

Question écrite de Mme JADIN à la Ministre de l'Intérieur sur les dotations communales des zones de police – La Norme KUL

Katrin JADIN (MR) :

Il me revient que votre administration aient décidé d'officialiser les fonction de chef d'équipe et d'experts des centres 112 en la conditionnant à un examen préalable au Selor, examen accessible à tout fonctionnaire fédéral. Les personnes qui occupent actuellement ces postes ont reçu leur titre sur base de l'expérience et des compétences acquises au long de leurs années de service. Ce titre ne faisait l'objet d'aucune valorisation, ni salariale, ni opérationnelle, ce qu'ils ont accepté dans un souci d'amélioration des services que nous rendons à la population mais également de soutien aux préposés plus jeunes et donc moins expérimentés. Il me revient également que l'administration pourrait nous octroyer un nombre inférieur de postes de chefs d'équipe à ce qui existe actuellement: quatre postes pour la centrale de Liège par exemple, alors qu'actuellement, le service continu assuré 24 heures sur 24 en nécessite huit. Selon les témoignages qui me viennent du secteur, seule l'expérience acquise au cours des années permet aux opérateurs d'apporter la réponse adéquate aux demandes urgentes de personnes en détresse vitale, voire en danger de mort, qui se profilent potentiellement derrière chaque appel téléphonique. Un candidat étranger au service qui aurait réussi les sélections ne pourrait pas se prévaloir d'une telle expérience. La position des experts désignés officieusement de la même façon est équivalente et doit, en plus, pâtir du fait qu'en prestant des horaires dits "de bureau", ils ne bénéficient d'aucune rémunération d'heures supplémentaires et acceptent ainsi d'amputer leur salaire mensuel de plusieurs centaines d'euros. 1. L'expérience des chefs de service et experts actuels des centrales 112 ne devrait-elle pas être valorisée dans l'attribution de ces nouveaux titres, de façon au moins aussi importante que la réussite de l'examen Selor? 2. Quels sont les critères qui ont prévalu dans la détermination du nombre de postes de chefs de service à pourvoir dans chaque centrale?

Joëlle Milquet (cdH) :

1. Après concertation avec les organisations syndicales représentatives, je peux vous confirmer qu'avant l'été, la procédure de promotion vers le niveau B pour la sélection de chefs d'équipe et d'experts dans les centres d'appels urgents 100 et 101 va être lancée via le Selor. Une expérience professionnelle probante sera prise en compte et des connaissances techniques spécifiques seront mentionnées dans le profil de fonction et testées lors de cette procédure. 2. En total, il y a plus de 100 places vacantes pour les membres du personnel qui réussissent cet examen: - 4 chefs d'équipe par CS112/100 - 4 chefs d'équipe par CIC101 - 3 experts par CS112/100 - 1 expert par CIC101. A/ Phase transitoire Mon administration, en concertation avec les organisations syndicales représentatives a élaboré un compromis qui rencontre les besoins opérationnels actuels des centres d'appels urgents. Cette proposition consiste en la possibilité, pendant la phase transitoire, de remplir des fonctions supplémentaires de chef d'équipe: - Au sein des CS 112/100: maximum deux chefs d'équipe supplémentaires à l'exception de Namur et Mons qui peuvent désigner au maximum 4 chefs d'équipe supplémentaires - Au sein des CIC101: maximum un chef d'équipe en plus pour un cadre opérationnel de plus de 40 calltakers et maximum deux chefs d'équipe en plus pour un cadre opérationnel de plus de 50 calltakers. Ces chefs d'équipe supplémentaires seront valorisés via une prime de dirigeant. Cette fonction supplémentaire deviendra caduque et s'éteindra à partir du moment où le calltaking multidisciplinaire entrera en vigueur. B/ Personnel détaché des services d'incendie. Une telle proposition n'est pas envisageable pour le personnel détaché des services d'incendie au sein des

CS112/100 qui sont actuellement chefs d'équipe, étant donné qu'il s'agit de personnel communal. Le SPF Intérieur ne peut malheureusement pas accorder de primes à du personnel communal. Cela dépend des Communes. Ceci ne signifie cependant pas que les pompiers détachés qui exercent maintenant la fonction de chef d'équipe ou d'expert ne pourraient plus continuer à l'exercer. S'ils le souhaitent et que le chef fonctionnel est d'accord, ils peuvent rester en place jusqu'au moment où le calltaking multidisciplinaire sera effectif.