

CGSP Flash

Admi / ALR / LRB
POLICE

DOSSIER AGENT DE POLICE – ETAT DES LIEUX

A l'occasion d'un comité de négociation CNSP 373 qui s'est déroulé au mois de septembre 2015, la situation des agents de police a été abordée.

Après quelques discussions, l'Autorité avait proposé de mettre sur pied un groupe de travail technique afin de se pencher sur le statut et l'armement des agents de police.

Durant la fin d'année 2015, chaque organisation syndicale a pu présenter sa vision sur l'avenir du statut de l'agent de police et la **CGSP** n'a pas failli à ses devoirs puisque nous avons voulu mettre en avant la promotion sociale ainsi que l'amélioration statutaire.

Le représentant du Ministre de l'Intérieur nous a exposé les grandes lignes du projet qui devraient être négociées dans le premier trimestre 2016 sous la forme de 2 volets, le volet I concernant la **promotion sociale** et le volet II concernant l'**armement**.

VOLET I

Le volet I concerne les propositions à mettre en application pour une meilleure promotion sociale, il s'agit des éléments suivants :

1. Développement d'un véritable pré-coaching,
2. Organisation d'une préformation,
3. Harmonisation des résultats à l'épreuve de cadre, préalable au concours et obligatoire pour le candidat qui ne possède pas, au minimum, un diplôme de niveau C. Pour les candidats externes, le T-score doit atteindre 40 et pour les candidats internes, l'exigence prévue dans les textes est de 50. Il souhaite une harmonisation du seuil de réussite à un T-score 40 pour l'épreuve de cadre également.
4. Suppression de la commission de sélection. Cette épreuve a la moins bonne corrélation et ce, peut-être, car les membres du jury manquent d'objectivité au niveau de leurs décisions sans doute par manque de pratique régulière.

5. Professionnalisation de l'avis du chef de corps. Celui-ci rend un avis sur le potentiel du candidat. Le chef de corps est celui qui connaît le mieux son membre du personnel. Actuellement, il doit répondre à une évaluation basée sur 4 questions. Cet avis sert de base pour l'entretien du test de personnalité et pour le jury. Le chef de corps devra alors évaluer la compétence « motivation-implication » et les valeurs avec un score allant de 1 à 9.

Cette cotation sera reprise également dans l'assessment comme étant une autre mesure. Le poids de l'avis de l'unité locale sera donc renforcé dans la décision finale. Une partie des compétences seront mesurées par des tests informatisés (gestion de la tâche et de l'information), une partie des tests seront mesurés par un entretien avec un(e) psychologue de DPRS (valeurs et motivation-implication).

6. Suppression de l'aspect concours.

7. Les « petits corps » de police, qui ont des agents de police et qui n'ont pas de place d'INP, n'ont pas intérêt actuellement à stimuler la participation de ses agents au concours de promotion. En effet, ils doivent ensuite financer la formation de leurs agents sans pouvoir les récupérer à la fin de la formation.

Il est donc recommandé que, suite à la sélection, le lauréat reçoive un brevet de validation de ses compétences à accéder au cadre supérieur. Il appartient alors à la zone de police **de destination** qui l'engage de l'envoyer en formation et de financer celle-ci. La zone rentabilisera donc son investissement car elle aura un agent de plus chez elle. La zone de police antérieure de l'ex-agent peut alors directement réengager un membre du personnel en remplacement du membre du personnel engagé par une autre zone de police.

VOLET II

Le volet II concerne les propositions pour l'**armement** des agents, il s'agit de :

1. La formation pour le maniement de l'arme, telle que dispensée dans le cadre de la formation de base, pourrait être intégrée dans la formation des nouveaux agents. Dans le nouveau programme inspecteurs, le module est de 180 heures pour la formation « maîtrise de la violence avec et sans arme à feu. Les nouveaux agents de police suivront cette formation. Cela allongera la formation actuelle d'un mois et cela engendrera un coût supplémentaire.

2. Le chef de corps décide du moment où l'arme doit être utilisée. Il devra impliquer le niveau politique pour la mise à disposition des moyens nécessaires. Si la zone et l'autorité politique sont d'accords pour le port d'arme, elles devront fixer les conditions et les modalités.

3. Pour les 1500 agents déjà sur le terrain, l'autorité propose de leur faire suivre la formation de 180 heures sauf pour ceux qui, pour des raisons de conscience, ne le souhaitent pas. En effet, certains sont entrés comme agent pour diverses raisons dont celle d'agir non armé.

POSITION CGSP

A l'occasion des réunions techniques concernant le statut de l'agent de Police, la CGSP a interpellé l'Autorité sur le troisième volet qui devait faire l'objet de la négociation de ce début d'année 2016.

Pour la CGSP, il est clair que cette nouvelle négociation pour l'agent de police **DEVRA** être assortie d'une révision statutaire liée à la contrainte imposée au personnel.

C'est pour cette raison que la CGSP a réclamé un troisième volet comprenant :

- Révision du statut de l'agent de police,
- Statutarisation de tous les agents contractuels,
- Révision des échelles barémiques, voire l'élaboration d'une quatrième échelle.

Nos demandes ont été formulées lors de chaque réunion et nous espérons que celles-ci ne resteront pas lettre morte en regard des contraintes imposées à nos collègues.

La première négociation devrait se dérouler le 17 février 2016 et nous vous tiendrons bien évidemment au courant de l'évolution de ce dossier.

Eddy QUAINO
Permanent Police
CGSP Admi