

CNSP 19 septembre 2008

La Ministre des Pensions ne souhaite pas donner suite à la demande de péréquation atypique. Les Ministres de l'Intérieur et de la Justice envisageront dès lors, avec bienveillance, la possibilité d'une péréquation par le biais du procédé classique. Le groupe technique va se réunir régulièrement et une décision finale sera prise avant la fin de l'année.

En Ann 1, figure un PAR avec le schéma suivant relatif au pécule de vacances : en 2009 92% pour les agents et 65% pour les autres, les inspecteurs passent à 92% en 2010 et les autres en 2011.

1. L'autorité propose d'introduire le concept du traitement fonctionnel. L'intention est, tout en maintenant la charge salariale globale actuelle, de réduire le nombre d'allocations et d'indemnités et de les remplacer par un traitement principalement barémique, axé sur l'analyse de la fonction exercée. L'autorité ne vise absolument pas à éroder le statut actuel, ni à effectuer une quelconque économie. Des simplifications administratives devraient toutefois mener à une diminution des charges de gestion.
2. Elle réalise qu'il s'agit d'un exercice difficile qui demandera du temps et de la prudence.
3. Pour cette raison, elle veut le réaliser progressivement, avec des phases test et d'évaluation.
4. Le statut unique était, est et restera pour la police intégrée un facteur critique de succès et doit être maintenu en tant que tel. Des différenciations sont donc seulement possibles pour autant qu'elles n'y portent pas fondamentalement préjudice.
5. Il est possible que lors du passage vers le nouveau concept, des mesures transitoires s'avèreraient nécessaires.
6. Conformément à l'accord du gouvernement **qui prévoit une valorisation de la fonction d'agent de quartier**, l'autorité désire démarrer avec une proposition relative au traitement fonctionnel de l'agent de quartier. Elle propose de l'implémenter en premier par un 'test-case' **en couplant ainsi ces deux objectifs**.
7. L'autorité demande aux organisations syndicales de se joindre à cette approche et de rechercher ensemble de meilleurs mécanismes de rémunération alternative. Elle implémentera à ce sujet, à court terme, un groupe de travail technique, **commençant par les agents de quartier**.

Les organisation syndicales se déclarent d'accord en ce qui concerne le traitement fonctionnel afin d'entamer rapidement la discussion selon un timing convenu de commun accord, sans engagement de résultat.

L'implémentation du moteur salarial aura lieu de pair avec l'implémentation du concept d'allocation horaire, à moins que l'introduction globale du traitement fonctionnel ne rende ceci sans objet.

La liste des allocations et indemnités horaires ainsi que des congés qui pourraient tomber sous le concept de l'allocation horaire seront, le cas échéant, traités ultérieurement. La lutte contre l'absentéisme sera, en tout état de cause, abordée d'une manière sociale responsable.

A partir de l'implémentation du moteur salarial, par journée de « baaldag » prise, les allocations et indemnités fixes, payées avec le traitement, sont réduites de 7,6/1626èmes du montant annuel.

Une augmentation de la prime de fin d'année est accordée et ceci, sans distinction de la catégorie de personnel. L'autorité préfère une augmentation de la partie forfaitaire.

Concrètement elle propose :

- l'augmentation de la partie forfaitaire indexée 2008 avec un montant de **332,45Eur** ;
- à partir de 2009, cette augmentation sera comprise dans la partie forfaitaire et sera donc ainsi également indexée.

Le délai de présence obligatoire, est, également pour le personnel CALog, porté à 5 ans.

Cfr PAR et version coordonnée en Ann 3.

En ce qui concerne l'allocation de Bruxelles, l'autorité désire uniformiser les différents systèmes existants comme suit:

- l'année de fidélisation est supprimée;
- pour tout le monde (CALog + Ops), cette allocation est, après un premier délai de présence, couplée à un engagement renouvelable de 5 ans. Celui qui ne s'engage pas maintiendrait le niveau obtenu.

Sera également d'application aux temps partiels et aux contractuels à durée déterminée.

Pas d'obligation de remboursement en cas de passage Calog vers Ops ou inversement.

Cfr PAR adapté et version coordonnée en Ann 3.

L'allocation d'engagement (cadre de base des zones Bruxelloises) est couplée à un délai de 7 ans, renouvelable pour 5 années.

Cfr PAR et version coordonnée en Ann 3.

Pour les corps et services plus importants l'autorité envisage davantage de délégations des responsabilités dans le cadre de l'évaluation ~~et de la discipline~~. Elle désire développer ceci ~~en septembre~~, avec les partenaires sociaux par des négociations subséquentes.

Les INP et les INPP qui, au 1^{er} octobre 2008, ont au moins 57 ans, bénéficieraient déjà d'un pécule de vacance majoré à 92% à partir de 2009 : cfr PAR en Ann1.

Pour les membres du personnel contractuel de niveau D, il est créé une carrière barémique de l'échelle de traitement DD2.1 vers l'échelle de traitement DD3.1. Cela veut dire que la 3^{ème} échelle de traitement est octroyée après 6 ans d'ancienneté d'échelle de traitement dans la 2^{ème} échelle de traitement.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX