



argument



Patrick Roijens nouveau président SLFP

Contact

SLFP Secrétariat Général

T. 02/549 52 00
E-mail : slfp@slfp.eu
www.slfp.eu

SLFP-CHEMINOTS

T. 02/549 52 29
E-mail : secretariat@slfp-rail.be
www.slfp-rail.be

SLFP-AFRIC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

T. 02/201 19 77
E-mail : info@slfp-g2.eu
www.slfp-afric.eu

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00
E-mail : contact@slfpvsoa.be
<http://slfpvsoa-alr-lrb.be>

VSOA-ONDERWIJS

T. 02/529 81 30
E-mail : info@vsoa-onderwijs.be
www.vsoa-onderwijs.be

SLFP-ENSEIGNEMENT

T. 02/548 00 20
E-mail : secretariat@slfp-enseignement.be
www.slfp-enseignement.be

SLFP-POSTE

T. 02/223 00 20
E-mail : poste@slfp-poste.be
www.slfp-poste.be

SLFP-PROXIMUS

T. 02/245 21 20
E-mail : slfp.proximus@skynet.be
www.slfp-vsoaproximus.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

T. 02/513 05 55
E-mail : info@oj-slfp.be
www.oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

T. 02/223 57 01
E-mail : info@slfp-defense.be
www.slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

T. 02/226 41 11
E-mail : info@vsoa-slfp-fin.eu
www.slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

T. 02/660 59 11
E-mail : info@slfp-pol.be
www.slfp-pol.be

Contenu



Congrès SLFP

4

Patrick Roijens a été élu comme nouveau Président général. Ovationné, le président sortant Fernandez-Corrales fit ses adieux pendant le congrès. Un rapport de l'événement.



Mémorandum

8

Stop aux économies. Investissez dans les services publics, car ils sont le pilier de la vie en société et de l'état de droit. La crise du Corona nous a appris que les services publics sont des services essentiels ! C'est le fil rouge du Mémorandum diffusé par le SLFP à l'occasion des élections européennes, fédérales et régionales du 9 juin 2024.



Elections sociales - Cheminots

15

Votez numéro 1 ! La dernière ligne droite vers les élections sociales.



Lettre ouverte au Ministre de la Justice

19

Le SLFP-OJ lance une lettre ouverte au ministre dans laquelle il dénonce le manque de moyens investis et ils expriment leur inquiétude au sujet de l'état des bâtiments dans lesquels les membres du personnel sont amenés à travailler.



Accès à la nomination

24

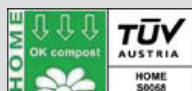
Deux circulaires en vue de préparer au mieux les attributions de l'année scolaire 2024-2025.

POSSIBLE SUPPRESSION DE LA 'PENSION MALADIE' ? Le SLFP n'est pas d'accord !

Le gouvernement veut mettre fin à la 'pension maladie' pour les fonctionnaires. Cette pension est accordée en cas d'inaptitude physique. Elle serait remplacée par une nouvelle position administrative l' « inaptitude temporaire de travail pour fonctionnaires », en abrégé « AiF ».

Lisez plus à ce propos sur notre site internet www.slfp.eu

Et abonnez-vous à notre newsletter pour rester informés au sujet de ce dossier et d'autres actualités <https://www.slfp.eu/newsletter>



Le film de ce magazine est biodégradable et 100% compostable.



Papier portant le label PEFC : marque de qualité pour une gestion durable des forêts.

Colophon

© Photo couverture : Kim Vanbesien

Editeur Responsable

Patrick Roijens - Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles

Membres de la rédaction

Koen De Backer, Henri De Baer, Kris De Bosschere, Philippe Delhalle, Sophie Faut, Chris Huybrechts, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez en Patrick Waumans

Rédaction finale

Bert Cornelis

Communication

Cindy Willem

Direction et Publicité

Bea Foubert

Préresse

Creative Plus Production

Impression

Remy Roto sa



Premier communiqué du nouveau Président général Patrick Roijens :

« Renforcer davantage le SLFP ! »

« Si le SLFP est devenu une organisation aussi forte, c'est grâce à tous les délégués et à tous les membres. »

Patrick Roijens a été élu comme Président général du SLFP. « Hypermotivé, mon souhait est de continuer à me battre pour défendre la crédibilité des organisations syndicales », dit-il. Nous lui avons posé quelques questions concernant sa nouvelle approche.

Êtes-vous déjà remis de votre élection ?

Ce fut une période mouvementée, il y avait la campagne et la préparation de ma présentation devant l'Assemblée générale. Lors de mon élection au congrès, la décharge a évidemment été énorme. Je remercie tous ceux et toutes celles qui m'ont soutenu. Oui, je suis content et je suis prêt à m'investir au maximum. »

Que peut attendre le SLFP de la part de son nouveau président ?

Patrick: « Le SLFP est une organisation avec une voix forte dans le débat sociétal. Nous nous profilons comme une organisation dont il convient de tenir compte et nous ne tolérerons jamais que l'on exerce une pression quelconque sur des membres d'organisations syndicales dans la défense de leurs droits. Si le SLFP est aujourd'hui une organisation aussi forte, c'est grâce à tous ses délégués et à tous ses membres. A leur engagement et à leur mobilisation; c'est pour cela que je veux continuer à m'investir, ils peuvent compter sur moi. »

Vous voulez surtout augmenter l'attractivité du SLFP vis-à-vis des jeunes ?

Patrick: « Correct. Les jeunes sont notre avenir. Nous avons besoin de leur engagement et notre nouvelle politique devra activement convaincre les jeunes à s'affilier au SLFP. Notre organisation n'est pas connue des jeunes, ils ne savent pas ce que l'on fait exactement, et ils ne sont pas tentés à s'affilier chez nous. D'ailleurs tout a changé. Leurs priorités et leurs attentes sont toutes autres que par le passé. Ils veulent plus de flexibilité et ils souhaitent avoir immédiatement des avantages. Et dans tout cela il y a évidemment aussi le rôle joué par certains partis politiques ayant une perception négative au sujet de notre organisation syndicale. Cela n'incite pas vraiment les jeunes à s'affilier à un syndicat. »

Un syndicat fort doit également être fort en communication ?

Patrick: « Exact ! La communication constitue mon second défi. Le SLFP doit être très actif, également sur les médias sociaux et sur d'autres plateformes de communication. En transmettant rapidement et clairement nos messages vers

nos membres, vers la presse et vers le monde politique, nous gardons notre crédibilité et nous sommes même en mesure d'influencer leur agenda. Nos membres représentent le ciment de notre organisation, nous devons être là pour eux. Et eux, doivent pouvoir facilement prendre contact avec nous. Plus nos membres sont contents, plus il est facile pour eux de convaincre d'autres de s'affilier chez nous. J'en suis absolument convaincu qu'il existe un grand potentiel de nouveaux membres pour le SLFP. »

La qualité des services prestés dépend fortement de la formation des délégués ?

Patrick: « Il est important que nos délégués puissent assister nos membres en connaissance de cause. Une bonne formation de base est essentielle pour tous nos délégués. Nous devons oser collaborer plus entre nous et nous renforcer pour nous préparer à l'avenir. Un programme de formation par groupe professionnel est crucial; il faut y travailler ensemble et faire les choix nécessaires pour que ces formations atteignent un niveau de qualité très élevé. »

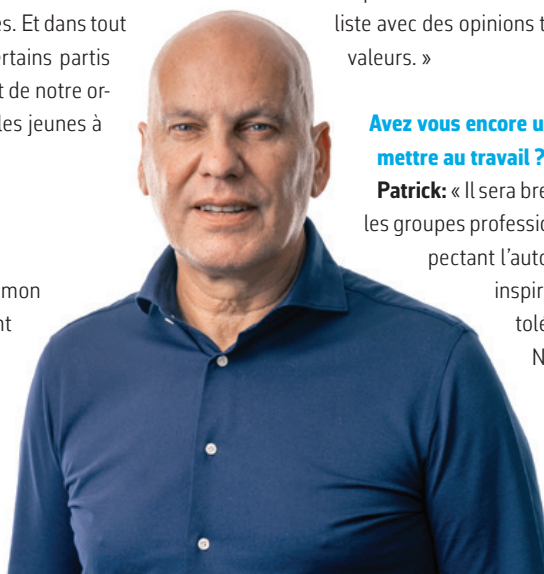
Vous allez maintenant marcher sur les traces de François Fernandez-Corrales. Vous a-t-il déjà donné certains conseils ?

Patrick: « Quant aux bons conseils qu'il souhaiterait me donner, ma porte est toujours grande ouverte pour lui. Etre un nouveau Président suppose naturellement aussi que l'autre passe le flambeau. Soyons clair entre nous : François est un homme charismatique, un homme qui s'est incroyablement investi pour donner au SLFP la force que l'on a aujourd'hui. Un syndicaliste avec des opinions très fermes et un véritable défenseur de nos valeurs. »

Avez vous encore un dernier message à donner avant de vous mettre au travail ?

Patrick: « Il sera bref et fort ! Je veux être un Président pour tous les groupes professionnels et pour tous les membres, tout en respectant l'autonomie et la spécificité de chaque groupe et inspiré par nos valeurs : la liberté, la solidarité, la tolérance et l'intégrité. »

Nous vous souhaitons beaucoup de succès!



Patrick Roijens devient le nouveau Président du SLFP

Lors de l'Assemblée générale du SLFP le samedi 20 avril 2024 à Tour & Taxis, Patrick Roijens a été élu comme Président général. Roijens suit ainsi les traces de ses cinq prédécesseurs, à savoir Frans Mievis, Jean Verswijfelen, Marcel Ongena, Jan Eyndels et François Fernandez-Corrales. Ovationné, le président sortant Fernandez-Corrales fit ses adieux pendant le congrès. Il pourra jouir d'une retraite bien méritée.



Deux candidats s'étaient présentés pour la succession de François, à savoir Boris Morenville (groupe Défense) et Patrick Roijens (groupe Police). Après leur présentation personnelle et à la suite du vote par l'Assemblée, Patrick Roijens a été élu en tant que Président général du SLFP.

Notons également la présence au congrès d'une forte délégation de la CGSLB.

Bon père de famille

Après l'ouverture de la réunion par la Secrétaire générale Bea Foubert, une vidéo a été montrée du Président sortant et quelques-uns des délégués. Surtout le témoignage d'un des fils de François a impressionné : « Il voulait terminer son mandat en bon père de famille, comme il l'est d'ailleurs toujours à la maison ».

L'élection du nouveau président était attendue

avec beaucoup d'impatience. L'honneur en est revenu à Patrick Roijens. Pendant les six années à venir, il occupera la fonction de Président du SLFP. Dans son premier speech il a caractérisé le SLFP comme une équipe forte dans le cadre du débat sociétal, tout en soulignant qu'il ne tolérera jamais que les membres soient mis sous pression ou que l'on qualifie l'organisation d'un groupe de fauteurs de troubles ou de provocateurs. Il a accentué également l'importance du

rajeunissement du syndicat, l'amélioration de la communication et une plus grande collaboration en matière de formations. En conclusion, il a mis l'accent sur le fait qu'il souhaite devenir le président de tous les groupes et de tous les membres du SLFP.

Qui est Patrick Roijens ?

Patrick habite à Hasselt, il est âgé de 58 ans et il provient du groupe Police. En 1985, il a commencé sa carrière en tant que gendarme. Dès 1996, il a commencé son travail syndical en tant que délégué et plus tard, en 2013, il est devenu délégué permanent au SLFP-Police. En 2018, il est devenu Dirigeant responsable et membre du Bureau exécutif du SLFP-Police. Vu son expérience de plusieurs années en tant que négociateur syndical lors de différents accords sectoriels, Patrick connaît très bien le monde politique et le monde des pouvoirs publics. Il était en outre responsable de la communication interne et externe du groupe Police et il travaillait étroitement ensemble avec les deux présidents Vincent Gilles et Vincent Houssin. Pendant de longues années, Patrick fut aussi un membre fortement apprécié dans le comité de rédaction du magazine des membres SLFP 'Argument'.

Les dix ans de présidence de François Fernandez-Corrales

« Le SLFP a progressé ! »

« Qui dit fin de mandat, dit bilan ». C'est ainsi que, lors de l'Assemblée Générale, le Président sortant du SLFP François Fernandez Corrales entamait le bilan de ses dix années de présidence.



François Fernandez-Corrales

La période de sa présidence s'est caractérisée selon lui par quelques crises au niveau national et international, telles que les attentats à Bruxelles et la pandémie. La fonction publique a également été mise à rude épreuve. Le président soulignait en premier lieu la modernisation du SLFP en tant qu'organisation dans le monde syndical. Le SLFP n'a jamais participé à des actions en front commun que lorsque celles-ci rapportaient effectivement aux agents. Cette prise d'habitude a fait augmenter le respect des autres syndicats envers nous.

L'égalité

Quant à l'organisation interne du SLFP, le président soulignait qu'en 2018, avec Bea Foubert, ce fut la première fois qu'une femme occupait le poste de Secrétaire générale. Cela prouvait que le SLFP porte haut le flambeau de l'égalité entre les hommes et les femmes. L'organisation interne a fortement changé avec la création du Comité exécutif, au sein duquel tous les présidents de groupe dessinent ensemble la stratégie du SLFP.

Une image plus forte

En second lieu, l'image du SLFP a été renforcée, en accentuant la liberté, la solidarité, la responsabilité, la tolérance, l'indépendance et l'intégrité. Ces accents ont incité beaucoup de sympathisants à choisir pleinement pour le SLFP.

Une communication plus professionnelle

La communication a également été renforcée considérablement. Le magazine Argument est devenu un outil important quant à son contenu et il y a également les newsletters, le site web et les médias sociaux. Par le biais des médias, le service de communication informe régulièrement au sujet de nos positions. Le service s'occupe également de l'organisation d'événements, de manifestations et de congrès.

Le siège

Le siège est d'une importance capitale pour une organisation syndicale. Son évolution a été grande. Certains groupes, ainsi que le secrétariat général, se situent maintenant Boulevard Baudouin. Cela permet de mieux servir les membres du SLFP et de renforcer notre image. Le président accentuait à plusieurs reprises que tout doit se faire au service des membres. Et il a également félicité tous les collaborateurs et délégués du SLFP en concluant ainsi :

« En guise de conclusion je voudrais vous dire que mon successeur hérite d'une organisation en progrès apte à relever les défis qui se présenteront dans les mois et années à venir. Et cela grâce à vous toutes et tous. »

Le président sortant a reçu un beau souvenir du SLFP sous la forme d'une statue.

Pour Madame Fernandez-Corrales il y avait un bouquet de fleurs.

Le rapport d'activité de la Secrétaire générale Bea Foubert :

« Continuer à se battre contre les austérités »

Lors de l'assemblée générale, la Secrétaire générale, Bea Foubert, a présenté une version raccourcie de son rapport d'activité 2020-2024 ; elle a aussi donné un aperçu de cinq années de travail syndical des onze groupes professionnels et des négociations au Comité A.



Bea Foubert

Les apports des différents groupes professionnels pour le rapport ne comprenaient pas moins de 250 pages. En voici quelques extraits.

Le SLFP a progressé pendant une période difficile. Ce n'est pas uniquement le nombre de membres qui a fortement augmenté, les services se sont également professionnalisés. Troi-

sième réussite : les fonctionnaires fédéraux ont finalement tous reçu des chèques repas. Une autre évolution positive fut l'introduction du télétravail structurel, bien que ce soit souvent utilisé pour se donner bonne conscience ou en tant qu'argument pour économiser sur les frais de bâtiment ou d'énergie.

La Secrétaire générale a ensuite développé certaines réussites importantes réalisées par les groupes sur le terrain, comme l'amélioration du statut, les adaptations salariales et la conclusion d'accords sociaux.

Les fils bleus

Il y avait toutefois également de moins bonnes nouvelles à annoncer, que l'on peut classer en trois thèmes, 'les fils bleus', selon Bea Foubert.

La pandémie a secoué toute la société et a changé notre façon de travailler. Mais les services publics ont continué à travailler. Il importait de protéger la fonction publique contre les interminables économies. Pénurie de personnel, attaques contre le statut, manque de respect pour les agents dans l'exercice de leur fonction (pensons aux sapeurs-pompiers, agents de police et prestataires de soin). Et en plus, la réforme des pensions. On en parle déjà depuis plus de quinze ans, avec comme résultat : "Pensions : réforme = économies !" Bea Foubert : « A chaque fois, lors de négociations au Comité A nous essayons d'arrondir les angles des différentes réformes sous la forme d'un non-accord. Nous faisons de notre mieux pour que l'on ne touche pas aux pensions actuelles. »

Le Mémorandum

Elle s'en est prise fortement aux plans d'économies du parti libéral Open Vld. Des économies à l'égard des pensions des fonctionnaires, de plus faibles pensions, la suppression des régimes de pension les plus favorables, la suppression de la péréquation des pensions des fonctionnaires... Bea Foubert a expliqué en détail les attaques contre la fonction publique à la suite des interminables économies. Le Mémorandum du SLFP à la lumière des futures élections le dimanche 9 juin 2024 reçut l'intitulé approprié : "Stop aux coupes létales dans le secteur public". Les coupes dans la fonction publique se situent effectivement à tous les niveaux. Quelques exemples du rapport : en Flandre il y a 75 millions de moins pour les fonctionnaires et 150



Patrick Roijens et Célestin Nsayimana

millions en plus pour les consultants. Les économies ont littéralement cassé la Police Fédérale : des 1600 recrutements nécessaires, il y en a que 1000 qui ont été réalisés. Il y a plus de 1000 collaborateurs internes en moins chez Proximus en 4 ans. La pénurie des enseignants en Flandre est néfaste. L'enseignement francophone attend toujours la revalorisation des barèmes pour les travailleurs et le personnel administratif. Dans l'ordre judiciaire, il y a 700 juges trop peu, pour ne pas citer leurs lamentables installations et les scandales lors des examens pour magistrats. Et dans les prisons belges c'est la véritable cata...

Autre thème important pour l'avenir reste la privatisation continue et la contractualisation de la fonction publique. "Le SLFP ne cessera pas de se battre contre cela", conclut la Secrétaire générale.

Les adieux de François Fernandez-Corrales

"Il s'agissait d'années fort tendues"

Dans son discours d'adieux, François Fernandez-Corrales a donné un bref aperçu de sa carrière comme président du SLFP et des difficiles circonstances liées aux attentats terroristes et à la pandémie. « La vie est faite de choix et à la tête d'un syndicat il convient également de faire des choix », dit-il.

Ces choix n'étaient pas toujours faciles à faire, tout comme les décisions à prendre, puisqu'il s'agissait souvent de personnes. François était très franc : « Pour ceux et celles qui en doutent encore, la vie syndicale n'est pas un long fleuve

tranquille, loin de là, ce furent des années fort tendues. »

Reconnaisant

François a saisi l'occasion de son dernier speech en Assemblée générale pour remercier toute une liste de personnes. Ses anciens collègues, ses actuels collègues, son épouse Karine, ses enfants, toute sa famille, le Comité exécutif, le Comité Directeur, le personnel de la CGSLB.

Il fut également reconnaissant envers le SLFP de la possibilité offerte de pouvoir rencontrer tant de personnes qu'il n'aurait autrement pas connues. Une de ces personnes est Monsieur Célestin, le président de Cosybu Burundi, le monsieur qu'il a pu rencontrer en tant que syndicaliste pendant ses multiples voyages en Afrique. Lors de la réunion, Célestin a donné un vaste témoignage de son amitié avec François et il l'a remercié avec un beau cadeau : une sculpture en bois provenant du Burundi.

Prenez bien soin de vous !

La conclusion de François : « Ce fut pour moi un honneur d'être à votre service. Sachez que chaque jour, je me rendais compte de la chance que j'avais de pouvoir travailler avec vous tous et toutes afin de servir au mieux nos membres. Prenez bien soin de vous ! »

La Secrétaire générale, Bea Foubert, parfois émue, donna dans son mot d'adieux encore un aperçu de la riche carrière de François, pendant 46 ans, dont 36 ans en tant que militant du SLFP. Elle le décrivait comme quelqu'un "d'humain, de solidaire et d'empathique", des adjectifs qui relevaient également pour lui une importance énorme. ■

Texte : Bert CORNELIS

Consultez le reportage photo sur <https://www.facebook.com/slfp.eu>

La prime syndicale : faites la demande !



De plus en plus, nous constatons que les employeurs publics mettent les formulaires à la disposition de leur personnel sous forme numérique.

Les membres du personnel doivent alors télécharger eux-mêmes ces demandes, les imprimer, les compléter à la main et les envoyer en original par la poste à leur syndicat. C'est le cas, entre autres, pour l'Enseignement, l'Onderwijs, la Vlaamse Overheid (Vlimpers), Proximus, la Défense ... et maintenant aussi pour le personnel de l'administration fédérale via PersoSelfService (tous les services publics fédéraux, y compris la Justice, les Finances et l'Ordre Judiciaire).

Dorénavant une demande signée électroniquement sera acceptée.

Que dois-je faire ? Où dois-je adresser le formulaire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas de signer ! Envoyez le formulaire au secrétariat de votre groupe SLFP. Celui-ci est basé dans le service/secteur où vous êtes employé dans les services publics.

Vous optez pour le digital ?

Assurez-vous que le document est au format PDF avec une signature électronique et que le QR-code sur le document reste bien lisible. Envoyez le formulaire signé par courriel au secrétariat de votre groupe SLFP. Attention, les photos de formulaires de demande ne sont pas autorisées.

Vous pouvez également opter pour télécharger le formulaire, l'imprimer (avec un code QR lisible), le compléter, le signer et l'envoyer par courrier postal à votre groupe SLFP.

Vous versez vos cotisations à la CGSLB ?

Suivez les instructions expliquées ci-avant et envoyez votre formulaire complété et signé secrétariat de la CGSLB.

Faites-le avant le 1er juillet 2024.

Nos services se chargent du paiement. Nous

l'effectuons le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2024.

Vous pouvez aussi toujours vous adresser à votre délégué ou au secrétariat de votre groupe SLFP.

Vous n'avez pas reçu votre formulaire de demande pour l'année de référence 2023.

Votre employeur public a peut-être expédié tardivement le formulaire de demande de prime syndicale pour l'année 2023 ou ne l'a-t-il pas envoyé ? Dans ce cas, vous pouvez signer une déclaration sur l'honneur pour l'année de référence 2022. Vous ne pouvez fournir la déclaration sur l'honneur signée au secrétariat de votre groupe SLFP que si vous n'avez pas introduit de formulaire de demande pour l'année de référence 2022. N'oubliez pas que vous devez désormais fournir une copie de votre carte d'identité (recto-verso).

Quel est le montant de la prime ?

Le paiement de la prime se fait selon des règles strictes qui doivent être suivies scrupuleusement. Le paiement ne peut donc se faire que si vous étiez affilié au cours de l'année de référence et que vous ayez payé une cotisation minimum. La prime maximum s'élève à 90 euros pour ceux qui ont payé une cotisation minimum de 177,60 euros au cours de l'année de référence 2023. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

Cotisation minimale 2023	Prime syndicale
€ 177,60	€ 90,00
€ 133,20	€ 67,50
€ 88,80	€ 45,00
€ 44,40	€ 22,50

www.slfp.eu/prime-syndicale

SLFP-CHEMINOTS

Boulevard Baudouin 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/549.52.29 • secretariat@slfp-rail.be

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

Boulevard Baudouin 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/548.00.20
secretariat@slfp-enseignement.be

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES

Les adresses des régions sur
<https://slfpvsoa-alr-lrb.be/contact/>
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

SLFP-POSTE

Galerie du Centre, 244 • Bloc 2 (3e étage)
1000 BRUXELLES
Tél 02/223.00.20 • poste@slfp-poste.be

SLFP-PROXIMUS

Place Princesse Elisabeth, 12 • 1030 BRUXELLES
Tél 02/245.21.20 • 02/245.21.70
slfp.proximus@skynet.be

SLFP-ORDRE JUDICIAIRE

Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

SLFP-DÉFENSE

Lozenberg, 2 • 1932 ZAVENTEM
Tél 02/223.57.01 • info@slfp-defense.be

SLFP-FINANCES

Galerie du Centre - Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/226.41.11 • info@vsoa-slfp-fin.eu

SLFP-POLICE

Minervastraat, 8 • 1930 ZAVENTEM
Tél 02/660.59.11 • info@slfp-pol.be

VSOA-ONDERWIJS

Boudewijnlaan 20-21 • 1000 BRUSSEL
Tel 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

Stop aux économies mortifères sur le dos des services publics !

« Le secteur public est depuis des années la victime de mesures d'économies. De telles mesures peuvent être mortifères. C'est ce que nous enseigne l'expérience d'une erreur fatale dans la magistrature en octobre 2023, lors de l'attentat terroriste de Bruxelles contre des supporters de football suédois. »

« Stop aux économies. Investissez dans les services publics, car ils sont le pilier de la vie en société et de l'état de droit. La crise du Corona nous a appris que les services publics sont des services essentiels ! »

C'est le fil rouge du Mémorandum diffusé par le SLFP à l'occasion des élections européennes, fédérales et régionales du 9 juin 2024.

Voici pour vous un résumé de notre Mémorandum en dix points.

1. Investissez dans des services publics de qualité – revalorisez les carrières !

Le prochain gouvernement fédéral hérite d'un déficit budgétaire de 27 milliards d'euros, conséquence des nouvelles règles européennes en matière budgétaire. Les fonctionnaires et le personnel contractuel du secteur public sont la cible préférée lorsqu'il s'agit de faire des économies. Le SLFP attend de pied ferme ce nouveau round d'austérité.



La crise du Corona nous a appris avec rudesse quels sont précisément les services essentiels ; effectivement : les services publics !

Le SLFP demande un accès facile aux services publics : modernes, performants et impartiaux. La qualité ne peut souffrir sous le coup des économies.

Un bon service est tributaire de l'appréciation du fonctionnaire : au niveau de sa rémunération, qui n'a plus suivi les évolutions depuis

20 ans, des salaires plus élevés sont indispensables ! Le SLFP veut un prolongement des échelles barémiques liées à la carrière prolongée jusque 67 ans.

La valeur des chèques-repas doit être équivalente à celle pratiquée dans les secteurs privés.

De plus, le SLFP demande :

- une revalorisation substantielle de l'indemnité pour le télétravail ;
- une indemnisation des prestations réelles conformément à l'allocation pour prestations irrégulières ;
- une prime linguistique pour la connaissance d'une langue autre que l'une des trois langues nationales , p.ex. l'anglais, nécessaire à un travail efficace ;
- une allocation de fin d'année à part entière pour tous les membres du personnel ;
- de bonnes formations et recyclages ;
- un emploi comportant des challenges, des perspectives et la sécurité pour l'avenir, assorti d'une pension permettant de poursuivre une existence digne.

2. Respect du dialogue social

Les valeurs fondamentales du SLFP sont la liberté, la solidarité, la tolérance et l'intégrité. Le dialogue est le premier moyen du SLFP dans son combat. Le SLFP n'est en effet pas partisan de l'affrontement brutal.

Hélas nous ne sommes pas souvent entendus, et sommes obligés de recourir malgré tout à l'arme ultime qu'est la grève.

Le SLFP demande au nouveau gouvernement :

- conformément au statut syndical, la conclusion d'un Accord Intersectoriel avec les organisations syndicales représentatives. Il y a déjà plus de quinze ans qu'un tel accord a été conclu ! C'est du jamais vu ;
- une augmentation de la prime syndicale pour ses membres, qui depuis 1998 (!) déjà est restée inchangée à maximum 90 euros ;
- une augmentation des moyens de fonctionnement du SLFP, restés inchangés depuis aussi longtemps, pour faire face aux frais de développement particulièrement élevés imposés par l'autorité pour traiter les demandes de primes sur la base de QR codes ;
- une application correcte des Arrêtés Royaux réglant les allocations pour les formations dispensées par le biais des ASBL.

Ce que demande le SLFP, c'est le respect du dialogue social et des partenaires sociaux.

3. Maintien de l'emploi statutaire – contre la privatisation

Le SLFP défend la fonction statutaire. L'emploi statutaire doit rester la règle au sein de l'autorité parce que le statut et l'intérêt général vont main dans la main. Il est garant de l'indépendance et de l'impartialité et contrecarre l'immixtion du politique, les conflits d'intérêts et l'arbitraire.

Contractualiser ou privatiser la fonction publique revient à déman-

teler l'état de droit. L'emploi contractuel ne peut satisfaire aux exigences du service public : le contrat de travail est au-dessus de l'intérêt général. Le SLFP lutte contre la privatisation dans le secteur public (Proximus, Bpost, secteur de la santé et des maisons de repos, S.A. de Droit Public Régie des Bâtiments...).

Le décret licenciement en Flandre permet de licencier des membres statutaires du personnel dans les administrations locales et régionales flamandes suivant les règles de la loi relative aux contrats de travail. C'est une contradiction flagrante avec le statut. Le SLFP en demande l'annulation auprès de la Cour Constitutionnelle. Pour le décret licenciement, c'est « No Pasaran » !

4. Bien-être : manque aigu de personnel – la violence à l'égard des fonctionnaires doit cesser

Pour garantir la qualité du service public, le fonctionnaire doit pouvoir exécuter son travail dans les meilleures conditions. Le contenu du job et le climat de travail tiennent un rôle important.

L'autorité doit être attentive à la charge de travail. Le personnel doit être engagé en suffisance pour accomplir toutes les tâches. En réalité, bon nombre de secteurs sont confrontés à un sous-effectif supportant une charge de travail trop lourde, ayant des répercussions sur la vie sociale et familiale. Le service policier à la population, par exemple, est réellement en danger en raison d'un manque aigu de personnel : le recrutement urgent de 1600 agents est nécessaire.

Il faut remédier d'urgence à la violence à l'égard des personnes chargées du maintien de l'ordre public ou des services d'inspection, à l'égard des personnes derrière les guichets, etc. ! Le SLFP veut des sanctions sévères et une tolérance zéro.

5. Maintien et revalorisation des pensions et des modalités de fin de carrière et de départ

Le SLFP veut :

- le maintien de la pension publique légale actuelle et un arrêt du démantèlement des pensions ;
- pour l'ensemble du personnel contractuel belge du secteur public, une pension complémentaire à part entière (deuxième pilier) de minimum 3% ;
- ne pas faire reposer le financement des pensions futures uniquement sur les revenus du travail ;
- pour les membres du personnel, le libre choix de ne partir qu'à 67 ans à la pension ;
- le maintien des régimes actuels de départ anticipé ;
- une solution pour les métiers pénibles et une politique humaine pour la fin de carrière.

6. Intelligence Artificielle (IA) : un pacte-cadre négocié

L'IA fait désormais partie intégrante de la société. Une directive européenne IA est en préparation. L'impact de la génération de modèles

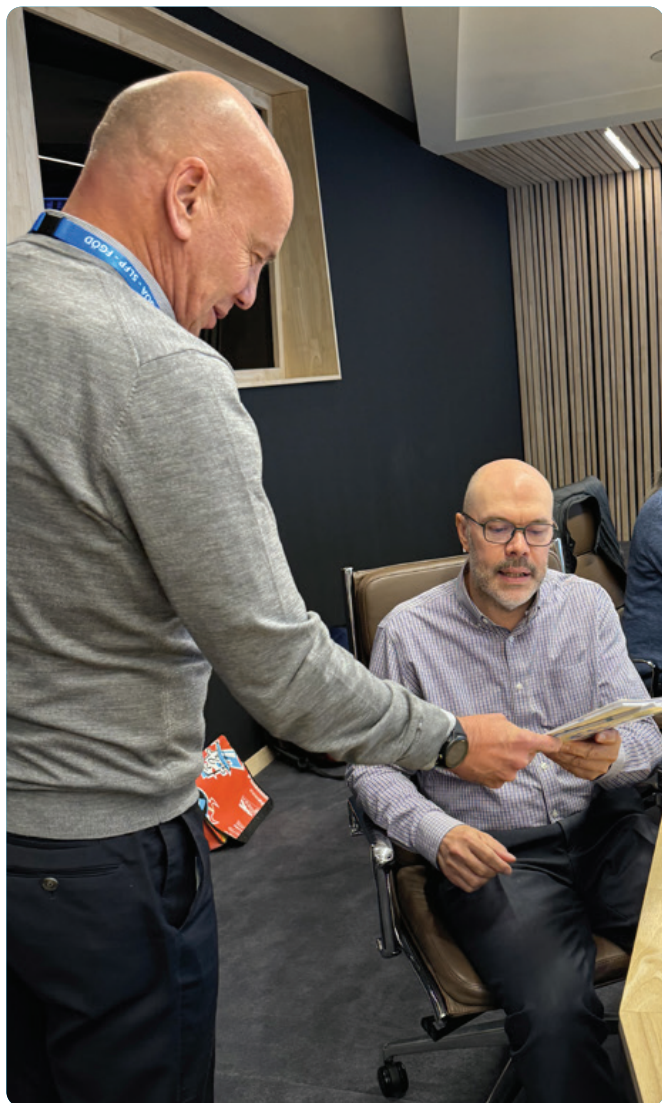
par l'IA est sans précédent et imprévisible. La réglementation est insuffisante pour canaliser l'IA.

Le SLFP demande un pacte-cadre bien réfléchi et négocié avec les partenaires sociaux. Une politique publique sur la manière de gérer l'IA, au plus haut niveau de négociation, le Comité A.

L'encadrement de l'IA doit contribuer à des jobs de haute qualité, à une meilleure formation du personnel, à la prévention de nouvelles discriminations à l'embauche, à la réduction du nombre de personnes inaptes au travail et à la réduction de la fracture numérique.

7. Sécurité, une importante mission régalienn

Défense : les militaires ne sont pas des fonctionnaires ordinaires. Ils ont d'autres droits et devoirs. Le SLFP demande une attention particulière aux aspects spécifiques du métier de militaire. En 2022, les salaires ont connu une première augmentation, échelonnée sur trois ans. Pour les autres allocations et indemnités, un rattrapage doit



Remise du mémorandum par le président du SLFP, Patrick Roijens, au président du Comité A.

encore avoir lieu. Le personnel de la défense se déplace sur des distances plus longues que la moyenne des Belges. Pour le transport, il y a lieu d'envisager une approche tenant compte de tous les éléments. Le plurilinguisme doit être rémunéré, en ce compris la connaissance de l'allemand et de l'anglais.

Pour le personnel civil, le SLFP demande e.a. l'octroi d'un treizième mois à part entière et une revalorisation des échelles barémiques.

Police : le SLFP veut un meilleur financement des services de police, allant de pair avec une révision complète de la norme « KUL » (capacité de la police locale) et une augmentation des budgets ouvrant la possibilité d'un refinancement complet. Les

deux accords sectoriels, incluant une correction et une revalorisation barémiques, doivent être immédiatement exécutés, et non de manière échelonnée, comme imposé par la politique ! Une simplification du recrutement et de la formation. Plus d'agents pour résoudre le problème aigu de manque de personnel. La violence à l'égard des policiers doit être sévèrement sanctionnée, un meilleur soutien des responsables politiques s'impose en ce domaine.

Plus d'unité d'autorité et la constitution d'une réserve provinciale sont nécessaires. Maintien des droits à la pension acquis : la fraction de carrière favorable et la réinitialisation de la « non-activité préalable à la pension » - « NAPAP ».

Zones de secours

Le SLFP demande :

- l'uniformisation de la méthode de travail et un coup d'arrêt à la régionalisation des zones de secours ;
- un financement sous la forme de subsides au lieu de dotations aux zones de secours et à la protection civile. Il n'y a d'ailleurs aucun contrôle de la Cour des Comptes sur l'utilisation des dotations, en revanche ce contrôle existe sur les subsides. Aujourd'hui, la Cour des Comptes n'exerce un contrôle que sur le service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.;
- de meilleurs formations, équipements et matériel ;
- la rénovation des casernes de pompiers ;
- plus de recrutements.



Bref, le SLFP demande l'application de fait des principes de base prônés par la commission d'enquête parlementaire après la catastrophe de Ghislenghien en 2004 (!).

8. Entreprises publiques modernes : pas de privatisation

Les entreprises publiques modernes sont garantes d'un service public de qualité. Les entreprises publiques sont des moteurs dans le développement économique de notre pays. Mais les entreprises publiques ont aussi une valeur publique, elles sont présentes pour le citoyen et pour défendre l'intérêt général. Cela signifie qu'il n'est pas possible de les placer simplement sur la même ligne que les entreprises privées.

La tendance de certains politiciens à vouloir privatiser les entreprises publiques n'est selon le SLFP pas la voie à suivre.

Proximus : Le SLFP marque son soutien au personnel de Proximus et défend ses intérêts. Une plus grande responsabilité sociétale de la part des dirigeants et un contrôle plus strict de la gestion sont nécessaires afin d'éviter que seul le personnel en soit la victime en cas de problèmes. Le travail ne peut être sous-traité sous prétexte que ce serait moins cher. La numérisation ne peut être un prétexte de restructurations, mais doit être un « boost » pour l'emploi et la formation permanente ! La loi du 21 mars 1991 concernant les entreprises publiques doit être appliquée correctement pour que la compétitivité, le service de qualité et des emplois intéressants soient assurés. Des règles doivent être établies pour prévenir la course à la maximisation des profits, avec des sanctions en cas de non-respect.

