

Titre

2014000227

17 MARS 2014. - Circulaire ministérielle GPI 80 relative aux relations syndicales au sein de la police intégrée et au sein de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale

Source: Intérieur

Publication: 16 avril 2014

Numéro: 2014000227

page: 32672

Dossier numéro: 2014-03-17/05

Entrée en vigueur : 16 avril 2014

Erratum : Publication du 24 avril 2014, numéro 2014000323, page 34805 [image de la publication officielle](#)

Table des matières

Art. M

Texte

Article M.

1. DISPOSITIONS GENERALES

1.1. Introduction

La présente circulaire a pour objectif d'apporter quelques précisions sur le statut syndical du personnel de la police intégrée et de contribuer ainsi à favoriser le dialogue social et à encourager la collaboration constructive avec les partenaires sociaux.

Pour une compréhension correcte de la réglementation précitée, il semble opportun d'indiquer que le statut syndical du personnel de la police, d'une part, s'inspire étroitement des règles de droit commun de la loi précitée du 19 décembre 1974, mais, d'autre part, s'en distingue aussi par ses accents propres que sont le caractère opérationnel, la neutralité et l'obligation de disponibilité de la police comme prestataire de service public.

1.2. Les sources

L'information reprise dans la présente circulaire est basée sur les textes repris dans les références.

1.3. Domaine d'application

La présente circulaire traite des relations avec les organisations syndicales du personnel de la police fédérale et locale ainsi que du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale, que celles-ci défendent les intérêts des membres du personnel du cadre opérationnel, du cadre administratif et logistique ou des deux.

2. CONVENTIONS DE DEFINITIONS

Dans les dispositions de la présente circulaire, on entend par :

- la loi : la loi visée en Ref. 3;
- l'arrêté royal (AR) : l'arrêté royal visé en Ref. 7;
- l'arrêté ministériel (AM) : l'arrêté ministériel visé en Ref. 10;
- membre du personnel : un membre du personnel du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique de la police fédérale ou de la police locale ou de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale;
- fonctionnaire de police : un membre du personnel du cadre de base, du cadre moyen ou du cadre des officiers de la police fédérale ou de la police locale ou de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale;
- le ministre : le ministre de l'Intérieur;
- DGS : la direction générale de l'appui et de la gestion;
- DSI : la direction des relations internes de la direction générale de l'appui et de la gestion.

3. PRINCIPES DE BASE

3.1. Le droit d'adhésion

Les membres du personnel peuvent s'affilier à une organisation syndicale. Ce droit implique qu'il ne peut être reproché à un membre du personnel le fait d'être ou non affilié auprès d'une organisation syndicale déterminée.

3.2. Réserves

Les membres du personnel sont cependant expressément tenus au respect des dispositions suivantes :

- ils doivent répondre à tout appel relatif à l'exécution du service et ne peuvent s'absenter du service sans autorisation ou justification (Art. 125, alinéa 2, et 133 LPI). L'exercice du droit de grève est soumis à certaines conditions qui seront abordées plus loin dans cette circulaire;
- ils doivent éviter tout acte ou attitude de nature à ébranler leur présomption d'impartialité (Art. 127, alinéa 2, et 133 LPI).

4. LES ORGANISATIONS SYNDICALES

4.1. Généralités

Il y a lieu de distinguer les organisations syndicales représentatives et les organisations syndicales agréées. Cette distinction est importante pour déterminer les facilités, le nombre de délégués syndicaux et les prérogatives des organisations syndicales respectives.

4.2. Les organisations syndicales agréées

4.2.1. Conditions (Art. 13 Loi)

Sont agréées par le Roi, les organisations syndicales qui répondent aux conditions suivantes :

- 1° défendent les intérêts du cadre opérationnel et/ou du cadre administratif et logistique de la police fédérale;
- 2° ne visent dans leurs statuts ni dans leur fonctionnement des objectifs qui constituent une entrave aux missions confiées aux services de police par l'article 1er de la loi du 5 août 1992 sur la fonction de police et qui veillent à ce que cette interdiction soit prise en considération par leurs délégués syndicaux;
- 3° transmettent, sous pli recommandé, une copie de leurs statuts et de la liste de

leurs dirigeants responsables au ministre.

Leur agrément ne leur est maintenu que tant qu'elles satisfont aux conditions fixées aux 1° et 2° et que si elles portent à la connaissance du ministre les modifications apportées à leurs statuts ou à la liste de leurs dirigeants responsables.

4.2.2. Procédure (Art. 4 et 5 AR)

L'organisation syndicale qui sollicite l'agrément, fait parvenir au ministre une lettre sous pli recommandé à la poste. L'organisation syndicale y joint une copie de ses statuts et la liste de ses dirigeants responsables.

L'agrément ne peut être refusé qu'après que les dirigeants responsables de l'organisation syndicale aient été en mesure de faire valoir leurs objections dans les quinze jours ouvrables de l'avertissement qui leur a été donné par pli recommandé à la poste.

L'arrêté d'agrément ou de refus d'agrément prend effet à l'égard des personnes, de l'organisation syndicale et des autorités intéressées, le jour où il leur est notifié et au plus tard dix jours après sa publication au Moniteur belge.

4.2.3. Le retrait de l'agrément (Art. 17 Loi et Art. 6 AR)

Le Roi décide de retirer l'agrément d'une organisation syndicale :

- s'il est constaté qu'elle ne répond plus à la condition visée au point 4.2.1, 1° ou 2° ;
- si elle ne porte pas à la connaissance du ministre, dans les trois mois, les modifications apportées à ses statuts ou à la liste des dirigeants responsables;
- lorsque, en faisant état de sa qualité d'organisation syndicale du personnel des services de police, elle sollicite, elle-même ou par personne interposée, des fonds destinés à assurer son fonctionnement, au moyen de pratiques de démarchage, sous quelque forme que ce soit.

