



**Association
professionnelle du
Cadre Supérieur de la
Police grand-ducale
a.s.b.l.**

- affiliée à la CGFP
- affiliée à la FEDUSE
- agréée par arrêté ministériel du 13.02.2001

Communiqué de presse

Le comité de l'ACSP tient à réagir face à certains reproches formulés par le Président du SNPGL à l'encontre des membres de la carrière A1 policière lors de son Assemblée Générale Ordinaire qui s'est tenue lundi passé à Walferdange.

Lors de son discours, Monsieur le Président du SNPGL formule des reproches d'une gestion peu professionnelle de la Police Grand-Ducale par sa Direction (« *onprofessionnellen Management* », « *Manager dei näischt hinkritten* ») et allégué que les cadres supérieurs ne voulaient qu'assurer leur pouvoir et leurs intérêts pécuniaires.

L'ACSP souligne que la gestion et la direction de la Police Grand-Ducale n'est pas une exclusivité réservée aux seuls cadres issus de de la carrière A1. Des membres issus de la carrière des inspecteurs occupent également des positions clés au sein de l'organisation de la police et sont responsables de la gestion à leur niveau et contribuent ainsi leur quote-part au succès final de la Police Grand-Ducale.

Face à ces reproches et allégations que le Président du SNPGL répète depuis des années à chaque occasion possible, l'ACSP aimerait clarifier certains points.

1) La réforme

Toutes les représentations du personnel, dont le SNPGL, ont activement pu participer aux travaux préparatifs sur différents niveaux ayant mené à la réforme, que ce soit au niveau de la restructuration territoriale, la réorganisation de la police judiciaire ou encore l'instauration d'une organisation en piliers.

Dans ce cadre, beaucoup de discussions ont été menées et toutes les décisions ont été prises de commun accord.

Il y a lieu d'ajouter encore qu'un membre coopté du comité du SNPGL était membre effectif de la cellule coordinatrice de la réforme. En s'occupant principalement de la gestion et de la coordination de tous les travaux concernant la réforme, il a non seulement assisté à tous les stades de la réforme, mais il a participé de manière engagée à la grande majorité des réunions.

Les autres syndicats ne pouvaient pas se prévaloir d'un tel avantage pour préparer leur contribution dans les réunions précitées.

A l'heure actuelle la réforme de la Police n'est pas encore terminée, mais elle est en pleine phase de mise en œuvre.

Certaines dispositions décidées, comme p.ex. la réorganisation territoriale et plus précisément encore la fusion de certains commissariats, n'ont pas encore pu être complètement transposées sur le terrain, vu l'opposition de certains partenaires externes.

adresse postale:

**Police grand-ducale
L-2957 Luxembourg**

Maintenant, il faut vivre et animer la réforme telle qu'elle a été votée par les Députés.

Affirmer maintenant, seulement après quelques mois, que la réforme est un échec total, sans se baser sur des chiffres concrets, et tout en mélangeant la réforme du statut du fonctionnaire public et la loi sur la réforme de Police avec la loi portant fixation des conditions et modalités d'un compte épargne-temps dans la Fonction publique est un acte de mauvaise foi, et sert surtout à semer la zizanie au sein du Corps.

Malheureusement cette réaction du Président du SNPGL était prévisible depuis le début des travaux sur la réforme de la Police Grand-Ducale.

2) 90 Points

Suivant la presse écrite, le Président du SNPGL aurait déclaré que *«Die Polizeireform ist vor allem für die höheren Karriereebenen gemacht worden. ...Diese hätten sich durch neue Dienstgrade mit entsprechenden Löhnen und zusätzlichen Prämien von bis zu 90 Punkten bereichert.»*

En vertu de la loi du 18 juillet 2018 sur la Police Grand-Ducale qui a pour but de transposer la nouvelle organisation de la Police Grand-Ducale, le principe d'organisation en pilier et le principe du comité de direction composé du Directeur Général, de son adjoint, ainsi que de 4 Directeurs centraux – responsables de piliers, ont été instaurés.

Cette organisation, élaborée dans les groupes de travail précités, a été proposée par notre Ministère de tutelle et in fine votée par la Chambre des Députés.

L'ACSP estime qu'une telle composition du niveau de direction d'une administration de quelques 2.400 fonctionnaires et employés est adaptée à la taille de l'administration et aux missions qui lui sont imparties. Le nombre de ses membres correspond aux proportions appliquées dans d'autres administrations et ministères.

Nous nous devons de souligner, qu'en attente de la finalisation de la réforme de la Police (2018) le deuxième poste de Directeur Général adjoint prévu par la loi de 1999 est resté vacant depuis le départ en retraite du titulaire en date du 01.03.2014. Notons encore que, suite à la réforme, le cadre A1 a dû renoncer à deux hauts postes, à savoir le poste de Directeur général précité, ainsi que celui de l'Inspecteur Général de la Police.

Il est vrai que les membres du cadre supérieur de police ainsi que du personnel civil se sont vus allouer une prime d'astreinte de 12 points vu les astreintes à domicile pour raison de permanence en vue de garantir une meilleure réponse au citoyen. Le cadre supérieur récupère ainsi partiellement une prime d'astreinte qu'il avait perdue lors de la fusion entre Police et Gendarmerie au 01.01.2000. Notons encore que les carrières des inspecteurs et brigadiers ont gardé tout au long des années et jusqu'à aujourd'hui une prime d'astreinte de 22 points.

