

SELOR
SELECTIEBUREAU VAN DE FEDERALE OVERHEID

Werving. — Uitslag

[2014/202542]

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige sociale inspecteurs

Vergelijkende selectie van Nederlandstalige sociale inspecteurs (m/v) (niveau A) voor de Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid (ANG14148) werd afgesloten op 8 april 2014.

Er zijn 80 geslaagden.

SELOR
BUREAU DE SELECTION DE L'ADMINISTRATION FEDERALE

Recrutement. — Résultat

[2014/202542]

Sélection comparative d'inspecteurs sociaux

Sélection comparative d'inspecteurs sociaux (m/f) (niveau A), néerlandophones, pour les Institutions publiques de Sécurité sociale (ANG14148) a été clôturée le 8 avril 2014.

Il y a 80 lauréats.

FEDERALE OVERHEIDSDIENST BINNENLANDSE ZAKEN

[C – 2014/00227]

17 MAART 2014. — Ministeriële omzendbrief GPI 80 betreffende de vakbondsrelaties binnen de geïntegreerde politie en binnen de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie

Aan de Dames en Heren Provinciegouverneurs,
Aan de Heer Gouverneur van het administratief arrondissement Brussel-Hoofstad,

Aan de Dames en Heren Burgemeesters,

Aan de Dames en Heren Voorzitters van de Politiecolleges,

Aan de Dames en Heren Korpschefs van de lokale politie,

Aan Mevrouw de Commissaris-generaal van de federale politie,

Aan de Heer Inspecteur-generaal van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie,

Ter informatie :

Aan de Heer Directeur-generaal van de Algemene Directie Veiligheid en Preventie,

Aan de Heer Voorzitter van de Vaste Commissie van de lokale politie,

Mevrouw, Mijnheer de Gouverneur,

Mevrouw, Mijnheer de Burgemeester,

Mevrouw, Mijnheer de Voorzitter,

Mevrouw, Mijnheer de Korpschef,

Mevr. de Commissaris-generaal,

Mijnheer de Inspecteur-generaal,

Dames en Heren,

Referenties :

1. Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

2. Wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus (WGP);

3. Wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten;

4. Wet van 15 mei 2007 op de Algemene Inspectie en houdende diverse bepalingen betreffende de rechtspositie van sommige leden van de politiediensten;

5. Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

6. Koninklijk besluit van 23 december 1998 tot uitvoering van artikel 126 van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;

7. Koninklijk besluit van 8 februari 2001 tot uitvoering van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten;

8. Koninklijk besluit van 8 februari 2001 tot aanwijzing van de grondregelingen in de zin van artikel 3, eerste lid, 1^o, van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten;

9. Ministerieel besluit van 4 januari 2002 tot bepaling van de opdrachten door de federale politie uit te voeren met toepassing van artikel 126, § 2, van de wet van 7 december 1998 tot organisatie van een geïntegreerde politiedienst, gestructureerd op twee niveaus;

10. Ministerieel besluit van 8 mei 2002 tot uitvoering van sommige bepalingen van het koninklijk besluit van 8 februari 2001 tot uitvoering van de wet van 24 maart 1999 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakverenigingen van het personeel van de politiediensten;

SERVICE PUBLIC FEDERAL INTERIEUR

[C – 2014/00227]

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

A Mesdames et Messieurs les Gouverneurs de Province,

A Monsieur le Gouverneur de l'arrondissement administratif de Bruxelles-Capitale,

A Mesdames et Messieurs les Bourgmestres,

A Mesdames et Messieurs les Présidents des Collèges de Police,

A Mesdames et Messieurs les Chefs de corps de la police locale,

A Madame la Commissaire générale de la police fédérale,

A Monsieur l'Inspecteur général de l'Inspection générale de la police fédérale et de la police locale,

Pour information :

A Monsieur le Directeur général de la Direction générale Sécurité et Prévention,

A Monsieur le Président de la Commission permanente de la police locale,

Madame, Monsieur le Gouverneur,

Madame, Monsieur le Bourgmestre,

Madame, Monsieur le Président,

Madame, Monsieur le Chef de corps,

Mme la Commissaire générale,

Monsieur l'Inspecteur général,

Mesdames et Messieurs,

Références :

1. Loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

2. Loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux (LPI);

3. Loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police;

4. Loi du 15 mai 2007 sur l'Inspection générale et portant des dispositions diverses relatives au statut de certains membres des services de police;

5. Arrêté royal du 28 septembre 1984 portant exécution de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

6. Arrêté royal du 23 décembre 1998 portant exécution de l'article 126 de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux;

7. Arrêté royal du 8 février 2001 portant exécution de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police;

8. Arrêté royal du 8 février 2001 déterminant les réglementations de base au sens de l'article 3, alinéa 1^{er}, 1^o, de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police;

9. Arrêté ministériel du 4 janvier 2002 fixant les missions à exécuter par la police fédérale en application de l'article 126, § 2, de la loi du 7 décembre 1998 organisant un service de police intégré, structuré à deux niveaux;

10. Arrêté ministériel du 8 mai 2002 portant exécution de certaines dispositions de l'arrêté royal du 8 février 2001 portant exécution de la loi du 24 mars 1999 organisant les relations entre les autorités publiques et les organisations syndicales du personnel des services de police;

11. Ministeriële omzendbrief GPI 3 van 8 februari 2001 : Toelichting bij de inwerkingtreding van het syndicaal statuut van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus;

12. Ministeriële omzendbrief GPI 3bis van 28 maart 2002 houdende de uitoefening van het stakingsrecht binnen de lokale politie en de samenstelling van de afvaardiging van de overheid in het onderhandelingscomité voor de politiediensten;

13. Ministeriële omzendbrief GPI 20 van 22 april 2002 betreffende de aanwezigheid van de representatieve vakorganisaties bij examens en vergelijkende examens.

1. ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Inleiding

Deze omzendbrief strekt er toe om het syndicaal statuut van het personeel van de geïntegreerde politie nader toe te lichten en aldus bij te dragen tot het bevorderen van de sociale dialoog en de constructieve samenwerking met de sociale partners.

Voor een goed begrip van de voormelde regelgeving kan hier alvast worden aangestipt dat het syndicaal statuut van het politiepersoneel enerzijds zo nauw mogelijk aansluit bij de gemeenrechtelijke regeling van de voormelde wet van 19 december 1974, maar zich anderzijds ook kenmerkt door eigen accenten in functie van het operationeel karakter, de neutraliteit en de beschikbaarheidsplicht van de politie als openbare dienstverlener.

1.2. De bronnen

De informatie in deze omzendbrief is gebaseerd op de teksten zoals weergegeven in de referenties.

1.3. Toepassingsgebied

Deze omzendbrief behandelt de relaties met de vakorganisaties van het personeel van de federale en de lokale politie alsmede van het personeel van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie, ongeacht of die de belangen van de personeelsleden van het operationeel kader, van het administratief en logistiek kader of van allebei behartigen.

2. BEGRIPSBEPALINGEN

In de verdere bepalingen van deze omzendbrief dient te worden verstaan onder :

- de wet : de wet vermeld onder Ref. 3;
- het koninklijk besluit (KB) : het besluit vermeld onder Ref. 7;
- het ministerieel besluit (MB) : het besluit vermeld onder Ref. 10;
- personeelslid : een personeelslid van het operationeel kader of van het administratief en logistiek kader van de federale politie of van de lokale politie of van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie;
- politieambtenaar : een personeelslid van het basiskader, het middenkader of het officierskader van de federale politie of van de lokale politie of van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie;
- de minister : de minister van Binnenlandse Zaken;
- DGS : de algemene directie van de ondersteuning en het beheer;
- DSI : de directie van de interne relaties van de algemene directie van de ondersteuning en het beheer.