En cas de telles constatations, le chef de service du fonctionnaire de police qui constate les faits envoie un rapport détaillé à DGS pour la police fédérale, au chef de corps pour la police locale ou à l'Inspecteur général pour l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale qui en informe ensuite le ministre.

4.2.4. Les organisations syndicales agréées pour les services de police

Les organisations syndicales agréées pour les services de police sont :

- la Centrale Générale des Services Publics (CGSP);
- la Confédération des Syndicats Chrétiens - Services Publics (CSC-Services Publics);
- le Syndicat national du Personnel de Police et de Sécurité (SNPS);
- le Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP);
- le Syndicat de la Police belge (Sypol.be);
- l'Union nationale des Services publics (UNSP).

4.3. Les syndicats représentatifs

4.3.1. Conditions (Art. 6 Loi)

Est considérée comme représentative, l'organisation syndicale agréée qui :

- soit siège au comité commun pour tous les services publics;
- soit défend les intérêts du personnel tant du cadre opérationnel que du cadre administratif et logistique des services de police (= condition de représentativité) et compte un nombre d'affiliés cotisants qui représente au moins dix pour cent de l'ensemble du personnel de la police intégrée (= critère de représentativité).

4.3.2. Procédure (Art. 12 Loi et Art. 8-14 AR)

Une organisation syndicale agréée qui estime qu'elle répond ou continue à répondre à la condition de représentativité et au critère de représentativité, peut solliciter la

constatation de sa représentativité. Cette demande est signée par un dirigeant responsable et envoyée sous pli recommandé à la poste au ministre dans les trente premiers jours de chaque période de six ans, sachant que la première période a été calculée à partir du 1er janvier 2001. Une demande tardive prive l'organisation candidate du contrôle de sa représentativité.

Le ministre vérifie, dans les soixante jours de la réception de la demande, si l'organisation syndicale satisfait à la condition de représentativité. Le cas échéant, l'organisation syndicale peut être invitée à formuler une explication complémentaire.

Dans un délai de dix jours après qu'il ait statué sur toutes les demandes qui lui ont été régulièrement adressées, il communique la liste des organisations syndicales qui satisfont à la condition de représentativité à la commission de contrôle visée à l'article 14, § 1er, de la loi reprise en Ref. 1 qui examine si l'organisation syndicale répond au critère de représentativité. L'organisation syndicale ainsi que les services de police fournissent à la commission les données qu'elle sollicite dans le cadre de son contrôle.

Si l'organisation syndicale ne répond pas au critère de la représentativité, elle peut avant l'échéance du délai de six ans introduire une nouvelle demande si elle estime qu'elle satisfait à ce critère entre-temps.

4.3.3. Perte de la représentativité (Art. 15 AR)

Entraîne de plein droit la perte de sa représentativité :

- le retrait de l'agrément prononcé à l'égard d'une organisation syndicale représentative;
- la constatation qu'une organisation syndicale considérée comme représentative de plein droit ne siège plus au sein du comité commun pour tous les services publics.

4.3.4 Les organisations syndicales représentatives pour les services de police

Les organisations syndicales représentatives pour les services de police sont :

- la Centrale générale des Services publics (CGSP);
- la Confédération des Syndicats chrétiens - Services publics (CSC-Services publics);
- le Syndicat national du Personnel de Police et de Sécurité (SNPS);
- le Syndicat libre de la Fonction publique (SLFP).

5. L'EXERCICE DES PREROGATIVES SYNDICALES

5.1. Généralités

Un certain nombre de prérogatives, qui dans certains cas peuvent être suspendues, sont liées à l'agrément et à la représentativité.

5.2. Les prérogatives résultant de l'agrément (Art. 14 Loi)

5.2.1. Agir dans l'intérêt des membres du personnel

Les organisations syndicales agréées peuvent effectuer des démarches auprès des autorités habilitées à statuer dans l'intérêt collectif du personnel qu'elles représentent ou dans l'intérêt particulier d'un membre de ce personnel.

Cela signifie qu'une organisation syndicale et ses délégués ont le droit d'interpeller l'autorité, le cas échéant par écrit, dans l'intérêt d'un membre du personnel.

Cela signifie aussi qu'une organisation syndicale et ses délégués doivent avoir la possibilité d'entrer en contact avec les autorités précitées et que les demandes de contact ne peuvent être refusées ou reportées dans des délais anormalement longs. La procédure pour ces contacts est réglée de commun accord entre l'autorité concernée et l'organisation syndicale agréée.

5.2.2. Assister des membres du personnel

Les organisations syndicales agréées ont le droit d'assister à sa demande tout membre du personnel qui doit justifier ses faits auprès des autorités.

L'agent qui demande à être assisté par son organisation syndicale n'en est pas moins tenu de faire immédiatement les déclarations que ses supérieurs hiérarchiques estiment devoir recueillir d'urgence, sauf dans le cadre des actes d'enquête disciplinaire dont il fait lui-même l'objet (article 25 de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police) (Art. 10 AR visé en Ref. 5).

5.2.3. Afficher des avis

Les organisations syndicales agréées peuvent afficher des avis dans les locaux des services du personnel dont elles défendent les intérêts professionnels. Ces avis sont affichés à des endroits bien visibles, préalablement désignés par l'autorité. Les avis ne peuvent être affichés qu'après avoir été visés pour prise de connaissance par l'autorité. Le visa doit être délivré immédiatement. L'autorité doit analyser le contenu des avis à la lumière du principe constitutionnel de la liberté d'expression.

Ce visa ne peut être refusé que :

- si l'avis porte atteinte à la dignité des personnes, des institutions ou des autres organisations syndicales;
- ou s'il contient des faits auxquels l'autorité compétente a préalablement attribué un caractère secret (Art. 11, alinéa 2, AR visé en Ref. 5).

Les éventuelles remarques doivent être communiquées immédiatement par l'autorité à l'organisation syndicale afin qu'elle puisse éventuellement adapter l'avis et le soumettre à nouveau au visa de l'autorité.