Le gouvernement doit rester l'actionnaire majoritaire et ne peut être complice d'une délocalisation des emplois vers l'étranger.

Bpost : le SLFP continue de s'opposer à la privatisation. Bpost est un employeur important, avec ses 26.000 employés salariés et le SLFP veut garantir les droits du personnel. L'évolution du marché des colis a déjà entraîné des situations illégales et totalement inacceptables chez les concurrents de Bpost, allant d'emplois illégaux au travail des enfants. C'est néfaste ! Il est de haute importance pour Bpost de conserver le « last mile » dans l'e-commerce. Les investissements dans une flotte de véhicules plus verts et la coopération avec de nombreuses autorités locales sont la preuve de l'histoire du « last mile ». C'est plus que jamais l'une des solutions pour la mobilité et la qualité de vie dans nos villes et villages.

SNCB : satisfaction quant aux contrats de service public de dix ans conclus en 2023 ; d'une part entre le gouvernement et la SNCB, et d'autre part entre le gouvernement et Infrabel. Le gouvernement montre une vision à long terme pour réaliser durablement le transport des biens et des personnes. L'accord social donne aussi une note positive. Le SLFP veut conclure des accords triennaux pour offrir plus de perspectives au personnel, et contenant des solutions à la charge de travail extrêmement lourde, des recrutements massifs, des formations et des possibilités de promotion. Le maintien de l'emploi statutaire est prioritaire. Les échelles barémiques doivent être revues. Le SLFP demande qu'Infrabel et la SNCB soient fusionnés.

9. Revaloriser l'enseignement

Le SLFP s'engage à la défense des enseignants ! Le SLFP demande une revalorisation des salaires et le maintien du régime de pension actuel pour les enseignants ; un plan d'accompagnement des jeunes enseignants ; la confiance nécessaire, le temps et l'espace nécessaires aux enseignants pour réaliser un enseignement de qualité ; un travail faisable et vivable ; la modernisation de l'infrastructure ; des mesures pour faire face au manque d'enseignants ; des formations pour pouvoir enseigner dans le monde numérique.

10. Administrations locales et régionales : davantage de recrutements statutaires

Le SLFP veut aussi une revalorisation du fonctionnaire local. Le manque de personnel engendre un appauvrissement du service rendu dans les provinces, villes et communes.

Les barèmes doivent être revus, l'allocation de fin d'année et les chèques-repas doivent être revalorisés. Les heures supplémentaires doivent être enregistrées, programmées et limitées ; de nouveaux recrutements sont urgents. Investissements en équipement, moyens et personnel ! Les New Ways of Working ne peuvent se faire au détriment du personnel.

En Wallonie, un grand pas en avant a été franchi avec la Révision générale des Barèmes ; sa mise en œuvre concrète sera suivie de près par le SLFP.

En Région Bruxelloise, le SLFP affirme que les différences barémiques avec les autres régions sont inacceptables. Les différences salariales par rapport aux autres régions se situent entre 18 et 39 pourcents.

En Flandre, une attention particulière est portée à la contestation auprès de la Cour Constitutionnelle du décret licenciement, qui permet de licencier les statutaires suivant les règles en vigueur dans le privé. Un bon équilibre entre le travail et la vie privée stimule la motivation du personnel.

Pour terminer, le SLFP donne la priorité aux nominations statutaires et au financement d'une pension complémentaire à part entière pour le personnel contractuel. ■

La politique des occasions manquées

Le dimanche 9 juin 2024, des élections européennes, fédérales et régionales seront organisées. Les élections aux conseils municipaux et provinciaux auront lieu le dimanche 13 octobre. En cette intense année électorale, il est donc grand temps de tirer un bilan de la politique menée. Ci-dessous un bref relevé des décisions, accompagnées de nos commentaires. Un exposé plus détaillé est disponible sur notre site web www.slfp.eu



Sous le volet autorité et fonction publique de l'accord de gouvernement fédéral, le gouvernement De Croo mettait l'accent sur la rationalisation, l'harmonisation, la simplification, la numérisation... Il voulait en même temps tendre vers une gestion du personnel moderne et basée sur les compétences, offrant plus de possibilités de formation et de développement aux travailleurs. Les notions de rationalisation, d'harmonisation et de recrutement aisé et souple de personnel nous ont certes fait sourciller.

Les premières discussions avec la nouvelle ministre de la fonction publique et des entreprises publiques, Mme Petra De Sutter (Groen I), ont été constructives. L'importance et le respect du dialogue social ont été soulignés.

Mesures Corona

Lors de la pandémie Corona, la fonction pu-

blique fédérale a prouvé qu'elle est un secteur essentiel. Mais les gouvernements avaient dû distribuer tellement d'argent que rien n'était plus possible pour leurs propres personnels. Les primes pour les secteurs essentiels de la fonction publique restés actifs sur le terrain (comme la douane) n'ont pas été accordées. Contrairement au secteur privé, même les professionnels des soins de santé au sein de la fonction publique fédérale n'ont rien obtenu.

Accord sectoriel

En février 2021, la ministre De Sutter nous a néanmoins invités à lui faire part de nos attentes et a annoncé son intention de conclure un accord sectoriel pour la mi-2021. Les organisations syndicales représentatives ont transmis leur liste de revendications à la ministre. En mai et juin 2021, nous avons eu des discussions intenses et des propositions concrètes ont été for-

mulées sur un nombre considérable d'aspects. Après cela, ce fut le calme plat.

Ce n'est qu'en février 2022 que les discussions ont repris. Selon les notifications du contrôle budgétaire de mars 2022, les moyens nécessaires seraient prévus lors de la confection du budget 2023, en octobre 2022. Initialement, un budget de 305 millions d'euros avait été chiffré. Lorsque les trois organisations syndicales représentatives ont signé le 30 juin 2022 un préaccord sectoriel pour la fonction publique administrative fédérale avec la ministre de la fonction publique Petra De Sutter, il n'était plus question que de 180 millions d'euros.

Ce préaccord contenait quelques mesures importantes pour augmenter le pouvoir d'achat :

- une modeste révision des barèmes de 2 %, pour la première fois depuis la réforme Copernic il y a 20 ans ;
- une allocation de fin d'année de 100 % pour les niveaux C et D et une augmentation de l'allocation de fin d'année pour les niveaux A et B ;
- l'octroi de chèques-repas d'une valeur de 6 euros.

La conclusion de ce préaccord a été un processus long et difficile et s'est accompagnée de plusieurs actions syndicales pour soutenir les négociations. Lors du conclave budgétaire d'octobre 2022, les accords avec la ministre de la fonction publique, issus du dialogue social et inscrits dans le préaccord sectoriel de juin 2022, furent balayés d'un revers de la main par le gouvernement.

Seuls les chèques-repas d'une valeur de 6 euros par jour effectivement travaillé seraient accordés à partir du 1er avril 2024 et non à partir de novembre 2022 comme le prévoyait le préaccord sectoriel.

L'évaluation ne fonctionne pas

En 2022, un nouveau système d'évaluation « Symphony » a été mis en œuvre. Le cycle d'évaluation a été simplifié et le lien avec la carrière pécuniaire a disparu. Indépendamment de l'évaluation, chacun passe maintenant de la première à la deuxième échelle barémique après 3 ans et à l'échelle suivante après 6 ans ou 5 ans pour le niveau A.

Le nouveau système devrait aller de pair avec l'introduction d'une culture de feedback permanent, visant à fournir un retour d'information continu, qu'il soit formalisé ou non. S'il n'y a pas de points particuliers à améliorer, un seul entretien annuel formel devrait avoir lieu.

S'il y a des points à améliorer, un parcours de remédiation peut être proposé au membre du personnel, au cours duquel un suivi et un accompagnement renforcés sont prévus.

Seule la mention « insuffisant » subsistait.

Entretemps, nous avons vu les premiers dossiers d'évaluation finalisés et nous avons constaté que le système ne fonctionne pas.

Frais de bureau

L'année 2022 a bien commencé avec la mise en place d'une indemnité de bureau de 30 euros pour les agents qui télétravaillent au moins 4 jours par mois.

En 2023, ces 30 euros ont été réduits à 16,89 et liés à l'index, ce qui, avec le remboursement des frais de communication de 20 euros, donne une indemnisation totale de 54,45 euros. Une amélioration, mais pas suffisante pour couvrir les frais réels de quelqu'un qui télétravaille régulièrement. Une occasion manquée.

Le fait qu'en affaires fiscales et sociales une indemnité forfaitaire soit acceptée, qui s'élève désormais à 151,70 euros, signifie que le personnel fédéral ne ressent pas seulement l'aumône qu'il reçoit comme irrespectueuse, mais aussi comme discriminatoire.

Droit à la déconnexion

À partir du 1er février 2022, le droit à la déconnexion a été instauré afin que les collaborateurs ne puissent être dérangés pendant leur temps libre que pour des questions professionnelles exceptionnelles et imprévues qui ne peuvent attendre la période de travail suivante.

« Work-life-balance » et mesures anti-burn-out. L'attention a également été portée à l'impor-

tance de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. La possibilité a été introduite de demander une formule souple de travail dans le but de s'occuper d'un proche, ce qui peut toutefois être refusé en raison des besoins du service.