3. BASISBEGINSELEN

3.1. Recht op aansluiting

De personeelsleden mogen zich aansluiten bij een vakorganisatie. Dit recht houdt in dat een personeelslid niet mag worden benadeeld door het feit al dan niet aangesloten te zijn bij een bepaalde vakorganisatie.

3.2. Voorbehoud

De personeelsleden zijn evenwel uitdrukkelijk gehouden tot de naleving van de volgende bepalingen :

- zij moeten gevolg geven aan elke oproep in verband met het vervullen van de dienst en mogen niet zonder toelating of rechtvaardiging van hun dienst wegblijven (Art. 125, tweede lid, en 133 WGP). De uitoefening van het stakingsrecht is afhankelijk van een aantal voorwaarden die verder in deze omzendbrief worden besproken;
- zij moeten elke handeling of houding vermijden waardoor het vermoeden van onpartijdigheid zou kunnen worden aangetast (Art. 127, tweede lid, en 133 WGP).

4. DE VAKORGANISATIES

4.1. Algemeen

De erkende vakorganisaties moeten worden onderscheiden van de representatieve vakorganisaties. Dit is van belang voor de faciliteiten, voor het aantal syndicale afgevaardigden en voor de prerogatieven van de respectieve vakorganisaties.

4.2. De erkende vakorganisaties

4.2.1. Voorwaarden (Art. 13 Wet)

11. Circulaire ministeriële GPI 3 du 8 février 2001 : Commentaires relatifs à l'entrée en vigueur du statut syndical de la police intégrée, structurée à deux niveaux;

12. Circulaire ministeriële GPI 3bis du 28 mars 2002 relative à l'exercice du droit de grève au sein de la police locale et à la composition de la délégation de l'autorité au sein du comité de négociation pour les services de police;

13. Circulaire ministeriële GPI 20 du 22 avril 2002 relative à la présence des organisations syndicales représentatives aux examens et concours.

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 logistiek 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 logistiek 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)

De Koning erkent de vakorganisaties die voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° de belangen behartigen van het operationeel kader en/of het administratief en logistiek kader van de politiediensten;

2° in hun statuten noch in hun werking oogmerken nastreven die strijdig zijn met de opdrachten die door artikel 1 van de wet van 5 augustus 1992 op het politieambt aan de politiediensten zijn opgelegd en ervoor zorgen dat dit verbod door hun vakbondsafgevaardigden in acht wordt genomen;

3° een afschrift van hun statuten en een lijst van hun verantwoordelijke leiders aan de minister aangetekend toezenden.

Zij behouden hun erkenning zolang zij voldoen aan de in 1° en 2° bedoelde voorwaarden en indien zij aan de minister de wijzigingen doen kennen welke zij in hun statuten of in de lijst van hun verantwoordelijke leiders aanbrengen.

4.2.2. Procedure (Art. 4 en 5 KB)

De vakorganisatie die de erkenning vraagt, zendt daartoe een ter post aangetekende brief naar de minister. Hierbij voegt de vakorganisatie een afschrift van haar statuten en de lijst van haar verantwoordelijke leiders.

De erkenning kan slechts worden geweigerd nadat de verantwoordelijke leiders van de vakorganisatie de gelegenheid werd geboden om hun bezwaren, binnen 15 werkdagen na de kennisgeving bij een ter post aangetekende brief, te doen gelden.

Het besluit tot erkenning of tot weigering van de erkenning heeft uitwerking ten opzichte van de belanghebbende personen, vakorganisatie en overheden, op de dag waarop hen er kennis van wordt gegeven en ten laatste 10 dagen na de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

4.2.3. Intrekking van de erkenning (Art. 17 Wet en Art. 6 KB)

De Koning beslist tot intrekking van de erkenning van een vakorganisatie :

— wanneer wordt vastgesteld dat zij niet meer voldoet aan de voorwaarden bedoeld in punt 4.2.1, 1° of 2°;

— wanneer zij de wijzigingen die in haar statuten of in de lijst van de verantwoordelijke leiders zijn aangebracht niet binnen de drie maanden ter kennis brengt van de minister;

— wanneer zij zich kenbaar maakt als vakorganisatie van het personeel van de politiediensten en hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van een tussenpersoon, werkingsfondsen verwerft door middel van gelijk welke leurpraktijk.

Bij dergelijke vaststellingen zendt de dienstchef van de vaststellende politieambtenaar een gedetailleerd verslag naar DGS voor de federale politie, naar de korpschef voor de lokale politie of naar de Inspecteur-generaal voor de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie die vervolgens de minister hiervan in kennis stelt.

4.2.4. De voor de politiediensten erkende vakorganisaties

De voor de politiediensten erkende vakorganisaties zijn :

— de Algemene Centrale van de Openbare Diensten (ACOD);

— het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten (ACV-Openbare Diensten);

— het Nationaal Syndicaat van het Politie- en Veiligheidspersoneel (NSPV);

— het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA);

— het Syndicaat van de Belgische Politie (Sypol.be);

— de Nationale Unie der Openbare Diensten (NUOD).

4.3. De representatieve vakorganisaties

4.3.1. Voorwaarden (Art. 6 Wet)

Een erkende vakorganisatie wordt geacht representatief te zijn indien zij :

— of zitting heeft in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten;

— of de belangen verdedigt van het personeel van zowel het operationeel als het administratief en logistiek kader van de politiediensten (= representativiteitsvoorwaarde) en een aantal bijdrageplichtige leden telt dat ten minste tien procent vertegenwoordigt van het geheel van het personeel van de geïntegreerde politie (= representativiteitscriterium).

4.3.2. Procedure (Art. 12 Wet en Art. 8-14 KB)

Een erkende vakorganisatie die van oordeel is dat zij beantwoordt of blijft beantwoorden aan de representativiteitsvoorwaarde en aan het representativiteitscriterium kan de vaststelling van haar representativiteit aanvragen. Die aanvraag wordt door een verantwoordelijke leider ondertekend en binnen de eerste dertig dagen van elke periode van zes jaar, te rekenen vanaf 1 januari 2001, bij een ter post aangetekende brief verzonden aan de minister. Indien de aanvraag te laat wordt ingediend, dan komt de vakorganisatie niet in aanmerking voor het onderzoek van haar representativiteit.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2001. Une demande tardive prive l'organisation candidate du contrôle de sa représentativité.

De minister onderzoekt, binnen zestig dagen na ontvangst van de aanvraag, of de vakorganisatie voldoet aan de representativiteitsvoorwaarde. In voorkomend geval kan de vakorganisatie om bijkomende uitleg worden verzocht.

Binnen de tien dagen nadat de minister heeft beslist over alle regelmatig bij hem ingediende aanvragen, brengt hij de lijst van de vakorganisaties die voldoen aan de representativiteitsvoorwaarde ter kennis van de controlecommissie bedoeld in artikel 14, § 1, van de wet onder Ref. 1 die vervolgens onderzoekt of de vakorganisatie beantwoordt aan het representativiteitscriterium. Op haar verzoek bezorgen de vakorganisatie alsmede de politiediensten de door de commissie in het raam van haar controleonderzoek gevraagde gegevens.

Indien de vakorganisatie niet beantwoordt aan het representativiteitscriterium, kan zij vóór het verstrijken van de termijn van zes jaar een nieuw onderzoek aanvragen indien zij meent dat zij sedert die vaststelling wel aan dit criterium voldoet.

4.3.3. Verlies van de representativiteit (Art. 15 KB)

Brengt van rechtswege het verlies mee van de representativiteit :

- de intrekking van de erkenning uitgesproken ten opzichte van een representatieve vakorganisatie;
- de vaststelling dat een van rechtswege als representatief beschouwde vakorganisatie niet langer meer zitting heeft in het gemeenschappelijk comité voor alle overheidsdiensten.