Les principes précités peuvent également être appliqués lorsque les organisations syndicales souhaitent informer les unités ou services via d'autres canaux d'informations (par exemple par la mise à disposition de leurs périodiques). Dans ce cas, des accords doivent être pris, de préférence localement, entre l'autorité compétente et les délégués locaux.

Les syndicats ne sont pas autorisés à utiliser les canaux de communication internes de la police (par exemple le téléphone, le fax, intranet,...) pour transmettre leur information, sauf en cas d'autorisation par l'autorité compétente. Le pragmatisme doit cependant être poursuivi. A cet égard, il y a lieu de souligner que l'autorité, sur base de l'article 20 de l'AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail, dans le cadre de son obligation d'information sur le plan de la prévention et de la protection au travail, met à la disposition du comité de concertation un panneau d'affichage ou un autre moyen de communication adapté permettant d'atteindre tous les membres du personnel.

5.2.4. Recevoir de la documentation

Les organisations syndicales agréées reçoivent la documentation à caractère générale relative à la gestion du personnel qu'elles représentent, à leur demande, à l'exclusion des documents qui ne peuvent être consultés que sur place (Art. 12 AR visé en Ref. 5). Il s'agit ici de la documentation avec degré de sécurité "diffusion restreinte".

Les demandes sont adressées à cet effet à l'autorité dont la documentation émane.

La documentation est mise à disposition dans les langues nationales dans lesquelles elle a été rédigée.

5.3. Les prérogatives résultant de la représentativité (Art. 15 Loi)

5.3.1. Toutes les prérogatives des organisations syndicales agréées

5.3.2. Percevoir les cotisations syndicales dans les locaux pendant les heures de service

L'autorité compétente détermine, de commun accord avec les organisations syndicales représentatives intéressées, les jours et heures pendant lesquels celles-ci sont autorisées à percevoir les cotisations syndicales dans les locaux de service (Art. 13 AR visé en Ref. 5).

5.3.3. Assister aux examens (GPI 20)

Toute organisation syndicale représentative a le droit de se faire représenter lors de chaque concours ou examen organisé pour les membres du personnel.

Chaque syndicat a le droit d'être représenté par un délégué. En concertation avec l'autorité, il peut il y en avoir plusieurs sur base des modalités d'organisation des examens (nombre de localisations, nombre de locaux,...).

Il s'agit de la présence lors de :

- chaque concours ou examen de recrutement de membres du personnel;

- chaque concours, épreuve ou examen organisé pour les membres du personnel. Il s'agit de tout test, sous quelque dénomination que ce soit, qui comporte une vérification orale, écrite ou pratique, de l'aptitude des candidats.

Par contre, cette prérogative ne peut être exercée lors d'une vérification sur pièces.

Le délégué doit s'abstenir de toute intervention dans le déroulement normal du concours, de l'épreuve ou de l'examen.

Le délégué ne peut prendre part à la délibération du jury; il ne peut prendre connaissance du procès-verbal des opérations, ni recevoir une copie de celui-ci. Il peut faire acter ses remarques sur le déroulement du concours, de l'examen ou de l'épreuve, dans une annexe au procès-verbal.

En l'espèce, les organisations syndicales sont invitées à temps et, sauf cas de force majeure, au plus tard trois jours ouvrables à l'avance. Dans cette optique, DGS/DSI a développé un outil pour informer les organisations syndicales par mail des données pertinentes, notamment le lieu et le moment où les sélections ont lieu. Les zones qui souhaitent en faire usage peuvent contacter DSI.

5.3.4. Organiser des réunions dans les locaux

Les organisations syndicales représentatives peuvent tenir des réunions dans les locaux du service de police.

Cependant si une réunion est organisée pour les membres du personnel de plusieurs services de police, cette réunion peut avoir lieu dans un local qui ne ressort pas d'un des corps.

Cela peut se faire même pendant les heures de service. Les lieux, jours et heures de ces réunions sont fixés de commun accord avec le responsable pour le personnel qui travaille dans ces locaux (Art. 15 AR visé en Ref. 5).

Les représentants de la presse ne peuvent pas, sauf autorisation de l'autorité responsable, assister à ces réunions.

Concernant la participation du personnel : voir le Pt 7.

5.3.5. Participer aux comités de négociation et de concertation

Les organisations syndicales représentatives siègent aux comités de négociation et de concertation (Art. 6, alinéas 1er et 9, alinéa 3, Loi).

Certaines matières fondamentales déterminées doivent être négociées (voir l'Art. 3 Loi et AR visé en Ref. 8). Cela concerne essentiellement le statut du personnel. Ces négociations doivent être menées au sein du comité de négociation pour les services

de police.

Certaines matières déterminées (voir l'Art. 8, § 1er, Loi) doivent être concertées. Pour cela, des comités de concertation de base ont été créés, aussi bien au niveau de la police locale qu'au niveau de la police fédérale. La base juridique afin de pouvoir créer en outre par AR des comités de concertation de base pour des organismes externes du pouvoir exécutif fédéral dans lesquels travaillent des membres du personnel des services de police, a été insérée dans l'article 9, alinéa 2, de la Loi par la loi du 21 décembre 2013.

Les sujets qui dépassent le ressort d'un comité de concertation de base sont traités au sein du comité supérieur de concertation pour les services de police.

Sont attribuées aux comités de concertation pour les membres de leur ressort toutes les compétences confiées, dans les entreprises privées, aux comités de prévention et de protection au travail et qui concernent soit tous les membres du personnel soit les membres du personnel du cadre opérationnel ou du cadre administratif et logistique séparément (voir les Art. 26 et 36 AR). Ainsi, à titre d'exemple, l'achat de matériel et de produits par les services de police doivent être soumis à l'avis préalable du comité de concertation concerné.

En ce qui concerne ces compétences, le conseiller en prévention, qui est chargé de la direction du service interne de prévention et de protection au travail, est de plein droit membre du comité de concertation concerné.

