

¹⁴ HLN 06/05/10

¹⁵ Groupe de presse Publishing dd 7 février 2011

¹⁶ www.guidodepact.be

Ce qui signifie que des 151 millions € espérés en 2008, seulement 61 sont réellement encaissés. Presque 90 millions € demeurent impayés, ainsi que le démontrent les chiffres avancés par le ministre Reynders.¹⁷

90 millions € représentent 3.000 FTE à la police.

Nous sommes convaincus qu'adopter enfin une procédure professionnelle pour la perception des amendes - et nous prônons la privatisation de cette mission à l'instar de l'exemple Hollandais - ne sera pas que générateur de dégagement de capacité à la police. Nous sommes aussi convaincus qu'une telle décision amènera des économies de moyens et même des rentrées supplémentaires pour des politiques novatrices tant à la Justice qu'à la police.

¹⁷ De Standaard 05/12/2009

4. CONCLUSION

Le coût global de la police intégrée en Belgique est de 2,4 milliards €¹⁸.

A titre de comparaison, jetant une nouvelle fois un œil chez nos voisins Bataves, nous constatons qu'ils consacrent 5 milliards € à l'appareil policier. En 2007, ils ont augmenté le nombre de policiers de 1.100 FTE ...

Il est donc erroné de la part de certains politiques de vendre à l'opinion publique que la police coûte cher aux contribuables. Ce genre « d'inexactitude » n'est pas que démotivant pour les policiers, mais cela ruine aussi l'image de l'appareil policier.

Nous considérons qu'il faut tout d'abord investir de manière urgente dans tous les éléments directement opérationnels. Ces dernières années, le nombre de FTE's a diminué de manière drastique, voire dramatique. Et cela ne sera pas sans conséquences catastrophiques à sur l'opérationnalité de la police, vu les effets à venir de la pyramide des âges. Dès à présent, c'est déjà une réalité en certains services.

Et pour le recrutement, et pour la formation, il faut d'urgence s'inquiéter des normes de qualité. Il faut pousser au plus loin possible la logique de la simplification administrative et des procédures. Il faut rendre la carrière attractive, comme il faut améliorer le bien-être au travail, et il faut tout autant veiller à ce que le concept « plus de bleu dans la rue » soit une réalité. Il faut ainsi moderniser et coordonner l'informatique en général, ... Evidemment, cette liste d'actions à mener dans le court terme n'est pas limitative.

Et pour que cela devienne réalité, il est plus que temps de poser les bons choix politiques. Et dans cette logique, la réorientation rapide de la politique concernant les amendes permettrait un dégagement de pas loin de 3.500 à 4.000 FTE's qui pourraient être bien utiles tout autant à la police qu'à la Justice.

Ces moyens récupérés doivent être automatiquement réinvestis dans les effectifs et les capacités opérationnelles. Il faut cesser le détournement opéré ces dernières années des économies imposées à la sécurité.

Economiser sur le dos de la police ne participe en rien à la sécurité générale et au service policier à la population tels que souhaités par les contribuables. Il faut admettre que le réinvestissement impérativement nécessaire dans ce service policier à la population, en terme de qualité et de quantité, impose des efforts.

Car ... la sécurité a un prix !

¹⁸ Belga/adb

TABLE DES MATIERES

1.	Efficacité fonctionnelle	1
1.1.	Recrutement	1
1.1.1.	Un recrutement simplifié et accéléré	1
1.1.2.	Attirer les jeunes, une nécessité de survie	1
1.2.	Formations	2
1.2.1.	Revaloriser la formation de base	2
1.2.2.	Une formation de base riche, uniforme et valorisée	2
1.2.2.1.	La reconnaissance de la formation de base interne à l'extérieur de la police intégrée	3
1.2.2.2.	Un bagage académique commun, sous contrôle, pour la formation de base	3
1.2.2.3.	Une sanction commune de fin de formation de base	3
1.2.2.4.	Une formation à la conduite défensive de véhicules à moteur, intégrée à la formation de base.	4
1.2.3.	Les formations spécialisées	5
1.2.4.	Les formations continues	6
1.2.5.	Les formations certifiées	6
1.3.	Rendre la carrière à la police attractive et épanouissante.	7
1.3.1.	Une première affectation correspondante aux qualifications	7
1.3.2.	La révision des échelles barémiques, exigence sans fondement ?	7
1.3.3.	La garantie d'un soutien réel en cas « de malheur »	7
1.3.3.1.	Article 52 et suivants de la Loi sur la Fonction de Police	7
1.3.3.2.	Reconnaissance des accidents du travail	8
1.3.3.3.	Les plaintes non fondées	8
1.3.3.4.	Le contexte global d'une assistance due	9
1.3.4.	La mise en place de grades intermédiaires dans les cadres de base et moyen	10
1.3.5.	L'accès à une qualité judiciaire OPJ gratifiante	10

1.3.6.	La « statutarisation » doit être la règle	10
1.3.6.1.	Les recrutements contractuels	10
1.3.6.2.	Des possibilités de promotion sociale	10
1.3.6.3.	Le travail à temps partiel et les conséquences ingrates	11
1.3.6.4.	Une véritable carrière	11
1.3.6.5.	Le « deuxième pilier » pour les Calog contractuels, une bonne idée ?	11
	Une externalisation sauvage ...	11
1.3.7.	Le système de points-tenue	11
1.3.8.	Le sport et le maintien de la condition physique	12
1.3.9.	Les conditions des fonctions à mandat	13
1.4.	Investir dans le bien-être des membres du personnel.	14
1.4.1.	Principes généraux	14
1.4.2.	Violences contre les policiers	14
1.4.2.1.	Approche globale	14
1.4.2.2.	Rétablir les agents de police dans leurs missions, pour leur sécurité	15
1.4.2.3.	Le récent protocole d'accord Hollandais	15
1.4.2.4.	Que dit la loi sur le Bien-être ?	15
1.4.2.5.	Des sanctions plus dures et effectives	16
1.4.2.6.	La motivation des chargés de cours « maîtrise de la violence »	16
1.4.2.7.	Les choix en matière d'armement des policiers	17
1.4.3.	Le pacte des générations et la pyramide des âges inversée	17
1.4.3.1.	Les quotas individuels de congé pour motif de santé, un rendez-vous manqué ?	17
1.4.3.2.	Choyer les anciens pour ne pas perdre l'expérience	17
1.4.4.	Infrastructure et moyens matériels	17
1.4.4.1.	Généralités	17

