

MINISTERE DE L'INTERIEUR

21 MARS 2001. - Circulaire ZPZ 15. - Réforme des polices - questions statutaires - temps de travail et grilles de service - mesures transitoires

A Madame et Messieurs les Gouverneurs de province
A Madame la Gouverneur de l'arrondissement administratif Bruxelles-Capitale
A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres
réforme des services de police
pour info :

A Mesdames et Messieurs les Commissaires d'arrondissement
Aux Teams de soutien provinciaux
Au Commissaire général de la police fédérale
Au Président de la Commission permanente de la Police communale
Au Directeur général de la Police générale du Royaume
Madame/Monsieur le Gouverneur
Madame/Monsieur le Bourgmestre

Le 1^{er} avril 2001, entrera en vigueur le nouveau statut des membres des services de police. A cette date, ce sera probablement un des facteurs critiques de succès les plus importants, décisif pour la réussite de cette réforme des polices, qui aura été accompli.

En effet, le nouveau statut garantit au personnel de la police fédérale et de la police communale un certain nombre d'avantages non négligeables, tant sur le plan pécuniaire que sur le plan social. Je souhaite, une fois encore, attirer l'attention sur le fait que je mettrai tout en oeuvre pour que ces réformes réussissent au niveau local. C'est pour cette raison que j'ai fait en sorte que les membres de la police communale actuelle puissent.

Profiter du nouveau statut en même temps que ceux de la police fédérale. Il s'agit d'une innovation non négligeable qui continue à stimuler et à animer la pensée policière intégrée. Je pense que quelques explications s'imposent néanmoins :

1. Statut : maintenir son statut ou opter pour le nouveau statut

Tous les membres du personnel (1), à l'exception du personnel communal non policier, (cf. plus bas) (2) doivent manifester leur choix avant le 1^{er} avril 2001 s'ils souhaitent le maintien de leur ancien statut.

Cela signifie qu'avant le 1^{er} avril prochain, il faut faire connaître sa décision de maintenir son ancien statut. A défaut de l'expression de pareil choix, le nouveau statut sera appliqué de plein droit (se taire = accepter le nouveau statut).

L'application du nouveau statut est normalement irrévocable. Toutefois, le Gouvernement a décidé de permettre à tous les membres du personnel de revenir à leur ancien statut à la condition qu'ils expriment leur volonté d'y être à nouveau soumis dans un délai de trois (03) mois à compter du 1^{er} avril 2001 (soit avant le 1^{er} juillet 2001). Passé ce délai, il leur sera toujours possible d'opter, cette fois, pour le nouveau statut.

L'irrévocabilité de l'acceptation du nouveau statut doit donc être nuancée durant une période de trois (03) mois.

Pour ce qui concerne le personnel communal non policier : celui-ci ne peut passer à la zone qu'à partir du moment où la police locale aura une existence légale. Le passage du personnel communal non policier à la zone sera alors possible dans les limites de son cadre organique et des places qui y sont déclarées vacantes. Ce n'est qu'à la date de constitution légale de la police locale concernée que commencera à courir le délai de trois mois durant lequel le personnel communal non policier pourra faire le choix du maintien de son ancien statut, à défaut duquel il sera soumis au nouveau statut. La période de trois (03) mois courra légalement à partir de la date d'entrée en vigueur de l'Arrêté royal qui exécutera l'article 248 de la loi du 7 décembre 1998

organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux, permettant la constitution légale du corps de police local.

Les possibilités de choix sont donc identiques à celles des membres du personnel qui ont dû le formuler avant le 1^{er} avril 2001. Leur décision emportera toutefois, contrairement à ceux qui devaient choisir avant le 1^{er} avril 2001, un effet rétroactif à la date d'établissement de la zone.

2. Concernant le temps de travail et les grilles de service

Le projet d'Arrêté royal portant la position juridique du personnel des services de police, en d'autres termes l'arrêté mammouth, règle notamment l'organisation du temps de travail.

L'article VI.I.3 précise ainsi que la période de référence pour déterminer les heures supplémentaires est en principe de 2 mois. Néanmoins, par dérogation, le ministre peut, sur proposition des responsables locaux, étendre ce délai jusqu'à un maximum de 4 mois.

Les articles VI.I.4 à 9 règlent le temps de travail et de repos. La durée hebdomadaire normale de travail est ainsi de 38 heures et est en principe répartie sur 5 jours. La durée du travail ne peut par ailleurs excéder 10 heures par période de 24 heures ou 50 heures par semaine.

Au sein de chaque période de 24 heures, le membre du personnel a le droit d'avoir au moins 11 heures de repos consécutives entre deux prestations de service. En raison de circonstances inattendues, ce délai peut exceptionnellement être ramené à 8 heures.

Après 10 jours ouvrables consécutifs, le membre du personnel a en principe droit à deux jours de repos ininterrompus.