Il n'y a pas de liste limitative de toutes les compétences confiées aux comités de prévention et de protection au travail. En la matière, je peux cependant vous renvoyer vers l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail ainsi qu'au Manuel pratique du Comité de prévention et de protection au travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale qui peut être consulté sur www.emploi.belgique.be (Publications).

Les règles plus précises en rapport avec le fonctionnement des comités de négociation et de concertation sont reprises dans les articles 16 à 38 de l'AR. En outre, un règlement d'ordre intérieur est rédigé aussi bien pour le comité de négociation que pour le comité supérieur de concertation et les comités de concertation de base. Ces règlements peuvent être consultés sur le site www.polsupport.be sous les rubriques "Personnel", "Communication", "Communication syndicale".

5.3.6. La gestion du service social

Les organisations syndicales représentatives participent à la gestion du service social qui est créé au sein des services de police (Art. 11 Loi).

5.3.7. Participation prévue statutairement aux réunions de certaines commissions et organes

Les organisations syndicales représentatives siègent au sein des commissions et organes suivants :

- la commission paritaire dans le cadre de l'enquête de moralité (article IV.I.20, alinéa 1er, PJPol);
- le conseil d'appel dans le cadre de la procédure d'évaluation (article VII.I.21, alinéa 1er, PJPol);
- l'organe consultatif dans le cadre de la procédure d'appel en cas de refus du congé annuel de vacances (article VIII.III.7, alinéa 1er, PJPol);
- la commission de déontologie (point 2 de l'annexe au code de déontologie des

services de police);

- la commission de l'uniforme (article 20, alinéa 2, AR du 10 juin 2006 relatif à l'uniforme de la police intégrée, structurée à deux niveaux);
- la commission de l'armement (article 24, alinéa 1er, AR du 3 juin 2007 relatif à l'armement de la police intégrée, structurée à deux niveaux, ainsi qu'à l'armement des membres des services d'enquête des comités permanents P et R et du personnel de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale);
- le comité SSGPI (article 4 AR du 19 mars 2008 relatif au fonctionnement du secrétariat de la police intégrée, structurée à deux niveaux);
- la commission d'évaluation du matériel ("CEM").

6. LES REPRESENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

6.1. Introduction

Les représentants ou délégués des organisations syndicales peuvent être subdivisés en certaines catégories auxquelles sont liées différentes prérogatives et facilités.

Nous aborderons successivement les catégories de délégués syndicaux, les congés syndicaux et les droits et devoirs spécifiques des délégués syndicaux.

Chaque organisation syndicale représentative envoie au directeur général DGS, en vue de l'agrément par le ministre, une liste des membres et de leurs éventuels remplaçants, dont le maximum est déterminé par l'AM, afin de pouvoir exercer les compétences des organisations syndicales représentatives (Art. 40 AR). Celles-ci peuvent faire connaître à l'autorité concernée, par ressort de chaque comité de concertation de base, les noms des membres du personnel et leurs éventuels remplaçants qui figurent sur la liste précitée et qui ont été désignés par elles pour exercer principalement leurs prérogatives syndicales au sein de ce ressort (Art. 55 AR).

Par ressort de chaque comité de concertation de base, les organisations syndicales agréées non-représentatives peuvent présenter au ministre un membre du personnel appartenant à ce ressort pour exercer, selon le cas au niveau local ou provincial, les prérogatives syndicales visées à l'article 14, 1°, 2° et 3°, de la Loi (Art. 56 AR).

6.2. Les différentes catégories de délégués syndicaux

6.2.1. Les dirigeants responsables et leurs mandataires permanents (Art. 44 AR)

Les dirigeants responsables sont les six premières personnes sur la liste que les organisations syndicales ont communiquée au ministre, en vue de leur agrément. Le nombre de mandataires permanents est de 3 par province. Les dirigeants responsables et les mandataires permanents ne doivent pas nécessairement être membres des services de police.

Le ministre délivre une carte de légitimation aux dirigeants responsables et à leurs mandataires permanents. Munis de cette carte, les dirigeants responsables et leurs mandataires permanents peuvent exercer toutes les prérogatives accordées à leur organisation syndicale.

Dès que leur mission prend fin, le ministre en est averti dans un délai de 10 jours par l'organisation syndicale concernée. L'intéressé renvoie dans le même délai sa carte de légitimation au ministre.

6.2.2. Les délégués syndicaux permanents (Art. 45-52 AR)

Les organisations syndicales représentatives peuvent faire agréer par le ministre jusqu'à douze délégués par organisation syndicale comme délégués syndicaux

permanents. Leur rémunération est imputée à la section 17 du budget général des dépenses. Deux délégués permanents sont imputés du quota général de congés syndicaux (Art. 46 AR).

Le ministre délivre une carte de légitimation aux délégués permanents. Muni de cette carte, le délégué permanent peut exercer toutes les prérogatives octroyées à son organisation syndicale (Art. 49 AR).

Dès qu'il est agréé en qualité de délégué syndical permanent, le membre du personnel est de plein droit en congé syndical permanent (Art. 51, § 1 AR).

Cela implique que :

- il n'est pas soumis à l'autorité hiérarchique;
- il est considéré être en service actif;
- il reste soumis aux dispositions qui déterminent ses droits personnels dans cette position, notamment son droit au traitement, à l'augmentation de son traitement et à l'avancement de grade;
- il conserve, pendant son congé syndical, l'évaluation qui est la sienne au moment de son agrément;
- sa qualité d'agent ou d'officier de police judiciaire et administrative est suspendue pour la durée du congé syndical permanent.

L'autorité visée à l'article VI.II.15 PJPol décide, chaque fois qu'un membre du personnel est agréé en tant que délégué permanent, s'il doit être remplacé ou non dans son service. Le remplaçant éventuel est désigné dans sa fonction en surnombre.