4.3.4. De representatieve vakorganisaties voor de politiediensten

De representatieve vakorganisaties voor de politiediensten zijn :

- de Algemene Centrale van de Openbare Diensten (ACOD);
- het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten (ACV-Openbare Diensten);
- het Nationaal Syndicaat van het Politie- en Veiligheidspersoneel (NSPV);
- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA).

5. DE UITOEFENING VAN DE SYNDICALE PREROGATIEVEN

5.1. Algemeen

Aan de erkenning en aan de representativiteit zijn een aantal prerogatieven verbonden die in een aantal gevallen kunnen worden opgeschort.

5.2. De prerogatieven voortvloeiend uit de erkenning (Art. 14 Wet)

5.2.1. Optreden in het belang van de personeelsleden

De erkende vakorganisaties kunnen stappen doen bij de overheden die gemachtigd zijn om beslissingen te nemen in het gemeenschappelijk belang van de personeelsleden die zij vertegenwoordigen of in het bijzonder belang van een personeelslid.

Dit betekent dat een vakorganisatie en haar afgevaardigden het recht hebben om al dan niet schriftelijk de overheid te interpellieren in het belang van een personeelslid.

Dit betekent ook dat een vakorganisatie en haar afgevaardigden contactmogelijkheid moeten hebben met de voornoemde overheden en dat dergelijke vragen om contact niet kunnen worden geweigerd of abnormaal lang uitgesteld. De procedure bij deze contacten wordt bepaald in akkoord tussen de betrokken overheid en de erkende vakorganisatie.

5.2.2. Bijstaan van personeelsleden

De erkende vakorganisaties hebben het recht om personeelsleden die hun daden voor de overheid moeten rechtvaardigen bij te staan, indien zij daarom verzoeken.

Het personeelslid dat vraagt door zijn vakorganisatie ter zijde te worden gestaan, is, behoudens in het raam van tuchtrechtelijke onderzoeksdaeden waarvan het zelf het voorwerp uitmaakt (artikel 25 van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten) desalniettemin verplicht onmiddellijk de verklaringen af te leggen die zijn hiërarchische meerderen dringend menen te moeten afnemen (Art. 10 KB vermeld onder Ref. 5).

5.2.3. Het uithangen van berichten

De erkende vakorganisaties kunnen berichten (laten) uithangen in de lokalen van de diensten van het personeel waarvan zij de beroepsbelangen behartigen. De berichten worden aangeplakt op goed zichtbare plaatsen, die op voorhand door de overheid zijn aangewezen. De berichten kunnen slechts worden uitgehangen na visering voor kennisgeving door de overheid. Dit visum wordt onmiddellijk verleend. De overheid moet de inhoud van de berichten beoordelen in het licht van het grondwettelijk beginsel van de vrije meningsuiting.

Het visum mag enkel worden geweigerd :

- wanneer het bericht de waardigheid aantast van personen, instellingen of andere vakorganisaties;

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, § 1^{er}, 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;

— of wanneer het feiten bevat waaraan de bevoegde overheid vooraf een geheim karakter heeft verleend (Art. 11, tweede lid, KB vermeld onder Ref. 5).

Eventuele opmerkingen moeten door de overheid onmiddellijk meegedeeld worden aan de vakorganisatie zodat die het bericht eventueel kan aanpassen en het opnieuw ter visering aan de overheid kan voorleggen.

De voormelde principes kunnen eveneens worden toegepast wanneer de vakorganisaties via andere kanalen informatie in de eenheden of diensten wensen te verspreiden (bijvoorbeeld door het ter beschikking leggen van haar tijdschriften). Afspraken in dit verband worden bij voorkeur plaatselijk gemaakt tussen de bevoegde overheid en de lokale afgevaardigden.

Het is de vakorganisaties niet toegelaten de interne communicatiekanalen (bijvoorbeeld telefoon, fax, intranet,...) van de politie aan te wenden voor de verspreiding van hun informatie, tenzij met toestemming van de bevoegde overheid. Pragmatisme moet evenwel worden nagestreefd. Daarnaast valt aan te stippen dat de overheid, op grond van artikel 20 van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk, in het raam van de informatieverplichting op het vlak van preventie en bescherming op het werk, een uithangbord of een ander geschikt communicatiemiddel waarmee alle personeelsleden kunnen worden bereikt, ter beschikking dient te stellen van het overlegcomité.

5.2.4. Ontvangen van documentatie

De erkende vakorganisaties ontvangen op hun verzoek de algemene documentatie betreffende het beheer van het personeel dat zij vertegenwoordigen, met uitsluiting van de stukken die enkel ter plaatse mogen worden ingezien (Art. 12 KB vermeld onder Ref. 5). Het gaat hier over documentatie met veiligheidsgraad "beperkte verspreiding".

Ze richten hun verzoek hiertoe aan de overheid van wie de documentatie uitgaat.

De documentatie wordt ter beschikking gesteld in de landstalen waarin ze gesteld is.

5.3. De prerogatieven voortspuitend uit de representativiteit (Art. 15 Wet)

5.3.1. Alle prerogatieven van de erkende vakorganisaties

5.3.2. Vakbondsbijdragen innen in de lokalen tijdens de diensturen

De bevoegde overheid bepaalt bij onderlinge overeenkomst met de betrokken representatieve vakorganisaties de dagen en uren waarop zij in de lokalen van de diensten de vakbondsbijdragen mogen innen (Art. 13 KB vermeld onder Ref. 5).

5.3.3. Examens bijwonen (GPI 20)

Iedere representatieve vakorganisatie mag zich laten vertegenwoordigen op vergelijkende examens en op de examens die voor de personeelsleden worden georganiseerd.

Elke vakorganisatie heeft recht op één afgevaardigde. Op basis van de organisatiemodaliteiten (aantal locaties, aantal lokalen,...) van de examenverrichtingen kunnen dat er, in samenspraak met de overheid, meerdere zijn.

Het betreft meer bepaald de aanwezigheid bij :

— elk examen of vergelijkend examen voor werving van personeelsleden;

— elk vergelijkend examen, elke proef of elk examen georganiseerd voor de personeelsleden. Het betreft elke soort test, mondeling, schriftelijk of praktisch van aard, onder welke benaming dan ook, waarbij het tot een ondervraging van de kandidaten komt.

Het prerogatief geldt daarentegen niet als het een onderzoek op stukken betreft.

De afgevaardigde moet zich onthouden van iedere inmenging in het normaal verloop van het vergelijkend examen, van de proef of van het examen.

De afgevaardigde mag niet deelnemen aan de beraadslaging van de examencommissie. Hij mag evenmin kennis nemen van de notulen van de verrichtingen, noch een afschrift ervan ontvangen. Hij mag zijn opmerkingen over het verloop van het vergelijkend examen, de proef of het examen, doen aantekenen in een bijlage bij de notulen.

De vakorganisaties worden ter zake tijdig en, behoudens overmacht, ten laatste drie werkdagen op voorhand uitgenodigd. In dit verband werd door DGS/DSI een tool ontwikkeld om de vakorganisaties per mail in kennis te stellen van de relevante gegevens, inzonderheid de plaats en het tijdstip waarop de selectie plaatsvinden. De zones die hiervan gebruik wensen te maken, kunnen hiervoor DSI contacteren.

5.3.4. Beleggen van vergaderingen in de lokalen

De representatieve vakorganisaties mogen in de lokalen van de politiedienst vergaderingen beleggen.

— 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 prerogatives résultant de la représentativité (Art. 15 Loi)

5.3.1. Toutes les prerogatives 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 prerogative 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.