Le congé de circonstance a été introduit pour les familles d'accueil.

Sous couvert d'une harmonisation entre les statutaires et les contractuels, la possibilité de prendre un congé sans solde pour des motifs impérieux d'ordre familial a été réduite de 45 à 20 jours, malgré une clause de non-régression dans la directive européenne.

L'augmentation anticipée du congé de circonstance de 10 à 20 jours suite à l'accouchement et l'augmentation du congé exceptionnel de 4 à 5 jours en tant que congé pour soins n'ont même pas pu compenser partiellement cette réduction, les motifs d'octroi de ces congés étant différents.

Le cadre a été créé pour l'introduction de la semaine de travail de quatre jours à temps plein et du régime hebdomadaire alterné.

Mobilité

Les managers n'ont pas été oubliés et ont bénéficié d'un budget mobilité supplémentaire.

Leurs collaborateurs qui ne peuvent pas utiliser les transports en commun pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail attendent toujours une majoration de l'indemnité compensatoire.

Et récemment, nous avons eu sur la table des négociations un projet de leasing vélo qui ne profite qu'à la société de leasing privée.

Plus de formation et une clause d'écologie

Le droit à la formation ainsi que l'obligation de se développer par la formation sont portés à une moyenne d'au moins 5 jours par an.

En outre, la possibilité a également été prévue d'introduire une clause d'écologie pour des formations plus coûteuses.

Sélections et promotions

Le gouvernement a pris de nouvelles initiatives pour supprimer progressivement le principe du recrutement statutaire dans la fonction publique administrative fédérale en étendant les règles d'exception pour le recrutement contractuel pour des « besoins exceptionnels et temporaires » et les « tâches auxiliaires ou spécifiques ».

Un recours a été introduit devant le Conseil d'État qui, espérons-le, aboutira à une annulation.

Une mesure positive a été prise pour encourager les contractuels à devenir statutaires en leur accordant des dérogations sous certaines conditions afin qu'ils n'aient qu'à réussir le dernier module d'une sélection compétitive. Le Conseil d'État a toutefois formulé des remarques de principe, de sorte qu'il est incertain que cette mesure verra réellement le jour.

Pour le recrutement de personnes handicapées, le parcours d'accueil a été introduit et des efforts supplémentaires seront déployés pour atteindre la norme de 3 %.

Chèques-repas

Fin février 2024, la plupart des membres du personnel du SPF Finances ont reçu enfin leurs premiers chèques-repas sur la base de leurs prestations enregistrées dans Persopoint en janvier 2024.

Pour chaque jour presté, un chèque-repas de 6,00 euros sera attribué.

Par chaque chèque-repas accordé, 1,09 euro sera prélevé sur le traitement net pour la cotisation du travailleur. La cotisation de l'employeur étant de 4,91 euros.

En outre, le budget nécessaire à l'introduction des chèques-repas n'a été alloué que partiellement. 25 % des coûts doivent être trouvés en interne, entre autres via une réforme des restaurants d'entreprise en optimisant et en standardisant les activités de restauration.

Il est question de transformer Fedorest en une ASBL, ce que nous, en tant que SLFP, ne pensons pas être une bonne idée. Ce projet est encore à l'étude et sera reporté au prochain gouvernement.

La ministre de la fonction publique a supprimé à partir du 1er janvier 2024 l'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour relative aux déplacements professionnels en Belgique. Cette indemnité forfaitaire s'élevait à 10 euros par jour, indexée à 20,40 euros par jour.

L'introduction de chèques-repas risque ainsi d'entraîner une perte financière importante pour le personnel itinérant qui bénéficiait d'une indemnité forfaitaire journalière.

Une occasion manquée !

Stefaan SLAGHMYLDER
Président National SLFP-Finances
Porte-parole SLFP au Comité B

Evy Bulté, la nouvelle présidente de l'asbl service social pour le personnel Flamand

En 2023, Evy Bulté a pris la présidence de l'asbl Service Social. Evy n'est pas seulement présidente de l'asbl Service social. Elle travaille également pour l'Office flamand des impôts (Vlabel) et s'occupe de sa famille. Il est grand temps de faire connaissance!

Reconnaissante

« J'ai quatre enfants : Nefes (15 ans), Imrân (7 ans), Hârûn (4 ans) et Rayan (2 ans). Il n'est pas toujours facile de trouver un équilibre. Mon mari travaille de nuit et n'est pas encore à la maison lorsque je dois partir le matin. Emmener les enfants à l'école est une corvée. Heureusement, la porte de l'école se trouve de l'autre côté de la rue et mon fils aîné Nefes m'aide beaucoup. »
 « À l'asbl Service social, nous avons souvent des moments de contact avec les membres du personnel, comme les séances d'information sur les pensions et les célébrations de départ à la retraite. Il n'est pas possible de les annuler. Je peux compter sur mes collègues présidents d'autres groupes et évidemment sur mon équipe ! Chez Vlabel aussi, des collègues me remplacent et mes responsables sont compréhensifs. Toutes ces personnes m'aident donc indirectement à faire mon travail de présidente. Je leur en suis très reconnaissante ! »

S'engager avec conviction

« La présidence est un travail qu'il faut aimer, car il n'y a pas d'heures de travail fixes. Le travail pour l'asbl service social ne s'arrête pas, même à la maison je suis occupée 7 jours sur 7. Souvent, je continue sans y penser. Il faut s'engager avec conviction, sinon on ne tient pas. J'ai dû apprendre à lâcher prise en ce qui concerne les tâches ménagères. J'ai appris à me contenter de ce qui est déjà fait et à laisser tomber le reste. Sinon, cela ne fait que créer du stress. »

Garderie de vacances

L'année dernière, l'asbl service social a organisé une enquête auprès du personnel afin d'évaluer les besoins et les exigences de parents d'enfants âgés de 3 à 13 ans en matière de garde de vacances, un groupe cible d'environ 8.000 membres du personnel.



« Depuis la pandémie de corona, les inscriptions aux garderies de vacances ont fortement diminué. Pour promouvoir les garderies de vacances, nous les avons proposées gratuitement pendant certaines vacances scolaires, mais cela n'a pas permis d'augmenter le nombre d'inscriptions. L'enquête auprès du personnel a montré que les parents préfèrent les initiatives locales en raison de l'augmentation considérable du télétravail. Ils considèrent également que le temps de déplacement jusqu'à un centre d'accueil et ensuite jusqu'à un lieu d'accueil est un point négatif. Dans le passé, le faible nombre d'inscriptions a entraîné la suppression d'un certain nombre de lieux d'accueil, ce qui a réduit la confiance des parents. »

« Il serait bien que l'asbl service social puisse intervenir pour toutes les initiatives de garderie selon le choix, mais cela n'est pas possible d'un point de vue budgétaire. Nous travaillons actuellement sur un nouveau système en coulisses. J'espère que nous pourrions bientôt le mettre en place et le communiquer ! »

Journée internationale des femmes

La présidente a-t-elle un exemple qui couvre tout ce que cette journée représente ?

« Je n'ai pas besoin de chercher bien loin pour cela, mais je ne peux pas choisir une seule personne. Je descends d'un groupe de femmes fortes, ma mère et ma grand-mère. Elles sont mes grands modèles, à la fois pour donner de l'amour et pour aller de l'avant dans la vie. Et de ne pas abandonner en cas de contretemps. »

« L'inégalité salariale persiste dans de nombreux secteurs du marché du travail. »

« Mais quand je pense à des femmes fortes, je pense aussi à celles qui se retrouvent sans partenaire et qui sont seules à s'occuper de leurs enfants. Celles qui font tout pour pouvoir nourrir leurs enfants et qui ne mangent pas elles-mêmes pour le faire, elles aussi sont des femmes fortes. Et malheureusement cela se passe encore souvent en Belgique aussi. Quoi qu'il en soit, l'inégalité salariale persiste dans de nombreux secteurs du marché du travail : les femmes travaillent souvent pour un salaire inférieur, tandis qu'elles s'occupent en plus des tâches ménagères. »

Evy veut nous donner encore un bon conseil :
 « Si vous croyez en vous, vous pouvez réaliser tout ce que vous voulez. Soyez fortes, mais prenez aussi de temps en temps le temps de vous détendre. Tous les jours ne sont pas aussi bons, mais derrière chaque rideau de nuages brille une lueur de soleil. »

Contact :

Gsm : 0485 34 11 10

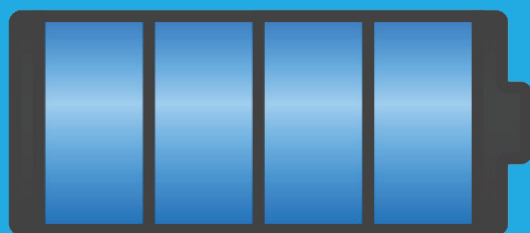
E-mail: evy.bulte@vlaanderen.be

Elections sociales

Votez numéro 1 !

Il aura fallu cinq ans de négociations et d'actions de grèves pour parvenir à la conclusion d'un accord social signé entre les trois organisations syndicales représentatives et la direction en Comité de pilotage. Le précédent protocole d'accord social datait de 2016 et il faut même remonter à 2008 pour prendre en compte une revalorisation financière.

Investissez votre énergie
dans le syndicat positif.