Le congé syndical permanent du délégué syndical permanent est suspendu pendant les cours, stages ou examens organisés par la police intégrée en vue d'une nomination à un grade supérieur, d'une augmentation de traitement ou d'un passage vers un autre cadre de personnel, lorsque l'intéressé a donné suite à une convocation qui lui a été adressée à cette fin.

Sans que le congé syndical soit suspendu et en concertation avec le directeur général DGS, en ce qui concerne les membres du personnel de la police fédérale et du chef de corps concerné, en ce qui concerne les membres du personnel de la police locale, le délégué permanent peut suivre des formations professionnelles organisées par la police intégrée dans le but de faciliter son reclassement dans son emploi à l'issue de son congé syndical permanent (Art. 51, § 3, AR).

A la fin de son congé syndical, le délégué permanent occupe à nouveau l'emploi qu'il exerçait auparavant (Art. 51, § 4, alinéa 2, AR).

La qualité de délégué permanent peut, sous certaines conditions, être retirée ou suspendue par le ministre (Art. 50 AR).

6.2.3. Les délégués syndicaux au sein du comité de négociation et des comités de concertation

Les délégués syndicaux qui siègent dans le comité de négociation et dans les comités de concertation sont convoqués à cette fin. Cette convocation doit préalablement être présentée au supérieur fonctionnel de l'intéressé et émaner d'un dirigeant responsable ou d'un mandataire permanent. Il peut s'agir d'une convocation occasionnelle ou d'un ordre de mission permanent.

Il est fait mention dans la convocation :

- du comité de négociation ou du comité de concertation aux travaux duquel le membre du personnel est invité à participer;
- du lieu, du jour et de l'heure des réunions, lorsqu'il s'agit de convocations

occasionnelles;

- du temps de préparation éventuellement imputé sur le contingent de jours de congés syndicaux (voir point 6.3.1).

Les supérieurs fonctionnels qui reçoivent ces convocations envoient une copie au secrétariat du comité concerné. Pour le comité de négociation et le comité supérieur de concertation, il s'agit de DSI. Le cas échéant, le nom des membres du personnel qui sont absents à la réunion sont également communiqués (Art. 54 AR).

6.2.4. Les délégués syndicaux désignés afin d'exercer des prérogatives syndicales

Pour l'exercice de ces prérogatives, un mandat émanant d'un dirigeant responsable ou d'un mandataire permanent doit être préalablement présenté au supérieur fonctionnel. Le délégué syndical reçoit alors, si les nécessités de service le permettent et pour la durée nécessaire à cet effet, un congé syndical.

Il y a lieu de souligner qu'un membre du personnel - délégué syndical qui agit comme défenseur disciplinaire doit indiquer formellement au préalable s'il intervient ou non en sa qualité de délégué syndical.

S'il intervient en sa qualité de délégué syndical, le temps qu'il consacre à la préparation de la défense disciplinaire est comptabilisé conformément à l'article 57 de l'AR et à l'article VI.8, 1°, AEPol.

S'il n'intervient pas en sa qualité de délégué syndical, le temps qu'il consacre à la préparation de la défense disciplinaire est comptabilisé conformément à l'article 11, alinéa 1er, 2°, a, de l'arrêté royal du 26 novembre 2001 portant exécution de la loi du 13 mai 1999 portant le statut disciplinaire des membres du personnel des services de police.

Il va de soi que le choix effectué par le membre du personnel - délégué syndical doit aussi être avéré par les documents qu'il produit (par ex. le mandat,...).

6.2.5. Les délégués syndicaux qui participent aux commissions et comités généraux de leur organisation syndicale

Sur présentation préalable d'une convocation personnelle émanant d'un dirigeant responsable ou d'un mandataire permanent, ces délégués obtiennent un congé syndical pour participer aux travaux des commissions et comités généraux créés au sein de l'organisation syndicale (Art. 58 AR).

6.3. Les congés syndicaux

6.3.1. Organisations syndicales représentatives

Il est accordé annuellement à chaque organisation syndicale représentative un nombre de jours de congé syndical, en vue de l'exercice de leurs différentes prérogatives. Ce quota est fixé à l'article 2 AM. En outre, chaque délégué syndical n'a droit qu'à maximum 60 jours de congé syndical par an (Art. 41 AR).

Ce congé syndical peut aussi être attribué pour les formations dispensées par les organisations syndicales représentatives (Art. 41 AR).

Les congés syndicaux suivants ne sont cependant pas comptabilisés sur ce maximum de 60 jours :

- le congé syndical pris le jour même des séances du comité de négociation, du comité supérieur de concertation et des comités de concertation de base et ce, que le délégué ressorte ou non de ce comité (Art. 42 AR);

- le congé pris par un délégué syndical auprès de la commission de contrôle lors des opérations de vérification en ce qui concerne sa propre organisation syndicale (Art. 43 AR);

- les deux jours de congé syndical de préparation pour le comité dont le délégué

syndical relève (Art. 54 AR);

- le congé syndical pour l'exercice des prérogatives syndicales visées à l'article 14, 1° et 2°, de la loi à l'intérieur de son ressort.

Seul le congé syndical qui est demandé pour l'exercice des prérogatives syndicales et la dispense de service que les membres du personnel obtiennent pour participer aux réunions des organisations syndicales représentatives, peuvent être refusés en fonction des nécessités de service (Art. 57 et 63 AR). Le refus du congé syndical doit être communiqué rapidement et doit être suffisamment motivé et doit mentionner en particulier les nécessités de service sur lesquelles repose la décision de refus. Dans tous les autres cas, (Art. 42, 43, 54, 58 et 64 AR), il n'y a pas de refus possible.

Le tableau en annexe rassemble le tout sous la forme d'un schéma.

Les prestations de 2 des 12 délégués syndicaux permanents sont également portées au décompte de ce quota.

Le secrétaire du comité de négociation surveille l'application correcte de ces règles (Art. 41 AR).