Indien evenwel een vergadering wordt georganiseerd voor personeelsleden van meerdere politiediensten kan die vergadering plaatsvinden in een lokaal dat niet onder één van de korpsen ressorteert.

Dit mag zelfs tijdens de diensturen. Plaats, dag en uur van die vergaderingen worden bij onderlinge overeenkomst met de verantwoordelijke voor het personeel dat in die lokalen werkt, bepaald (Art. 15 KB vermeld onder Ref. 5).

Vertegenwoordigers van de media mogen, behoudens toelating van de verantwoordelijke overheid, deze vergaderingen niet bijwonen.

Voor deelname van het personeel : zie Pt 7.

5.3.5. Deelnemen aan de onderhandelings- en overlegcomités

De representatieve vakorganisaties maken deel uit van de onderhandelings- en overlegcomités (Art. 6, eerste lid en 9, derde lid, Wet).

Over bepaalde fundamentele materies moet worden onderhandeld (zie Art. 3 Wet en KB onder Ref. 8). Het betreft in essentie het personeelsstatuut. Die onderhandelingen worden gevoerd in het onderhandelingscomité voor de politiediensten.

Over bepaalde materies (zie Art. 8, § 1, Wet) moet worden overlegd. Daarvoor worden basisoverlegcomités opgericht, zowel op het niveau van de lokale politie als op het niveau van de federale politie. Bij de wet van 21 december 2013 werd in artikel 9, tweede lid, van de Wet bovendien de rechtsgrond ingevoegd om bij KB basisoverlegcomités te kunnen oprichten voor externe organismen van de federale uitvoerende macht waarbinnen personeelsleden van de politiediensten zijn tewerkgesteld.

De onderwerpen die het ressort van een basisoverlegcomité overschrijden worden behandeld in het hoog overlegcomité voor de politiediensten.

Aan de overlegcomités worden, voor de personeelsleden die tot hun ressort behoren, alle bevoegdheden verleend die in particuliere bedrijven opgedragen zijn aan de comités voor preventie en bescherming op het werk en die betrekking hebben op alle personeelsleden, hetzij op de personeelsleden van het operationeel kader of van het administratief en logistiek kader afzonderlijk (zie Art. 26 en 36 KB). Zo zal bijvoorbeeld de aankoop van materieel en producten door de politiediensten ter voorafgaand advies aan het betrokken overlegcomité moeten worden voorgelegd.

Met betrekking tot die bevoegdheden is de preventieadviseur die is belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk van rechtswege lid van het betrokken overlegcomité.

Er is geen limitatieve lijst met alle aan de comités voor preventie en bescherming op het werk opgedragen bevoegdheden. Ter zake kan ik u evenwel verwijzen naar het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk alsmede naar de Praktische handleiding voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg die kan worden geraadpleegd op www.werk.belgie.be (Publicaties).

De nadere regels in verband met de werking van het onderhandelings- en de overlegcomités zijn vervat in de artikelen 16 tot 38 van het KB. Daarnaast is zowel voor het onderhandelingscomité als voor het hoog overlegcomité en de basisoverlegcomités een reglement van inwendige orde opgesteld. Die reglementen kunnen worden geraadpleegd op de site www.polsupport.be onder de rubrieken "Personeel", "Communicatie", "Syndicale communicatie".

5.3.6. Het beheer van de sociale dienst

De representatieve vakorganisaties nemen deel aan het beheer van de sociale dienst die bij de politiediensten wordt opgericht (Art. 11 Wet).

5.3.7. Statutair voorziene deelname aan de vergaderingen van bepaalde commissies en organen

De representatieve vakorganisaties zetelen in de volgende commissies en organen :

— de paritaire commissie in het raam van het moraliteitsonderzoek (artikel IV.I.20, eerste lid, RPPol);

— de raad van beroep in het raam van de evaluatie (artikel VII.I.21, eerste lid, RPPol);

— het raadgevend orgaan in het raam van een beroepsprocedure tegen een weigeringsbeslissing van het jaarlijks vakantieverlof (artikel VIII.III.7, eerste lid, RPPol);

— de deontologische commissie (punt 2 van de bijlage van de deontologische code van de politiediensten);

— de uniformcommissie (artikel 20, tweede lid, KB van 10 juni 2006 houdende de regeling van het uniform van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus);

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 1^{er} 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, § 1^{er}, 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 1^{er}, PJPOL);

— le conseil d'appel dans le cadre de la procédure d'évaluation (article VII.I.21, alinéa 1^{er}, 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 1^{er}, 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);

— de bewapeningscommissie (artikel 24, eerste lid, KB van 3 juni 2007 betreffende de bewapening van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus, alsook de bewapening van de leden van de diensten enquêtes bij de vaste comités P en I en van het personeel van de Algemene inspectie van de federale politie en van de lokale politie);

— het comité SSGPI (artikel 4 KB van 19 maart 2008 betreffende de werking van het secretariaat van de geïntegreerde politie, gestructureerd op twee niveaus);

— de commissie evaluatie van het materieel ("CEM").

6. DE VERTEGENWOORDIGERS VAN DE VAKORGANISATIES

6.1. Inleiding

De vertegenwoordigers of afgevaardigden van de vakorganisaties kunnen worden onderverdeeld in bepaalde categorieën waaraan onderscheiden prerogatieven en faciliteiten zijn verbonden.

Hierna worden achtereenvolgens de categorieën van syndicale afgevaardigden, de syndicale verlopen en de specifieke rechten en plichten van de syndicale afgevaardigden besproken.

Elke representatieve vakorganisatie zendt aan de directeur-generaal DGS, met het oog op de erkenning door de minister, een lijst van de leden en hun eventuele plaatsvervangers, waarvan het maximum bepaald wordt door het MB, om de bevoegdheden van de representatieve vakorganisaties te kunnen uitoefenen (Art. 40 KB). Ze kunnen per ressort van elk basisoverlegcomité aan de betrokken overheid de namen van de personeelsleden en hun eventuele plaatsvervangers uit de voormelde lijst kenbaar maken die door hen aangewezen zijn om voornamelijk binnen dat ressort de syndicale prerogatieven uit te oefenen (Art. 55 KB).

De erkende niet-representatieve vakorganisaties kunnen aan de minister per ressort van elk basisoverlegcomité een tot dat ressort behorend personeelslid voordragen om, naar gelang van het geval, op lokaal of op provinciaal vlak de syndicale prerogatieven bedoeld in artikel 14, 1°, 2° en 3° van de Wet uit te oefenen (Art. 56 KB).

6.2. De onderscheiden syndicale afgevaardigden

6.2.1. De verantwoordelijke leiders en hun vaste gemachtigden (Art. 44 KB)

De verantwoordelijke leiders zijn de eerste zes personen op de lijst die de vakorganisaties met het oog op hun erkenning aan de minister meedelen. Het aantal vaste gemachtigden bedraagt 3 per provincie. De verantwoordelijke leiders en de vaste gemachtigden moeten niet noodzakelijk personeelsleden van de politiediensten zijn.

De verantwoordelijke leiders en hun vaste gemachtigden worden door de minister in het bezit gesteld van een legitimatiekaart. Wanneer zij in het bezit zijn van deze kaart kunnen de verantwoordelijke leiders en hun vaste gemachtigden alle aan hun vakorganisatie toegekende prerogatieven uitoefenen.

Zodra hun opdracht wordt beëindigd, wordt de minister hiervan binnen de 10 dagen verwittigd door de betrokken vakorganisatie. De betrokkene zendt binnen dezelfde termijn zijn legitimatiekaart terug aan de minister.

6.2.2. De vaste syndicale afgevaardigden (Art. 45-52 KB)

De representatieve vakorganisaties kunnen tot twaalf afgevaardigden per vakorganisatie als vaste syndicale afgevaardigde door de minister laten erkennen. Hun bezoldiging wordt aangerekend op de sectie 17 van de algemene uitgavenbegroting. Op het algemene quotum aan syndicale verlopen worden er twee vaste afgevaardigden aangerekend (Art. 46 KB).