Votez 1

Votez SLFP-Cheminots

Elections sociales 2024

Votre liberté, votre voix



CHEMINOTS

Les principaux acquis sont le maintien du recrutement de 1.800 collaborateurs à la SNCB et presque autant du côté d'Infrabel, le bien-être du personnel grâce notamment à la formation anti-agression et la prévention du Burn-out ainsi que l'inscription dans le statut du personnel de l'assurance hospitalisation. Le pouvoir d'achat net en poche est revalorisé par l'octroi d'un écochèque de 250 euros en 2023 et de 200 euros cette année encore ainsi que l'augmentation totale d'un euro des chèques repas.

En plus des élections sociales prévues fin mai 2024, le protocole d'accord social signé le 22 mars 2023 pour la période 2023-2024 a permis d'augmenter le nombre de collaborateurs au sein des chemins de fer pour la première fois depuis 60 ans. Mais la lutte contre la mise en place de la réduction du personnel précédemment annoncée qui devrait être activée entre 2025 et 2032 requière toute notre attention.

En effet, envisager une réduction de collaborateurs alors que l'offre des trains sera augmentée, paraît totalement irréaliste. Les points d'achoppement entre syndicat et direction portent sur le bien-être du personnel, l'emploi, le recrutement statutaire et un service de qualité « aussi viable pour les passagers ».

C'est pour cette raison qu'il est important de voter numéro 1, afin que nous puissions maintenir la pression et renforcer notre présence dans les différents organes paritaires. ■

Bpost une montagne russe

Dans la précédente édition d'Argument, nous avons mis en avant la transition de Bpost Banque vers BNP Paribas Fortis. Comme vous avez pu le lire à l'époque, malheureusement pour nos commerciaux et nos gestionnaires de bureaux, cela ne s'est pas réalisé sans difficultés. Entre-temps, un autre défi est survenu, à savoir la concession de la presse et son impact sur l'organisation du personnel dans les bureaux Mail.



Il y a quelques mois, le gouvernement a décidé de ne plus attribuer le contrat de concession de la presse. Pour les six premiers mois de 2024, Bpost a tout de même reçu une compensation, dans le cadre d'une période de transition. Par conséquent, au cours des premiers mois de cette année, Bpost a mené de nombreuses négociations avec les éditeurs. Ceux-ci, et eux seuls, déterminent avec qui ils souhaitent collaborer.

Plusieurs scénarios

Plusieurs scénarios ont été discutés dans les coulisses de notre entreprise. Malgré les pressions des syndicats, aucune réponse n'a été donnée. Au contraire... sur le terrain, il était évident que certains éditeurs testaient d'autres canaux. Un facteur constate rapidement l'absence de certains numéros de grands noms de la presse magazine pendant plusieurs semaines. Les syn-

dicats ont donc été les premiers à être interrogés à ce sujet. Nous ne pouvions que répondre qu'il s'agissait de tests.

Ce qui était et reste évident, c'est que Bpost propose une qualité supérieure. Cependant, le principal obstacle est le prix. Bpost est loin d'être compétitif en termes de tarifs, en raison des contrats à temps plein. D'autre part, le nombre de journaux papier diminue sensiblement. Le monde numérique gagne rapidement du terrain, tout comme il en est pour le courrier postal.

Au moment de la rédaction de cet article (mi-avril), aucune décision n'a encore été prise. Y aura-t-il encore des journaux à distribuer par les facteurs à partir du 1er juillet 2024 ? Si oui, où cela se fera-t-il encore ? Et s'il n'y a plus de journaux ? À un peu plus de deux mois de l'échéance, il n'y a toujours pas de réponse. En tant que syn-

dicat, nous observons cela avec une grande tristesse, ce qui est extrêmement frustrant.

Fin mars 2024, Bpost a annoncé qu'elle mettrait tout en œuvre pour continuer à distribuer le plus grand nombre possible de volumes de journaux et de magazines. De plus, le mot d'ordre est "transformation". Bpost souhaite accélérer sa transformation vers l'avenir afin d'éviter un plan social. Le terme "plan social"... ces mots n'ont jamais été prononcés chez Bpost, et encore moins dans une communication officielle au personnel. Un plan social est conçu pour gérer les conséquences pour le personnel lors de réorganisations majeures, avec ou sans licenciements collectifs. Bpost cherche à l'éviter.

Transformation accélérée

La transformation accélérée est donc la clé. En

substance, cela signifie que l'entreprise veut se tourner encore plus rapidement vers la distribution des colis. Actuellement, Bpost est le plus grand acteur en Belgique sur le marché du "Business to Consumer" (B2C), c'est-à-dire la livraison de colis d'entreprises directement aux clients. Tout le monde connaît les colis de bol.com, Amazon, Zalando, etc.

Pénétrer de nouveaux segments de marché n'est pas simple sans l'expertise nécessaire. Le segment "Business to Business" (B2B), où les entreprises fournissent leurs produits à d'autres entreprises, est pratiquement inexistant chez Bpost. Début avril 2024, Bpost a annoncé son intention d'acquérir l'entreprise française Staci. En élargissant son offre B2B, elle pourrait tirer parti de l'expertise de cette entreprise.

D'une part, Staci opère à l'échelle mondiale, fournissant une logistique opérationnelle à d'autres entreprises. D'autre part, elle possède un solide réseau en Belgique. C'est précisément ce qui pourrait être très intéressant pour le personnel de Bpost. Ce projet d'acquisition pourrait en effet générer des volumes de colis supplémentaires en Belgique ! Nous devons encore attendre l'approbation de l'Europe pour cette acquisition, mais nous sommes modérément optimistes. Les éventuels changements décrits ici pourraient entraîner des modifications dans les organisations et le travail. Cela n'est pas à exclure. Tout Postier sait que depuis des décennies, des réorganisations ont lieu au sein de Bpost. Rien de nouveau sous le soleil... Il est essentiel de prendre de nouvelles mesures pour que cette transformation réussisse à la fois pour l'entreprise et pour le personnel. Nous ne pourrions pas accepter n'importe quoi !

Rester à bord

Pour le SLFP-Poste, une seule chose compte vraiment. Tout le personnel de Bpost doit pouvoir rester à bord et continuer à travailler dans des conditions acceptables, en tenant compte des réalités physiques et sociales. ■

Solidarité des jointeurs après des graves inondations

L'automne 2023 et le printemps 2024 ont été particulièrement difficiles pour nos jointeurs de Flandre occidentale . En raison des fortes pluies et surtout des sols gorgés d'eau, de nombreuses pannes ont été enregistrées dans tout le pays.



En octobre, on comptait déjà plus de 1 200 ruptures de câbles dans cette area, soit trois fois le seuil de crise. Heureusement, les jointeurs ont pu compter sur la solidarité des collègues des autres zones. Chaleureuse, rapide et efficace, c'est ainsi que l'on peut décrire la coopération des jointeurs de Wallonie et de Bruxelles qui ont prêté main forte à leurs collègues de Flandre occidentale. Venus des quatre coins de la partie francophone du pays, ces jointeurs sont restés à Bruges ou à Courtrai pour apporter leur aide. L'histoire se répète puisqu'en 2021 déjà, suite aux inondations en Wallonie, l'aide de la Flandre ne s'était pas fait attendre.

La communication et la bonne gestion ont été les maîtres mots des collègues du dispatching et des services de screening, qui, au départ d'Hasselt, ont mis tous les jointeurs de Flandre sur la voie de l'efficacité, du succès.

Témoignage

Voici le témoignage d'un jointeur qui a apporté sa pierre à l'édifice. Une expérience transfrontalière

qui atteste de la solidarité infaillible entre collègues.

Richard, quelle est ta fonction chez Proximus ?

« Je travaille au sein de Proximus depuis 34 ans. Je suis jointeur-digger, je m'occupe essentiellement de l'installation et la réparation des câbles extérieurs. »

Que penses-tu de l'aide apportée par les collègues des autres régions ?

« Nos amis néerlandophones nous ont aidés lors des inondations au sein de la province de Liège en 2021. La collaboration a été exceptionnelle et les clients étaient super contents de retrouver leur connexion. En janvier 2024, nous avons pu, à notre tour, renforcer les équipes de Bruges et Courtrai. Nous logions sur place. Malgré la barrière de la langue, tout s'est super bien passé y compris avec les collègues du dispatch. Cette expérience était enrichissante et nous étions tous, francophones et néerlandophones, ensemble dans le même bateau. »

Une chose est sûre : l'union fait la force ! ■

Notre bilan et nos revendications

Si l'on revient à notre mémorandum de revendications remis au nouveau ministre de la Justice en 2019, on peut dire que des progrès ont tout de même été réalisés. Certains points importants de notre mémorandum ont été abordés ou sont en phase finale, tels que la réglementation du temps de travail, le télétravail, les chèques-repas, la déconnexion, la possibilité d'exercer une profession secondaire, la poursuite de l'informatisation, etc.

Bien entendu, il reste de nombreux autres points qui n'ont pas encore été entamés ou qui ne sont pas considérés comme prioritaires par le gouvernement, tels que la revalorisation des carrières des chauffeurs, la formation et le recyclage du personnel, les carrières des conseillers en prévention, les grilles salariales des collaborateurs surveillance et gestion.

Les bâtiments

Le point le plus important est sans doute le logement du personnel où différents partenaires entrent en jeu tels que : la Régie des Bâtiments, Building & Facility (anciennement New Infra) et les propriétaires privés. Chaque jour, lors de nos visites, nous sommes confrontés à des bâtiments vétustes qui ne sont plus adaptés à la fonction pour laquelle ils ont été construits et équipés à l'origine. Les nombreuses plaintes que le SLFP, en concertation ou non avec les collègues des autres syndicats, a déposées auprès du SPF ETCS en sont les témoins silencieux.