Les congés syndicaux, à l'exception du congé attribué pour la participation aux travaux du comité de négociation et des comités de concertation, ainsi qu'aux réunions d'information et de consultation sur invitation de l'autorité, sont pris en compte pour le calcul des prestations de service pour la durée réelle limitée à 7 heures 36 minutes (pour les membres du personnel employés à temps plein) ou pour la durée réelle, limitée à la durée prévue à la grille de service (pour les membres du personnel employés à temps partiel), par jour de la semaine.

En ce qui concerne les services continus, les jours de congés visés à l'alinéa précédent sont, aussi bien pour les jours de la semaine que pour les jours de week-end, pris en compte pour le calcul des prestations de service pour la durée réelle limitée à la durée prévue à la grille de service.

Le congé syndical attribué pour la participation aux travaux du comité de négociation et des comités de concertation, ainsi qu'aux réunions d'information et de consultation sur invitation de l'autorité, est pris en compte pour le calcul des prestations de service pour la durée réelle et ce, aussi bien pour les jours de la semaine que pour les jours de week-end.

Il y a lieu de souligner que suite à l'arrêté ministériel du 13/02/2014, entré en vigueur le 07/03/2014, tous les congés syndicaux sont aussi attribués et comptabilisés même si le membre du personnel n'est pas planifié de service (ex : un jour de repos).

Tel que déjà souligné, les congés syndicaux doivent être communiqués au préalable à l'autorité. Cela permet à l'autorité de tenir compte de l'impact de ces congés lors de la planification du service et de veiller à tous les intérêts. Il n'est en effet pas admis de déroger aux normes en matière d'organisation du temps de travail visées au Titre Ier de la Partie VI PJPol par le cumul du congé syndical avec d'autres prestations de service.

Le jour même des séances du comité de négociation, du comité supérieur de concertation et des comités de concertation de base, les membres de la délégation des organisations syndicales représentatives, qui ne sont pas des délégués syndicaux permanents, jouissent d'un congé syndical (Art. 42 AR).

La délégation syndicale à un comité de concertation de base est constituée de maximum trois membres, parmi lesquels peut se trouver un expert (Art. 38 AR).

La délégation syndicale au comité de négociation et au comité supérieur de

concertation est constituée de maximum quatre membres. En outre, la délégation syndicale peut compter maximum deux experts par point de l'agenda (Art. 21 et 28 AR).

En outre, les délégués syndicaux qui présentent au préalable une convocation émanant d'un dirigeant responsable, obtiennent de plein droit deux jours de congé syndical de préparation pour le comité dont ils ressortent, et plus si nécessaire. Dans ce cas, on puise dans le quota général de jours de congés syndicaux visé au point 6.3.1 (Art. 54 AR).

Un membre du personnel convoqué pour siéger comme expert d'une organisation syndicale représentative dans le comité de négociation ou dans un comité de concertation, obtient pour la durée nécessaire à cet effet et avec un maximum de 30 jours par an, un congé syndical pour participer aux travaux et à la préparation de ce comité. Ces congés sont déduits du quota général (Art. 64 AR).

Les organisations syndicales déterminent elles-mêmes la composition de leur délégation.

6.3.2. Organisations syndicales non-représentatives

Chaque représentant d'une organisation syndicale non-représentative peut obtenir par an au maximum trois jours de congé syndical (Art. 57 AR).

6.3.3. Administration

Le secrétaire du comité de négociation veille à la bonne application des règles en matière de congé syndical.

Pour des raisons de simplification administrative, cette tâche sera directement réalisée via le système d'encodage des prestations. DSI dispensera à ce sujet les lignes directrices nécessaires.

7. LE CONGE SYNDICAL ET LES DISPENSES DE SERVICE SYNDICALES POUR TOUS LES MEMBRES DU PERSONNEL

Sur demande préalable d'un dirigeant responsable adressée à l'autorité compétente et pour autant que les nécessités du service le permettent, les membres du personnel obtiennent, pour la durée nécessaire à cet effet, une dispense de service pour participer aux réunions organisées dans les locaux par les organisations syndicales représentatives. La durée de cette dispense de service n'entre en ligne de compte pour le calcul du temps de travail qu'à concurrence de maximum douze heures par an et par membre du personnel (Art. 63 AR).

Les chefs de service ne doivent dès lors pas vérifier si un membre du personnel est membre ou pas du syndicat organisateur. Il suffit de vérifier que le membre du personnel concerné n'a pas atteint le maximum autorisé annuellement.

En ce qui concerne la participation au comité de négociation ou à un comité de concertation en tant qu'expert : voir le Pt 6.3.1.

8. DROITS ET DEVOIRS DES DELEGUES SYNDICAUX

8.1. Devoir de discrétion

A côté du secret professionnel auquel ils sont tenus en leur éventuelle qualité de membre du personnel, les délégués syndicaux ainsi que les experts ne peuvent divulguer des faits ou documents ayant un degré de confidentialité ou auxquels l'autorité compétente a préalablement attribué un degré de sécurité (Art. 59 AR).

8.2. Statut

Pendant la durée de son congé syndical permanent ou de son congé syndical, le

membre du personnel délégué syndical est, en ce qui concerne ses droits statutaires, considéré comme étant en service actif.

L'exercice des activités syndicales est considéré comme l'accomplissement d'une activité de service pour l'application de la législation sur les accidents de travail.

Les activités syndicales accomplies pendant le congé syndical permanent ou le congé syndical ne sont cependant pas considérées comme des prestations de service pour l'octroi d'allocations et indemnités, sauf en ce qui concerne la participation des délégués syndicaux autres que les délégués permanents aux travaux des comités de négociation et de concertation ainsi qu'aux réunions d'information et de consultation sur invitation de l'autorité (Art. 60 AR).