En principe, le service garantit 4 week-ends de libre par période de référence (de 2 mois). Après avoir travaillé exceptionnellement 3 week-ends consécutifs, le membre du personnel a droit, lors du week-end suivant, à au moins 60 heures de repos ininterrompues comprenant le week-end.

Aux règles fixées ci-dessus, les exceptions suivantes sont possibles :

- pour les membres du personnel, désignés par Arrêté ministériel, ayant une fonction dirigeante ou disposant d'un pouvoir de décision autonome;

- pour les activités qui exigent un déplacement prolongé entre le lieu effectif de travail et le lieu habituel de travail ou nécessitant des déplacements multiples entre les différents lieux de travail du membre du personnel;

- dans les circonstances exceptionnelles déterminées par le Ministre;

- pour des missions exigées par une nécessité imprévue;

- pendant les périodes spécifiques annoncées par le Ministre;

pour des missions temporaires et spécifiques de lutte contre des phénomènes (décision séparée + concertation syndicale).

- pour les services internes organisés de manière structurelle, la durée maximale est fixée à 12 heures (décision séparée + concertation syndicale),

- Pendant les prestations de services qui comprennent la durée normale des repas, le service est interrompu pendant au moins 30 minutes afin de prendre le repas. Pendant les services de permanence ou opérationnels d'au moins 6 heures qui ne peuvent pas être interrompus pour prendre un repas, une période de 30 minutes maximum est prise en compte pour les prestations de service par période de 6 heures.

- Les membres du personnel enceintes ne peuvent pas travailler plus de 9 heures par jour et de 38 heures par semaine.

Concernant le règlement des prestations de nuit : (art. VI.I.10 à 12)

Pour la prise en compte d'une prestation de nuit (dans le régime du temps de travail et non dans le volet pécuniaire) une prestation de service exécutée entre 22 heures et 06 heures est une prestation de nuit.

Une prestation diurne qui se prolonge moins de 2 heures (= non planifiée, imprévue) après 22 heures n'est pas considérée comme une prestation de nuit.

Le membre du personnel peut effectuer au maximum 54 prestations de nuit par an avec un maximum de 9 prestations de nuit par période de référence (de 2 mois). Le maximum de 9 prestations de nuit peut être augmenté jusqu'à 12 prestations de nuit.

En ce qui concerne les services internes organisés de manière structurelle, le nombre maximum peut être augmenté jusqu'à 60 prestations de nuit par an et 15 prestations de nuit par période. Chaque membre du personnel peut à sa demande et à partir de 5 ans avant la mise à la retraite (âge normal de la pension 58 ou 60 ans, donc à partir de 53 ou 55 ans) être dispensé de prestations de nuit.

Pendant sa grossesse, le membre du personnel a droit à un régime de travail sans prestations de nuit et cela jusqu'à trois mois après l'accouchement.

Les articles VI.I.13 à 15 concernent les concepts "contactable" et "rappelable". En cas de rappel, la durée du déplacement aller et retour est également pris en compte comme prestation de service.

3. En guise de transition : besoin de flexibilité

Pendant la phase de démarrage de la police locale, donc durant la phase transitoire qui durera normalement jusqu'au 1^{er} janvier 2002, des problèmes d'ordre essentiellement pratique se poseront certainement.

Pendant cette phase préparatoire, le but est, sans nul doute, de contribuer progressivement à la transition. En d'autres termes, pendant cette phase préparatoire, il sera admis et toléré que les règles soient interprétées de manière flexible afin de parvenir à une application équilibrée des règles du nouveau statut.

Pendant cette phase de démarrage et jusqu'à ce que la police intégrée soit un fait dans sa totalité, c'est-à-dire jusqu'à ce que la police locale soit opérationnelle conformément à l'article 248 de la loi du 7 décembre 1998 (1^{er} janvier 2002), je n'exigerai pas que toutes les règles soient rigoureusement et strictement appliquées. Ceci pourrait, en effet, mettre sérieusement à mal les grilles et les planifications de service et par conséquent compromettre également l'aspect opérationnel et le bon fonctionnement de la police. Ceci ne peut en aucun cas être le but.

Je vous serai reconnaissant de bien vouloir porter ce qui précède d'urgence à la connaissance de tous les bourgmestres de votre Province.

Je vous prie, Madame; Monsieur le Gouverneur, de bien vouloir mentionner au Mémorial administratif la date à laquelle cette circulaire a été publiée au Moniteur belge.

Le Ministre,

A. DUQUESNE

Notes

(1) Voir article 236, 4^e alinéa et 243, 3^e alinéa, loi du 7 décembre 1998, Moniteur belge du 5 janvier 1999 et l'article 8, loi du 27 décembre 2000.

(2) Voir article 12, 3^e alinéa, loi du 27 décembre 2000. Moniteur belge du 6 janvier 2001.