1.4.4.2. Le réseau ASTRID	18
1.4.4.3. Centres de la « gestion de la violence »	18
Stands de tir	18
Centres de formation déconcentrés « gestion de la violence »	19
1.4.5. La loi syndicale	19
1.4.5.1. Protection du délégué syndical	19
1.4.5.2. Réforme des CCB's fédéraux	20
1.4.6. Un service social encore plus social ...	20
1.5. Veiller au maintien du niveau de vie des pensionnés et des veufs(ves)	20
1.6. La gratuité des soins pendant et après la carrière	21
1.6.1. L'inégalité au sujet de la gratuité des soins médicaux entre membres du cadre opérationnel et membres du Calog.	21
1.6.2. Garantir le libre-choix du médecin curatif	21
2. Efficacité structurelle	22
2.1. Révision de la norme KUL	22
2.2. La taille adéquate des zones de police	22
2.3. Les économies d'échelle sont-elles une fin en soi ?	22
2.4. Transport des détenus	22
3. Efficacité organisationnelle	24
3.1. Les fonctionnalités de base	24
3.2. Un système de mobilité = gain de capacité	24
3.2.1. Un système de mobilité simplifié, économique et transparent	24
3.2.2. Des sélections réduites au strict nécessaire	25
3.2.3. Un système de sélection relevant d'une seule administration	25
3.2.4. Mobilité pour les zones bilingues	25
3.3. Une organisation plus efficace vs la culture « des grains aux poulets »	26

3.3.1.	La commission Déontologie	26
3.3.1.1.	Fonctionnement et organisation	26
3.3.1.2.	La culture « du grain pour les poulets » (graaicultuur en Néerlandais)	27
3.3.2.	Les services de contrôle	27
3.3.2.1.	Les services de contrôle interne aux corps de police locale	27
3.3.2.2.	Les services de contrôle pour la police intégrée	28
3.3.2.3.	Un code de déontologie propre à ces membres du personnel	28
3.3.3.	Evaluation des membres du personnel	28
3.4.	« Pas plus de bleu dans la rue »	29
3.5.	Plus de bleu dans les prisons que dans la rue	29
3.6.	Une armée figée de colonels ?	30
3.6.1.	Membres du cadre officier = bureaucrate ?	30
3.6.2.	Mais quel est leur core-business ?	30
3.6.3.	Un immobilisme dommageable	31
3.7.	La police fédérale, véritable soutien de la police locale	31
3.7.1.	Une gestion du budget en « bon père de famille »	31
3.7.2.	Tableau organique, monstre du Loch Ness ?	31
3.7.3.	« La police fédérale est presque en état de faillite opérationnelle »	31
3.7.4.	Quel Core-business pour la police fédérale ?	32
3.7.5.	Une possible nouvelle réforme des organes de la police fédérale ?	32
3.7.6.	Les services du Commissariat Général	33
3.7.6.1.	CGSU	33
3.7.6.2.	La réalité des éléments intégrateurs (CIA, DCA, mais principalement CIC)	33
3.7.7.	L'essoufflement patent de la DGA	34
3.7.7.1.	Généralité	34

3.7.7.2. La police maritime (SPN)	34
3.7.7.3. La police des chemins de fer (SPC)	34
3.7.7.4. La réalité d'une réserve générale respectueuse des droits sociaux de ses membres du personnel	35
3.7.7.5. La police de la route (WPR)	35
3.7.8. L'avenir de la DGJ	36
3.7.8.1. Généralité	36
3.7.8.2. Les labos PTS, parent pauvre	36
3.8. La garantie de la survie du système choisi	36
3.8.1. La réalité du renforcement des polices fédérale et locale suite à l'accord sectoriel 2009-2010	36
3.8.2. Le danger d'une concurrence stérile entre les piliers judiciaires fédéral et local	37
3.8.3. DGS, au service de tous au sein des deux composantes de la police intégrée	37
3.8.3.1. Une politique des achats respectueuse du cadre légal ET réelle offre de services orientée vers les zones	37
3.8.3.2. Des forces en suffisance, mais proportionnelles à la mission d'appui	37
3.9. La diminution de la charge administrative	38
3.9.1. Des corrections fonctionnelles et structurelles à la direction du service médical	38
3.9.2. La loi disciplinaire	38
3.9.2.1. Généralités	38
3.9.2.2. Mesures d'ordre et mesures d'ordre interne Vs les sanctions déguisées.	38
3.10. Uniformisation de l'informatique	39
3.10.1. Généralité	39
3.10.2. Vision opérationnelle	39
3.10.3. Communication interne via mail	40
3.10.4. Comptabilisation des prestations	40
3.11. Un fond des amendes réorienté	40

3.11.1.	Fond de la sécurité routière – Fond de la sécurité	40
3.11.1.1	Les agents de quartier ne sont pas des receveurs des amendes !	41
3.11.1.2.	Un fond des amendes géré avec l'aide du privé	42
4.	Conclusion	44