8.3. Discipline

Sauf dans les exceptions déterminées à l'article 61 de l'AR, parmi lesquelles le fait de solliciter eux-mêmes ou par personne interposée des fonds destinés à assurer leur fonctionnement, au moyen de pratiques de démarchage, sous quelque forme que ce soit, les dispositions qui concernent le régime et les sanctions disciplinaires ne peuvent être appliquées aux délégués syndicaux pour les actes qu'ils accomplissent en cette qualité et qui sont directement liés aux prérogatives qu'ils exercent.

8.4. Avis et appréciations

Les avis et les appréciations émis dans le cadre des procédures disciplinaires, d'avancement, de retrait d'emploi et d'appréciation des qualités morales ou des aptitudes professionnelles, ne peuvent être fondés sur les activités accomplies en tant que délégué syndical, ni faire état de celles-ci (Art. 61 AR).

8.5. Mutation d'office

Si le délégué syndical a fait l'objet d'une mutation qu'il n'a pas sollicitée, le dirigeant responsable de son organisation syndicale représentative dispose d'un délai de cinq jours ouvrables pour demander, par pli recommandé à la poste, une réunion extraordinaire du comité de concertation de base duquel le délégué ressort. La mutation du délégué syndical concerné est suspendue dès la demande et jusqu'à ce que le comité de concertation de base compétent ait émis un avis à ce sujet et que l'autorité compétente ait décidé de confirmer ou non la mutation (Art. 62 AR).

Vu la ratio legis et en vue de la simplification administrative et pour éviter des régularisations, il est conseillé d'aborder au préalable la mutation envisagée d'un délégué syndical avec le délégué concerné et d'en informer le dirigeant responsable de l'organisation syndicale représentative. Une telle discussion est d'ailleurs également recommandée lorsque l'autorité envisage une mise en oeuvre temporaire de plus de quatre mois dans le cadre d'une mission ponctuelle (cfr. infra).

Eu égard à ce qui est prévu statutairement pour la mise en place via la mobilité, le concept de " mutation " est quelque peu dépassé. En l'espèce, il doit donc être entendu comme toute affectation à un autre emploi dans la structure organique du corps de police concerné. Un emploi est dans ce cadre défini par rapport à la nature de la fonction et au lieu habituel de travail déterminé. La modification d'un de ces éléments doit être comprise dans le sens d'une " mutation " visée à l'article 62 AR. Sont donc visés la désignation d'office et la réaffectation ou le glissement interne. Un déplacement d'un membre du personnel à titre de mesure d'ordre intérieur, même temporaire, pris par le chef de corps sur base de l'article 44 LPI, tombe également sous le champ d'application de l'article 62 puisqu'elle implique la réaffectation du membre du personnel concerné. Dans ces cas, la " mutation " du délégué syndical

concerné est donc suspendue dès réception de la demande de son dirigeant responsable jusqu'à ce que le comité de concertation de base compétent ait émis un avis à ce sujet et que l'autorité compétente ait décidé de confirmer ou non la mutation. Par contre, la mise en oeuvre temporaire dans le cadre d'une mission ponctuelle, à titre de détachement ou de mise à disposition, sans préjudice de la recommandation précitée, ne tombe pas sous le champ d'application de l'article 62.

8.6. L'emploi de véhicules de service

Les déplacements dans le cadre des activités syndicales suivantes sont considérés comme une prestation de service et comme un déplacement de service : la participation au comité de négociation et aux comités de concertation, la participation aux groupes de travail qui découlent de ces comités, la participation à l'assemblée générale et au conseil d'administration du service social, les visites des lieux par un comité de concertation,, le fait de siéger au sein des commissions et organes visés au point 5.3.7 ainsi que les déplacements pour les réunions qui sont organisées par les organisations syndicales représentatives sur base de l'article 63 de l'AR (art. XI.IV.13, 4°, alinéas 1er et 6, d), PJPoI).

Lorsque le délégué syndical exerce des activités syndicales pour lesquelles il est nécessaire d'effectuer un déplacement considéré comme déplacement de service, un véhicule de service peut, dans la mesure du possible, être mis à la disposition du délégué syndical. Au cas où un véhicule de service ne peut être mis à disposition, les règles générales concernant les déplacements de service sont d'application.

9. LE DROIT DE GREVE (ART. 126 LPI ET AR SOUS REF. 6)

9.1. Conditions

L'exercice du droit de grève par les membres du personnel de la police intégrée et de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale est soumis aux conditions suivantes :

1° l'annonce préalable de la grève par une organisation syndicale agréée;

Le préavis de grève doit être déposé par un dirigeant responsable d'une organisation syndicale agréée, auprès de mon office. Si l'action planifiée concerne la police locale, le préavis est également déposé auprès du bourgmestre ou du collège de police concerné.

Le préavis de grève doit être envoyé par recommandé ou faire l'objet d'un accusé de réception et mentionner les motifs et, de façon précise, le lieu, les services concernés, la date et l'heure de début ainsi que la durée de la grève envisagée.

Le préavis de grève est au minimum de douze jours et prend cours le jour suivant sa dernière notification. Durant cette période le personnel doit poursuivre le travail normalement.

Pendant la période où le préavis court, aucun autre préavis ne peut être déposé par la même organisation syndicale pour les mêmes membres du personnel.

2° la discussion préalable de ce préavis au sein du comité de négociation pour les services de police.

9.2. Conséquences statutaires

Les membres du personnel qui participent à la grève et ceux qui n'y participent pas mais qui ne peuvent rejoindre leur lieu de travail, ne perçoivent pas de rémunération pour la durée de l'interruption du travail. Pour le surplus, ils conservent tous les droits statutaires. Leur absence ne peut être considérée comme irrégulière aussi longtemps que dure la grève ou que l'accomplissement de leurs prestations de

travail est rendue impossible en raison de celle-ci.