De vaste afgevaardigden worden door de minister in het bezit gesteld van een legitimatiekaart. Wanneer zij in het bezit zijn van deze kaart kunnen de vaste afgevaardigden alle aan hun vakorganisatie toegekende prerogatieven uitoefenen (Art. 49 KB).

Zodra een personeelslid als vaste afgevaardigde is erkend, is het van rechtswege in permanent syndicaal verlof (Art. 51, § 1 KB).

Dit houdt in dat :

- het niet onderworpen is aan het hiërarchisch gezag;
- het beschouwd wordt in werkelijke dienst te zijn;
- het onderworpen blijft aan de bepalingen die zijn persoonlijke rechten in die stand regelen, inzonderheid zijn recht op wedde, op weddeverhoging en op bevordering in graad;
- het de evaluatie behoudt die het heeft op het tijdstip van zijn erkenning;
- zijn hoedanigheid van agent of officier van gerechtelijke en bestuurlijke politie voor de duur van het permanent syndicaal verlof wordt geschorst.

De overheid bedoeld in artikel VI.II.15 RPPol beslist telkens wanneer een personeelslid als vaste afgevaardigde wordt erkend of hij in zijn dienst al dan niet wordt vervangen. De eventuele vervanger in zijn ambt wordt in bovental aangewezen.

— la commission de l'armement (article 24, alinéa 1^{er}, 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 prerogatives 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 prerogatives 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 prerogatives 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 prerogatives 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 prerogatives 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.

Het permanent syndicaal verlof van de vaste syndicale afgevaardigde wordt geschorst gedurende de cursussen, stages of examens die door de geïntegreerde politie worden georganiseerd met het oog op een benoeming in een hogere graad, een weddeverhoging of een overgang naar een ander personeelskader, wanneer de betrokkene gevolg gegeven heeft aan een daartoe strekkende oproeping.

In overleg met de directeur-generaal DGS, voor wat de personeelsleden van de federale politie betreft en de betrokken korpschef, voor wat de personeelsleden van de lokale politie betreft, en zonder dat het permanent syndicaal verlof wordt geschorst, kan de vaste afgevaardigde door de geïntegreerde politie georganiseerde beroepsopleidingen volgen met het oog op het vergemakkelijken van zijn terugkeer in zijn betrekking op het einde van zijn permanent syndicaal verlof (Art. 51, § 3, KB).

De vaste afgevaardigde wordt aan het einde van zijn syndicaal verlof opnieuw tewerkgesteld in de betrekking die hij tevoren bekleedde (Art. 51, § 4, tweede lid, KB).

De hoedanigheid van vaste afgevaardigde kan onder bepaalde voorwaarden door de minister worden ingetrokken of geschorst (Art. 50 KB).

6.2.3. De syndicale afgevaardigden in het onderhandelingscomité en de overlegcomités

De syndicale afgevaardigden die zetelen in het onderhandelingscomité en in de overlegcomités worden daarvoor opgeroepen. Deze oproeping moet uitgaan van een verantwoordelijke leider of een vaste gemachtigde en moet vooraf worden voorgelegd aan de functionele meerdere van de oproepene. Ze kan occasioneel of doorlopend zijn.

Moeten zijn vermeld in de oproeping :

— het onderhandelings- of overlegcomité waaraan het personeelslid verzocht wordt deel te nemen;

— voor de occasionele oproepingen worden bijkomend vermeld : de plaats, dag en uur van de vergaderingen;

— wanneer voorbereidingstijd wordt aangerekend op het algemene quotum van syndicale verlofdagen (zie punt 6.3.1).

De functionele meerderen die deze oproepingen ontvangen sturen daarvan een afschrift naar het secretariaat van het betrokken comité. Voor het onderhandelingscomité en het hoog overlegcomité is dit DSI. In voorkomend geval worden hen de namen meegegeeld van die personeelsleden die van de vergadering zijn weggebleven (Art. 54 KB).

6.2.4. De syndicale afgevaardigden aangewezen om de syndicale prerogatieven uit te oefenen

Voor het uitoefenen van deze prerogatieven dient vooraf aan de functionele meerdere een machtiging te worden voorgelegd van een verantwoordelijke leider of een vaste gemachtigde. De syndicale afgevaardigde krijgt dan, voor zover de dienstnoodwendigheden het toelaten, gedurende de daartoe nodige tijd syndicaal verlof.

Er valt aan te stippen dat een personeelslid - syndicaal afgevaardigde die optreedt als tuchtverdediger voorafgaandelijk uitdrukkelijk dient aan te geven of hij zich al dan niet beroept op zijn hoedanigheid van syndicaal afgevaardigde.

Indien hij zich op zijn hoedanigheid van syndicaal afgevaardigde beroept, wordt de tijd die hij besteedt aan de voorbereiding van de tuchtverdediging aangerekend overeenkomstig artikel 57 van het KB en artikel VI.8, 1^o, UBPol.

Indien hij zich niet op zijn hoedanigheid van syndicaal afgevaardigde beroept, wordt de tijd die hij besteedt aan de voorbereiding van de tuchtverdediging aangerekend overeenkomstig artikel 11, eerste lid, 2^o, a, van het koninklijk besluit van 26 november 2001 tot uitvoering van de wet van 13 mei 1999 houdende het tuchtstatuut van de personeelsleden van de politiediensten.

Het spreekt voor zich dat de door het personeelslid - syndicaal afgevaardigde gemaakte keuze ook moet blijken uit de door hem voorgelegde documenten (bv. het mandaat,...).

6.2.5. De syndicale afgevaardigden die deelnemen aan de algemene commissies en comités van hun vakorganisatie

Op voorafgaande voorlegging van een oproeping uitgaande van een verantwoordelijke leider of een vaste gemachtigde krijgen zij syndicaal verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden van de in de vakorganisatie opgerichte algemene commissies en comités (Art. 58 KB).

6.3. Syndicale verlopen

6.3.1. Representatieve vakorganisaties

Per jaar worden aan elke representatieve vakorganisatie een aantal dagen syndicaal verlof toegestaan met het oog op de uitoefening van hun verschillende prerogatieven. Dit quotum is bepaald in artikel 2 MB. Per afgevaardigde kunnen hiervan op jaarbasis maximaal 60 dagen syndicaal verlof worden toegestaan (Art. 41 KB).

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 prerogatives syndicales

Pour l'exercice de ces prerogatives, 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^o, 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 1^{er}, 2^o, 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 prerogatives. 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).

Dit syndicaal verlof kan ook worden aangewend voor het volgen van door de representatieve vakorganisaties verstrekte opleidingen. (Art. 41 KB).

De volgende verlopen worden evenwel niet op dit maximum van 60 dagen aangerekend :

— het syndicaal verlof op de dag zelf van de zittingen van het onderhandelingscomité, het hoog overlegcomité en de basisoverlegcomités en dit ongeacht of de afgevaardigde onder het comité ressorteert (Art. 42 KB);

— het door een syndicale afgevaardigde bij de controlecommissie genoten syndicaal verlof in het raam van de onderzoeksverrichtingen van de controlecommissie inzake de betrokken vakorganisatie (Art. 43 KB);

— de twee dagen syndicaal voorbereidingsverlof voor het comité waaronder de afgevaardigde ressorteert (Art. 54 KB);

— het syndicaal verlof voor het binnen zijn ressort uitoefenen van de syndicale prerogatieven bedoeld in artikel 14, 1° en 2° van de wet.