Les traitements et primes alloués au sein de la Police Grand-Ducale sont transparents et peuvent être revus par toute personne dans la loi du 18 juillet 2018.

Reste encore à noter que dans la foulée de la réforme du statut du fonctionnaire, le cadre supérieur de police A1 était la seule carrière qui s'est vue réduire le salaire en fin de carrière de 8 points.

Le fait de prétendre que les membres A1 ont utilisé la réforme afin de s'enrichir est de mauvaise foi et fait preuve de jalousie malsaine et d'un acharnement permanent tendant à dénigrer le cadre A1.

L'ACSP tient à souligner que le cadre des inspecteurs et des brigadiers s'est vu allouer une ouverture de carrière par l'introduction d'une carrière moyenne dite « B1 ». La constitution de cette carrière se fera principalement par la « voie expresse » dont les modalités ont été arrêtées dans l'article 94 de la loi sur la Police Grand-Ducale de 2018. Au fur et à mesure que des membres de la carrière C1 des inspecteurs rejoindront la carrière « B1 », des membres de la carrière des brigadiers peuvent accéder à la carrière des inspecteurs.

Ainsi 355 membres de la carrière de l'inspecteur, avec ou SANS diplôme correspondant, peuvent profiter de la voie expresse pour accéder à la carrière « B1 » et voir évoluer leur traitement de base de 346 points (6.811,62 EUR) à 470 points (9.252,78 EUR) idéalement endéans 3 ans. Peuvent s'y ajouter encore des primes de postes à responsabilité qui passent de 15 (295.30 EUR) à 20 points (393.74 EUR). Les autres primes diminuent en revanche de 57 points (1.085,56 EUR) à 27 points (515,86 EUR). Il s'agit ici de la prime de régime militaire ainsi que de la prime d'astreinte, qui sont alignées pour la carrière B1 à celles de la carrière A1. Notons également que certains membres de la carrière de l'inspecteur profitent encore d'une décision de conciliation qui leur accorde l'ancien grade P7bis, malgré le fait que la réglementation ayant créé cette situation a été abrogée par la réforme du statut du fonctionnaire public en 2015. Donc, il en résulte un gain de traitement qui peut aller jusqu'à 110 points (+2.165,54 EUR)!

L'ACSP voudrait encore souligner que pour la détermination de la catégorie des fonctionnaires pouvant profiter de l'application de l'article 94 (« voie expresse ») la proposition du SNPGL a été retenue.

* * * * *

Compte Epargne temps

L'ACSP rejoint les déclarations du Président du SNPGL au sujet de la nouvelle loi sur le compte épargne temps en ce qui concerne l'impact sur le travail de la police.

La Direction Générale avait introduit en temps utile ses remarques concernant le projet de loi préparé par le Ministère de la Fonction Publique, mais malheureusement leurs doléances n'ont pas eu de répercussions sur le texte voté.

L'ACSP comprend bien la finalité de la loi nationale ainsi que de la directive européenne et adhère au principe qu'il faut protéger le travailleur.

Néanmoins, l'ACSP constate que le texte actuel a anéanti toute flexibilité pour planifier le service afin de satisfaire aux attentes du public et de l'administration ainsi que des policiers pris individuellement.

L'application stricte de la loi rend impossible l'exécution de certaines de nos missions, notamment lorsque le remplacement de l'équipe en charge s'avère matériellement impossible.

Dans ce contexte, l'ACSP s'est concerté avec la CGFP afin de trouver d'éventuelles pistes pour remédier à la situation causée par la loi du compte épargne temps.

Le législateur est invité à redresser le texte dans les meilleurs délais et de trouver une solution qui est conforme aux exigences européennes tout en permettant à la Police Grand-Ducale de fonctionner correctement et de satisfaire aux attentes de

tous les acteurs impliqués. L'ACSP est disposée à fournir toute assistance afin que le renouveau réussisse.

* * * * *

En tant que membres de l'ACSP, nous sommes bien conscients que la tactique du bossbashing est une pratique très facile, bien que peu élégante, du SNPGL pour plaire à ses membres.

Nous ne pouvons néanmoins pas tolérer la propagation méchante de mensonges dont la seule finalité est de dénigrer toute une carrière sur la place publique. La stigmatisation, sans faire la distinction et la nuance entre « bon et mauvais » n'a plus rien à faire avec un syndicalisme constructif et honorable. Cette approche est de mauvais goût, malhonnête et dangereuse.

L'ACSP estime que chaque syndicat a son rôle à jouer pour défendre les intérêts de ses membres et chaque syndicat a l'obligation d'apporter son soutien et son assistance pour améliorer la situation. Tous les syndicats disposent d'une expérience exemplaire dans le travail de la police et l'ACSP estime qu'il faut faire profiter l'administration de cette expérience. Le simple fait de critiquer et de torpiller toute initiative ne fait pas avancer les choses.

L'ACSP espère que la Police Grand-Ducale, ensemble avec ses syndicats, peut revenir à un niveau de coopération et de discussion professionnel, ouvert et constructif.

En tout cas l'ACSP a toujours adopté cette approche et continuera à le faire.

L'ACSP déplore que l'image actuel de la Police Grand-Ducale véhiculé par le SNPGL n'est pas digne du travail presté par les fonctionnaires de police et les employés publics qui sont quotidiennement au service du citoyen.

Il est impératif de revenir à une présentation adéquate et sincère de la Police Grand-Ducale et de souligner son importance pour la société afin de renforcer le recrutement et de remédier efficacement au problème des effectifs soulevés par le SNPGL.

Le comité de l'ACSP