9.3. Réquisition des membres du personnel

Pour garantir la continuité du déroulement du service, les autorités compétentes respectives peuvent réquisitionner les membres du personnel pendant la période et pour les missions pour lesquelles leur engagement est nécessaire et qu'elles désignent. S'il s'agit du personnel de la police locale, le bourgmestre ou, selon le cas, le collège de police est compétent en la matière. Les missions désignées par les autorités respectives doivent être auparavant communiquées aux organisations syndicales représentatives ainsi que, le cas échéant, à l'organisation syndicale agréée qui a déposé le préavis de grève. Il va de soi que les organisations syndicales doivent disposer d'un temps suffisant pour communiquer leurs remarques avant que la décision de réquisition ne soit prise (cfr. arrêt n° 204.825 du Conseil d'Etat du 7 juin 2010).

Je souhaite absolument encourager la discussion préalable de ces missions au sein du comité de concertation concerné, et ce, en vue de favoriser le dialogue social. Toutefois, cela ne peut pas remplacer la communication préalable obligatoire susmentionnée. Il est évident que le droit de grève ne peut être restreint que dans les limites de ce qui est effectivement nécessaire. Le droit de réquisition peut donc seulement concerner les missions qui, pour diverses raisons, ne peuvent être reportées à un moment ultérieur sous peine d'ébranler la sécurité publique. Naturellement, cela dépend fortement du nombre de services et de membres du personnel qui font l'objet du préavis de grève ainsi que de la durée de la grève visée par le préavis.

Tout préavis de grève, qui est maintenu après la discussion au sein du comité de négociation, devra donc être apprécié par les autorités responsables concernées, en tenant compte des différents aspects susmentionnés. Si, en fonction de ceux-ci, il est décidé de réquisitionner des membres du personnel, un planning de service spécial devra donc être établi pour la durée prévue de la grève et en fonction des missions minimales nécessaires précitées.

Ainsi, les membres du personnel pourront être réquisitionnés selon le planning de service prévu à cet effet et il ne sera dès lors pas nécessaire de réquisitionner isolément pour chaque service à exécuter. Il convient d'insister sur le fait que les membres du personnel doivent être réquisitionnés individuellement.

Lorsqu'à l'occasion d'une grève de longue durée des problèmes devraient surgir pour notifier les réquisitions et afin de garantir la capacité nécessaire pour les missions visées ainsi que le bien-être des personnes réquisitionnées, l'autorité et les dirigeants responsables se concerteront à cet effet.

Pour harmoniser au mieux l'application de la procédure de réquisition au sein des différentes entités de la police intégrée, des documents standards sont mis à disposition par DGS/DSI sur www.polsupport.be. L'objectif est de donner dans ces documents une vision claire des dispositions à reprendre dans une décision de réquisition.

10. PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

10.1. S'efforcer de maintenir des rapports harmonieux

A tous les niveaux, les autorités de la police s'efforcent de maintenir des relations harmonieuses avec les organisations syndicales.

Pour ce faire, elles entretiennent des contacts réguliers avec les délégués

syndicaux. On citera à titre d'exemple la fixation de commun accord du calendrier des réunions du comité de concertation de base. De leur côté, les organisations syndicales s'engagent en principe à discuter d'éventuels problèmes en première instance au niveau local, et d'essayer de les résoudre avant d'entreprendre d'autres actions. Pour le surplus, il va de soi que la qualité de délégué syndical ne peut, en tant que telle, engendrer un quelconque inconvénient ou avantage pour le délégué syndical concerné.

10.2. Dossiers à négocier et à concerter

Toutes les organisations syndicales agréées reçoivent l'ordre du jour ainsi que la documentation des comités de négociation et de concertation.

10.3. Consultation et information

Sous réserve d'autres directives du ministre compétent et de l'obligation de soumettre certaines matières au comité de négociation ou de concertation, les autorités de la police fédérale ou de la police locale peuvent consulter ou informer les organisations syndicales agréées concernant les matières pour lesquelles elles sont compétentes. En outre, elles procurent des explications relatives aux décisions qui ont été prises, donnent des informations sur les dossiers importants en cours et répondent aux questions qui leur sont posées par les organisations syndicales.

10.4. Respect de la hiérarchie des niveaux

Sous réserve des compétences spécifiques prévues légalement ou réglementairement en la matière, le niveau inférieur doit toujours respecter les accords qui ont été pris à un échelon supérieur. Ils peuvent seulement les compléter.

10.5. Respect de la parole donnée

Le maintien des relations harmonieuses entre les différents intervenants dépend du respect de ce qui a été convenu.

[Art. AR			Refus possible	Remise de document au préalable (1)	Prise en compte pour max. 60 jours par an	Diminution du quota visé à l'art. 41
42	Comité de négociation Comité supérieur de concertation Comités de concertation de base	Jour de la séance	Non	Non	Non	Non
43	Membre du personnel délégué syndical Art. 39, 7° - Jour de la commission de contrôle		Non	Non	Non	Non
54	Membre du personnel délégué syndical Préparation Comité de		Non Non	Oui Oui	Non (2) Oui	Non (2) Oui

	négociation - Comité supérieur de concertation - Comité de concertation de base : - deux premiers jours - jours suivants				
57	Membre du personnel délégué syndical Dans son ressort : Art. 14, 1° & 2° Loi Hors de son ressort : Art. 14, 1° et Art. 15 Loi	Oui Oui	Oui Oui	Non Oui	Non Oui
58	Participation aux commissions et comités généraux de leur organisation syndicale	Non	Oui	Oui	Oui
64	Membre du personnel convoqué comme expert en Comité de négociation - Comité supérieur de concertation - Comité de concertation de base : congé syndical = pour la durée nécessaire Maximum 30 jours par an	Non	Non		Oui](ERRATUM, voir M.B. 24-04-2014, p.34806)

(1) Il y a lieu de souligner que le congé syndical, conformément à l'article VIII.II.4 PJPoI, doit être communiqué au préalable à l'autorité compétente et ce, malgré le fait que la présentation préalable d'un document soit ou non exigée.

(2) Pour le CCB duquel le membre du personnel relève.