Enkel het syndicaal verlof dat aangevraagd wordt voor het uitoefenen van de syndicale prerogatieven en de dienstvrijstelling voor alle personeelsleden om de vergaderingen van de representatieve vakorganisaties bij te wonen, kunnen worden geweigerd in functie van de dienstnoodwendigheden (Art. 57 en 63 KB). De weigering van syndicaal verlof moet snel worden meegedeeld en dient afdoende te worden gemotiveerd en moet in het bijzonder de dienstnoodwendigheden vermelden waarop de weigeringsbeslissing is gesteund. In alle andere gevallen (Art. 42, 43, 54, 58 en 64 KB) is er geen weigering mogelijk.

De tabel in bijlage vat dit alles nog eens schematisch samen.

Tevens worden 2 van de 12 vaste syndicale afgevaardigden aangerekend op het quotum.

De secretaris van het onderhandelingscomité ziet toe op de correcte toepassing hiervan (Art. 41 KB).

De syndicale verlopen, met uitzondering van het verlof toegekend voor de deelname aan de werkzaamheden van het onderhandelingscomité en de overlegcomités, alsook aan de informatie- en consultatievergaderingen op uitnodiging van de overheid, worden, voor de aanrekening als dienstprestaties, in aanmerking genomen voor de werkelijke duur, beperkt tot 7 uur 36 minuten (voor de voltijds tewerkgestelde personeelsleden) of beperkt tot de duur vermeld op het dienstrooster (voor de deeltijds tewerkgestelde personeelsleden), per weekdag.

Voor wat de continudiensten betreft, worden de in het vorige lid bedoelde verlofdagen zowel op een week- als op een weekenddag in aanmerking genomen voor de werkelijke duur beperkt tot de duur vermeld op het dienstrooster.

Het syndicaal verlof toegekend voor de deelname aan de werkzaamheden van het onderhandelingscomité en de overlegcomités, alsook aan de informatie- en consultatievergaderingen op uitnodiging van de overheid, wordt, voor de aanrekening als dienstprestatie, zowel op een week- als op een weekenddag in aanmerking genomen voor de werkelijke duur.

Er valt aan te stippen dat, ingevolge het ministerieel besluit van 13/02/2014, met ingang van 07/03/2014, alle syndicale verlopen ook worden toegekend en aangerekend indien het personeelslid niet met dienst voorzien is (bv. op een rustdag).

Zoals hierna nader toegelicht, moeten de syndicale verlopen op voorhand aan de overheid worden gemeld. Dit laat de overheid toe om in het raam van de dienstplanning rekening te houden met de impact van die verlopen en alle belangen te behartigen. De cumul van syndicaal verlof met andere dienstprestaties laat immers niet toe om af te wijken van de normen inzake de arbeidstijdorganisatie bedoeld in Titel I van Deel VI RPPol.

De dag zelf van de zittingen van het onderhandelingscomité, het hoog overlegcomité en de basisoverlegcomités genieten de leden van de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties die geen vaste afgevaardigde zijn, syndicaal verlof (Art. 42 KB).

De vakbondsafvaardiging in een basisoverlegcomité bestaat uit ten hoogste drie leden waarvan er één al dan niet een deskundige is (Art. 38 KB).

De vakbondsafvaardiging in het onderhandelingscomité en het hoog overlegcomité bestaat uit maximum vier leden. Daarnaast mag de vakbondsafvaardiging maximum twee deskundigen tellen per punt vermeld op de agenda (Art. 21 en 28 KB).

Daarnaast krijgen de syndicale afgevaardigden die vooraf een oproeping van een verantwoordelijk leider voorleggen van rechtswege twee dagen syndicaal voorbereidingsverlof voor het comité waaronder ze ressorteren. De duur van het voorbereidingsverlof die die twee dagen overschrijdt wordt sowieso afgetrokken van het algemene quotum bedoeld in punt 6.3.1 (Art. 54 KB).

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 I^{er} de la Partie VI PJPoI 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).

Een personeelslid dat wordt opgeroepen om voor een representatieve vakorganisatie zitting te houden als deskundige in het onderhandelingscomité of een overlegcomité verkrijgt, gedurende de daartoe nodige tijd en met een maximum van 30 dagen per jaar, syndicaal verlof om deel te nemen aan de werkzaamheden en de voorbereiding van dat comité. Deze verloven worden afgetrokken van het algemene quotum (Art. 64 KB).

De vakorganisaties bepalen zelf de samenstelling van hun delegaties.

6.3.2. Niet-representatieve vakorganisaties

Elke afgevaardigde van een erkende niet-representatieve vakorganisatie kan op jaarbasis maximum drie dagen syndicaal verlof genieten (Art. 57 KB).

6.3.3. Administratie

De secretaris van het onderhandelingscomité ziet toe op de correcte toepassing van de syndicale verloven.

Om redenen van administratieve vereenvoudiging zal dit nazicht rechtstreeks via het tijdsregistratiesysteem gebeuren. DSI zal hiervoor de nodige richtlijnen verstrekken.

7. HET SYNDICAAL VERLOF EN DE SYNDICALE DIENSTVRIJSTELLINGEN VOOR ALLE PERSONEELSLEDEN

De personeelsleden krijgen, op voorafgaand verzoek van een verantwoordelijke leider gericht aan de bevoegde overheid en voor zover de dienstnoodwendigheden het toelaten, gedurende de daartoe nodige tijd, een dienstvrijstelling om deel te nemen aan de vergaderingen van representatieve vakorganisaties in de lokalen. De duur van deze dienstvrijstelling wordt voor ten hoogste twaalf uren per jaar en per personeelslid in aanmerking genomen voor de berekening van de arbeidstijd (Art. 63 KB).

De dienstchefs dienen bijgevolg niet na te gaan of een personeelslid al of niet lid is van de organiserende vakorganisatie. Het volstaat om na te gaan of het personeelslid in kwestie zijn maximum voor dat jaar nog niet heeft bereikt.

Voor het bijwonen van het onderhandelingscomité of een overlegcomité als deskundige voor een vakorganisatie : zie Pt. 6.3.1.

8. RECHTEN EN PLICHTEN VAN SYNDICALE AFGEVAARDIGDEN

8.1. Discretieplicht

Naast hun beroepsgeheim in hun eventuele hoedanigheid van personeelslid mogen syndicale afgevaardigden alsook deskundigen geen feiten of bescheiden bekend maken die een vertrouwelijkheidsgraad hebben of waaraan de bevoegde overheid vooraf een veiligheidsgraad heeft verleend (Art. 59 KB).

8.2. Statuut

Het personeelslid - syndicaal afgevaardigde wordt tijdens de duur van zijn permanent syndicaal verlof of van zijn syndicaal verlof beschouwd als zijnde in werkelijke dienst wat zijn statutaire rechten betreft.

Voor de toepassing van de wetgeving op de arbeidsongevallen wordt de uitoefening van syndicale activiteiten beschouwd als de vervulling van een dienstactiviteit.

Evenwel worden de syndicale activiteiten verricht tijdens het permanent syndicaal verlof of het syndicaal verlof voor de toekenning van toelagen en vergoedingen niet als dienstprestaties beschouwd, tenzij wat de deelneming aan de werkzaamheden van het onderhandelingscomité en de overlegcomités alsmede de informatie- of consultatievergaderingen op uitnodiging van de overheid betreft en voor zover het niet gaat om een vaste afgevaardigde (Art. 60 KB).

8.3. Tucht

Tenzij in de in artikel 61 van het KB bepaalde uitzonderingen, waaronder het rechtstreeks of door middel van een tussenpersoon verwerven van werkingsfondsen door middel van gelijk welke leerpactij, mogen de bepalingen betreffende de tuchtregeling en de tuchtstraffen niet worden toegepast op de syndicale afgevaardigden voor de handelingen die zij in die hoedanigheid verrichten en die rechtstreeks verband houden met de door hen uitgeoefende prerogatieven.

8.4. Adviezen en beoordelingen

De adviezen en beoordelingen uitgebracht in het raam van tuchtprocedures, procedures inzake bevordering, ambtsontheffing en beoordeling van de morele hoedanigheden of de beroepsbekwaamheden mogen niet steunen op de handelingen verricht als syndicale afgevaardigde, noch ervan gewag maken (Art. 61 KB).

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. Ambtshalve mutatie

Indien een syndicale afgevaardigde het voorwerp heeft uitgemaakt van een mutatie die hij niet heeft aangevraagd, beschikt de verantwoordelijke leider van zijn representatieve vakorganisatie over een termijn van vijf werkdagen om bij een ter post aangetekende brief een buitengewone vergadering van het basisoverlegcomité, waaronder de afgevaardigde ressorteert, aan te vragen. De mutatie van de betrokken syndicale afgevaardigde wordt opgeschort vanaf de aanvraag totdat het bevoegde basisoverlegcomité hieromtrent een advies heeft verstrekt en de bevoegde overheid zich heeft uitgesproken om de mutatie al dan niet te bevestigen (Art. 62 KB).

Gelet op de ratio legis en met het oog op de administratieve vereenvoudiging en om regularisaties te vermijden, valt het aan te raden om een voorgenomen mutatie van een syndicaal afgevaardigde reeds voorhand met de betrokken afgevaardigde te bespreken en de verantwoordelijke leider van de representatieve vakorganisatie in te lichten. Dergelijke bespreking is overigens ook aanbevelenswaardig indien de overheid de tijdelijke inzet van meer dan vier maanden in het raam van een punctuele opdracht zou beogen (zie infra).

Gelet op de statutair voorziene inplaatsstelling via mobiliteit is het begrip "mutatie" enigszins voorbijgestreefd. Hieronder moet eigenlijk iedere aanwijzing in een andere betrekking binnen de organieke structuur van het betrokken politiekorps worden begrepen. Een betrekking wordt in dat verband gedefinieerd zowel rekening houdende met de aard van de functie als met de gewone plaats van het werk. De wijziging van één van die elementen moet worden begrepen in de zin van een "mutatie" zoals bedoeld in artikel 62 KB. Zowel een ambtshalve aanwijzing als een herplaatsing of een interne verschuiving worden beoogd. Een overplaatsing van een personeelslid als maatregel van inwendige orde dan wel bij wijze van ordemaatregel, zelfs tijdelijk, genomen op basis van artikel 44 WGP valt eveneens onder het toepassingsgebied van artikel 62 aangezien die de herplaatsing van het betrokken personeelslid impliceert. In die gevallen wordt de "mutatie" van de betrokken syndicale afgevaardigde dus opgeschort vanaf de ontvangst van de aanvraag door de verantwoordelijke leider en dit totdat het bevoegde basisoverlegcomité hieromtrent een advies heeft verstrekt en de bevoegde overheid zich heeft uitgesproken om de mutatie al dan niet te bevestigen. De tijdelijke inzet in het raam van een punctuele opdracht, bij wijze van detachering of terbeschikkingstelling, valt daarentegen, onverminderd voormelde aanbeveling, niet onder het toepassingsgebied van artikel 62.

8.6. Gebruik van dienstvoertuigen

De verplaatsingen in het raam van de volgende syndicale activiteiten worden als een dienstprestatie en als een dienstverplaatsing beschouwd: de deelname aan het onderhandelingscomité en de overlegcomités, de deelname aan de werkgroepen die door die comités worden opgericht, aan de algemene vergadering en de raad van beheer van de sociale dienst, de plaatsbezoeken door een overlegcomité, het zetelen in de onder punt 5.3.7 bedoelde commissies en organen alsmede de verplaatsingen voor de vergaderingen die de representatieve vakorganisaties op grond van artikel 63 van het KB beleggen (art. XI.IV.13, 4°, eerste lid en zesde lid, d), RPPol).

Wanneer de afgevaardigde syndicale activiteiten uitoefent waarvoor een verplaatsing is vereist die als een dienstverplaatsing wordt beschouwd, kan er in de mate van het mogelijke een dienstvoertuig ter beschikking worden gesteld. Indien er geen dienstvoertuig ter beschikking kan worden gesteld, zijn de algemene regels inzake dienstverplaatsingen van toepassing.

9. HET STAKINGSRECHT (ART. 126 WGP EN KB ONDER REF 6)

9.1. Voorwaarden

De uitoefening van het stakingsrecht door de personeelsleden van de geïntegreerde politie en van de Algemene Inspectie van de federale politie en van de lokale politie is afhankelijk van de volgende voorwaarden:

1° de voorafgaande aanzegging van de staking door een erkende vakorganisatie;

De stakingsaanzegging moet worden ingediend door een verantwoordelijke leider van een erkende vakorganisatie bij mijn ambt. Indien de geplande actie de lokale politie betreft, wordt de aanzegging eveneens ingediend bij de betrokken burgemeester of het betrokken politiecollege.

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 1^{er} et 6, d), PJPol).

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.

De stakingsaanzegging moet aangetekend worden verstuurd of het voorwerp uitmaken van een ontvangstmelding en de motieven, alsmede de precieze plaats, betrokken diensten, datum en uur van aanvang evenals de duur van de beoogde staking aangeven.

De stakingsaanzegging bedraagt minimum 12 dagen en gaat in op de dag welke volgt op de laatste betekening. Tijdens deze periode moet het personeel normaal doorwerken.

Tijdens de periode waarin de aanzegging loopt, kan door dezelfde vakorganisatie trouwens geen andere aanzegging worden ingediend voor dezelfde personeelsleden.

2° de voorafgaande bespreking van die aanzegging in het onderhandelingscomité voor de politiediensten.

9.2. Statutaire gevolgen

De personeelsleden die aan de staking deelnemen en zij die er niet aan deelnemen maar die hun arbeidsplaats niet kunnen vervoegen, ontvangen voor de duur van de werkonderbreking geen bezoldiging. Voor het overige behouden zij alle statutaire rechten. Hun afwezigheid mag, zolang de staking duurt of het vervullen van hun arbeidsprestaties hierdoor onmogelijk wordt gemaakt, niet beschouwd worden als een onregelmatige afwezigheid.

9.3. Vorderen van personeelsleden

Teneinde de continuïteit van de dienstverlening te waarborgen, kunnen de respectieve bevoegde overheden de personeelsleden vorderen gedurende de periode en voor die opdrachten waarvoor hun inzet noodzakelijk is en die zij aanwijzen. Wat het personeel van de lokale politie betreft, is de burgemeester of, naar gelang van het geval, het politiecollege ter zake bevoegd. De door de respectieve overheden aangewezen opdrachten moeten voorafgaand worden meegedeeld aan de representatieve vakorganisaties alsmede, in voorkomend geval, aan de erkende vakorganisatie die de stakingsaanzegging heeft ingediend. Het spreekt voor zich dat de vakorganisaties voldoende tijd moet worden geboden om hun opmerkingen mee te delen alvorens de vorderingsbeslissing kan worden genomen (cfr. arrest nr. 204.825 van de Raad van State van 7 juni 2010).

De voorafgaande bespreking van die opdrachten in het betrokken overlegcomité wens ik, in het raam van het bevorderen van de sociale dialoog, absoluut aan te moedigen. Er moet evenwel rekening mee gehouden worden dat dit de voormelde verplichte voorafgaande mededeling niet kan vervangen. Het weze duidelijk dat het stakingsrecht slechts kan ingeperkt worden binnen de limieten van hetgeen effectief noodzakelijk is. Het vorderingsrecht kan dus slechts opdrachten betreffen die, om welke reden dan ook, niet tot een later ogenblik kunnen worden uitgesteld zonder de openbare veiligheid in het gedrang te brengen. Een en ander is natuurlijk sterk afhankelijk van het aantal diensten en personeelsleden die het voorwerp uitmaken van de stakingsaanzegging alsmede van de door die aanzegging beoogde duur van de staking.

Elke stakingsaanzegging die na de bespreking ervan in het onderhandelingscomité wordt aangehouden, zal dus door de betrokken verantwoordelijke overheden moeten worden beoordeeld, rekening houdende met de diverse voormelde aspecten. Indien in functie hiervan wordt beslist om personeelsleden te vorderen, zal dus voor de beoogde duur van de staking, in functie van de voormelde noodzakelijke minimale opdrachten, een afzonderlijke dienstplanning moeten worden opgesteld.

Aldus kunnen personeelsleden worden gevorderd volgens de ter zake voorziene dienstplanning en moet dus niet voor elke uit te voeren dienst afzonderlijk worden gevorderd. Er weze wel benadrukt dat de personeelsleden individueel moeten worden gevorderd.

Wanneer er bij een langdurige staking problemen zouden rijzen voor de betekening van vorderingen en met het oog op het waarborgen van de voor de beoogde opdrachten nodige capaciteit alsmede het welzijn van de gevorderde personen, zullen de overheid en de verantwoordelijke leiders daarover in overleg treden.

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.

Om de toepassing van voormelde vorderingsprocedure binnen de diverse geledingen van de geïntegreerde politie maximaal te harmoniseren, worden hiervoor door DGS/DSI standaarddocumenten ter beschikking gesteld op www.polsupport.be. Het is de bedoeling om in die documenten een duidelijk beeld te geven van de in een vorderingsbeslissing op te nemen bepalingen.

10. WERKINGSPRINCIPES

10.1. Streven naar harmonieuze betrekkingen

De overheden van de politie op alle niveaus streven naar harmonieuze betrekkingen met de vakorganisaties.

Daartoe onderhouden zij geregeld contacten met de syndicale afgevaardigden. Het gezamenlijk vaststellen van de kalender van de vergaderingen van het basisoverlegcomité kan ter zake als voorbeeld worden aangehaald. De vakorganisaties van hun kant verbinden zich in principe ertoe om eventuele problemen in eerste instantie lokaal te bespreken en te proberen op te lossen vooraleer zij andere acties ondernemen. Het spreekt voor het overige voor zich dat de hoedanigheid van syndicaal afgevaardigde alsdusdanig geen aanleiding mag geven tot enig nadeel of voordeel voor de betrokken syndicale afgevaardigde.

10.2. Dossiers ter onderhandeling en ter overleg

Alle erkende vakorganisaties ontvangen de dagorde alsook de documentatie van de onderhandelings- en overlegcomités.

10.3. Raadpleging en informatie

Onverminderd andersluidende richtlijnen van de bevoegde minister en de verplichting om bepaalde materies aan het onderhandelings- of overlegcomité voor te leggen, kunnen de overheden van de federale politie of van de lokale politie de erkende vakorganisaties raadplegen of informeren over de materies waarvoor zij bevoegd zijn. Hierbij verstrekken zij toelichting bij genomen beslissingen, informatie over de belangrijke hangende dossiers en antwoorden op de vragen die de vakorganisaties hebben gesteld.

10.4. Eerbied voor de hiërarchie van de niveaus

Behoudens de specifieke bevoegdheden die ter zake wettelijk of reglementair zijn voorzien, dient het lagere niveau steeds de afspraken te eerbiedigen die hoger werden gemaakt. Zij kunnen die enkel aanvullen.

10.5. Eerbied voor het gegeven woord

Met het al dan niet respecteren van afspraken staan of vallen de harmonieuze betrekkingen.

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. KB		Weigering mogelijk	Voorafgaande voorlegging van een document vereist (1)	Aanrekening op max. van 60 d/jaar	Vermindering quotum art. 41	
42	Onderhandelingscomité Hoog overlegcomité	Dag zitting Basisoverlegcomités	Neen	Neen	Neen	Neen
43	Afgevaardigde – personeelslid Art. 39, 7° - Dag zitting controlecommissie		Neen	Neen	Neen	Neen
54	Afgevaardigde – personeelslid Vorbereiding Onderhandelingscomité - Hoog overlegcomité - Basisoverlegcomité : — eerste twee dagen — volgende dagen		Neen Neen	Ja Ja	Neen (2) Ja	Neen (2) Ja
57	Afgevaardigde – personeelslid Binnen ressort : Art. 14, 1° & 2° Wet Buiten ressort : Art. 14, 1° en Art. 15 Wet		Ja Ja	Ja Ja	Neen Ja	Neen Ja
58	Werkzaamheden syndicale commissies en comités		Neen	Ja	Ja	Ja
64	Personeelslid deskundige in Onderhandelingscomité - Hoog overlegcomité - Basisoverlegcomité : syndicaal verlof = nodige tijd Maximum 30 dagen per jaar		Neen	Neen		Ja

Nota

(1) Er valt wel aan te stippen dat het syndicaal verlof, overeenkomstig artikel VIII.II.4 RPPol, op voorhand aan de bevoegde overheid moet worden meegedeeld en dit ongeacht het feit of de voorafgaande voorlegging van een document vereist is.

(2) Voor BOC waaronder het personeelslid ressorteert.

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	Jour de la séance Comités de concertation de base	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 négociation - Comité supérieur de concertation - Comité de concertation de base : — deux premiers jours — jours suivants		Non Non	Oui Oui	Non (2) Oui	Non (2) Oui
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

Note

(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.

De Vice-Eerste Minister
en Minister van Binnenlandse Zaken en Gelijke kansen,
Mevr. J. MILQUET

La Vice-Première Ministre
et Ministre de l'Intérieur et de l'Égalité des chances,
Mme J. MILQUET

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

JOBPUNT VLAANDEREN

[2014/202585]

Administratief ondersteuner

Onze organisatie

Het Departement Mobiliteit en Openbare Werken staat in voor de beleidsondersteuning op het vlak van mobiliteit, verkeersveiligheid en investeringen, beheer en exploitatie van de transport- en de haveninfrastructuur. Het departement biedt binnen de Vlaamse overheid ook technische ondersteuning op diverse domeinen; burgerlijke bouwkunde, waterbouwkunde en hydrologie, topografie en fotogrammetrie, geotechniek en dynamisch verkeersbeheer en realiseert ook zelf een aantal grote infrastructuurprojecten.

Het team Coördinatie van de afdeling Personeel en Organisatie is een onderdeel van de cel Coördinatie, Organisatie en Communicatie. Die cel adviseert en ondersteunt het hoofd van het Departement bij de uitoefening van zijn managementfunctie en vervult een begeleidende en ondersteunende rol voor het Departement met het oog op efficiëntie en effectiviteit.

Jouw functie

Als administratief ondersteuner van het team Coördinatie verleen je administratief ondersteunende diensten aan meerdere personen binnen de afdeling en het Departement Mobiliteit en Openbare Werken teneinde bij te dragen tot een vlotte, efficiënte administratieve werking, met in het bijzonder het (nieuwe) postregistratie- en dossieropvolgingsysteem binnen het departement en het beheer van de collecties.

Je kerntaken situeren zich in hoofdzaak rond het correct opvolgen van de behandeling van documenten zoals kabinetnota's, parlementaire vragen en dossiers. Dit gebeurt voornamelijk via het up-to-date houden van een webgebaseerde databank van digitale documenten in een collaboratieve omgeving. Het beheren en archiveren van deze documenten gebeurt via een digitaal documentmanagementsysteem (DMS). Je staat in voor het dagelijks beheer van dit systeem voor wat de opdrachten van het team betreft.