Selon nous, il y a également un manque de vision et de planification. Par exemple, nous avons récemment été confrontés à une histoire hallucinante. A Namur, un palais de justice entièrement neuf a été construit, mais les services n'ont pas pu déménager faute de budget pour acheter du nouveau mobilier. Conséquence : le personnel continue à travailler dans des

bâtiments délabrés et, pendant ce temps, le SPF Justice paie un loyer pour un nouveau bâtiment vide.

Le SLFP est donc d'avis qu'un plan d'approche moderne devrait être élaboré pour le logement, basé sur l'interprétation réelle du lieu de travail sur la base du télétravail, etc... . Toutefois, ce plan devrait tenir compte de l'accessibilité et de la proximité pour le personnel et les justiciables.

Qu'attendons-nous ?

Lorsqu'un nouveau gouvernement et un nouveau ministre de la Justice entreront en fonction, nous ne manquerons pas de présenter un nouveau paquet de revendications.

En premier lieu, nous insisterons sur la finalisation des changements déjà initiés par le gouvernement précédent. En second lieu, nous insisterons sur la réalisation des points qui sont restés en suspens jusqu'à présent. En tout état de cause, nous espérons qu'il s'agira d'une continuation et non pas, comme cela s'est produit trop souvent dans le passé, d'une direction totalement différente du navire, en jetant simplement certaines réalisations par-dessus bord. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président fédéral SLFP-OJ

Au-delà de la honte

La fraude dans les examens pour la magistrature



Comme beaucoup d'entre nous, nous avons été stupéfaits au début du mois de mars 2024 lorsqu'il a été révélé que le self-service est pratiqué au sein de la magistrature et que le principe du « nous savons » est loin d'être éradiqué.

Qu'il s'agisse ou non d'un fait isolé et unique, la perception de l'indépendance de la magistrature est sérieusement remise en question et le sentiment de la société à l'égard de la « justice de classe » est encouragé.

Si on sait alors que c'est précisément la magistrature qui a insisté et obtenu qu'on leur octroie plus d'autonomie par l'intermédiaire de la gestion autonome, alors il y a beaucoup en jeu pour l'avenir de la justice.

Malgré l'action rapide et les mesures prises, nous, en tant que représentants du personnel, avons un sentiment d'amertume. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président fédéral SLFP-OJ

L'état des bâtiments est déplorable

Lettre ouverte au Ministre de la Justice

Monsieur le Ministre de la Justice,
Monsieur Paul Van Tigchelt,

Notre organisation souhaite vous faire part d'une situation que l'on pourrait qualifier de catastrophique. Nous n'allons pas vous faire l'affront de vous rappeler qu'au sein de la justice, l'ordre judiciaire est une entité à part entière au même titre que les services centraux, les établissements pénitentiaires et bien d'autres.

Nous sommes, tout comme beaucoup d'autres services fédéraux, considérés comme essentiel.

Mais depuis plusieurs années, nous avons pu constater que vos prédecesseurs avaient peu de connaissances quant à l'organisation et le fonctionnement de l'ordre judiciaire, ses particularités et ses spécificités.

Nous avons le sentiment d'être le parent pauvre de la justice. Pendant plusieurs années, peu de choses ont été faites. Très peu de moyens ont été investis, les cadres sont incomplets, le matériel est obsolète.....mais ce qui nous préoccupe tout particulièrement c'est l'état des bâtiments dans lesquels les membres du personnel sont amenés à travailler. Grâce aux rapports des conseillers en prévention, nous constatons, avec effroi, que ceux-ci côtoient régulièrement de l'amiante, de l'humidité, des champignons, des bâtiments où il fait trop chaud, des bâtiments où il fait trop froid, des bâtiments où, en été, les fenêtres ne s'ouvrent plus, des bâtiments où l'air est trop sec, ce qui engendre des problèmes de santé, constatés par la médecine du travail et pour ceux, qui ont la chance de travailler dans les pièces à convictions, des produits dangereux. Nous avons, malheureusement, beaucoup d'autres exemples à vous donner.

C'est inacceptable !

Nous avons, à l'occasion de nos différentes réunions avec l'autorité (comité de concertation de base, comité de secteur...) essayé de mettre en lumière la problématique des bâtiments judiciaires et ce depuis de nombreuses années. Mais force est de constater que nous ne trouvons pas écho.

Le manque de moyen financier est toujours mis en avant pour justifier l'inertie de certains services. La régie des bâtiments et le service Building and Facility sont constamment en train de se rejeter la balle, ce qui a pour but de déterminer la responsabilité de chacun de prendre en charge aussi bien les petits travaux, les réparations ou les gros chantiers.

Le SLFP-Ordre judiciaire a pris le parti, depuis plusieurs années maintenant, de déposer plainte au SPF Emploi, quand nous estimons que la situation n'est plus tolérable. Mais les décisions prises par les inspecteurs/trices sont souvent « frileuses » là où des décisions plus radicales devraient prises.

Nous avons également l'occasion de participer à différents sondages relatifs à la surcharge de travail. Les résultats qui nous sont communiqués sont régulièrement orientés vers un manque criant de magistrats. Nous ne devons, en aucun cas, perdre de vue qu'avant que le dossier n'arrive sur le bureau de celui-ci, il passe entre les mains de toutes une série de personnes nécessaires au bon fonctionnement du rendu de la justice.

Nous ne pouvons que vous féliciter de l'avancée de la digitalisation, de la mise en place du télétravail, attendu par tous, malgré la réticence, de certains chefs de corps de le généraliser et l'attribution de chèques repas.

Mais que sont tous ces « avantages », censés être attractifs, si les membres du personnel sont mal logés.

Respect

Le fameux palais de justice de Namur, **la goutte qui fait déborder le vase. Un carton d'invitation pour une inauguration fictive.** Un loyer de 6 millions d'euros par an, un déménagement reporté et prévu en 2025 et le personnel qui devra, une fois de plus, mordre sur sa chique, prendre son mal en patience et continuer à travailler dans des bâtiments, qui sont reconnus vétustes et inadaptés, depuis longtemps.

Monsieur le Ministre, en tant qu'organisation syndicale et représentants des membres du personnel, que pouvons-nous espérer des prochaines élections.....le respect des conditions de travail, **le respect des obligations et des devoirs de l'employeur**, une éventuelle simplification des différentes commandes de matériel et des vêtements de travail, une meilleure communication entre tous les acteurs de la justice, une réelle transparence et l'octroi d'un budget digne de ce nom !

Le SLFP-Ordre judiciaire se tient à votre disposition pour toute communication et toutes les informations que vous souhaiteriez obtenir pour compléter votre vision futur.

Pour le SLFP-Ordre judiciaire
Les délégués permanents

Guy VAN CAUWENBERGHE, Président fédéral
Stéphanie GROSJEAN, Vice-présidente fédérale
Nathalie MARTIN, Secrétaire fédérale

DEUX NOUVEAUX DELEGUES PERMAMENTS

Le SLFP-ALR-Bruxelles vous propose deux nouveaux délégués permanents. Sandra Michiels est la nouvelle déléguée permanente pour le CPAS de la Ville de Bruxelles. Christophe Gillebertus est le nouveau délégué permanent pour la Ville de Bruxelles.



Sandra Michiels

Sandra est fière de pouvoir compter plus de 14 ans de travail au sein de cette institution dont 13 ans d'affiliation au SLFP. Dans un premier temps, elle a travaillé en tant qu'assistante sociale de première ligne pour ensuite mettre son expérience professionnelle au profit de la ges-

tion d'une équipe d'assistants sociaux pendant 6 ans.

Cette fonction de responsable d'antenne lui a permis d'acquérir une certaine expérience en tant que manager d'équipe et de prise de connaissance des difficultés du terrain que rencontrent nos travailleurs.

Souhaitant donner un nouveau tournant à sa carrière professionnelle, tout en mettant toute sa connaissance de l'institution mais surtout du terrain au service du syndicat SLFP, elle a décidé de se porter candidate pour le poste de déléguée permanente suite au départ à la pension de Patricia De Waegeneer.

A son tour, elle souhaite devenir la personne ressource et de soutien pour tous les travailleurs de son institution tout en respectant et en véhiculant les valeurs du SLFP.

Christophe Gillebertus

Christophe Gillebertus est le nouveau délégué permanent pour la Ville de Bruxelles. Bruxellois de naissance, il est entré dans la vie active en 1998 et comme il le dit si bien, il a eu plusieurs «vies professionnelles». De magasinier à chauffeur poids lourds dans le secteur privé, il est entré ensuite comme ouvrier en travaux de voirie à la Ville de Bruxelles en mars 2006. Depuis décembre 2012, il a travaillé comme concierge dans deux athénées de la Ville de Bruxelles. Ces différentes expériences lui ont permis de développer plusieurs compétences tant humaines, telle que l'écoute et l'empathie, que professionnelles, tel que la gestion d'équipe et l'organisation de planning.

Après toutes ces années en tant qu'agent de la Ville, il a pu analyser le fonctionnement de celle-ci où il a souvent été confronté aux questions des agents qui l'entouraient. Ces aspects l'ont guidé naturellement vers la fonction de délégué syndical et dans la foulée vers le poste de délégué permanent suite au départ de Jonathan Butera. Il souhaite s'épanouir au sein de cette équipe compétente, complémentaire et solidaire qu'est le SLFP-ALR-Bruxelles et se mettre au service de nos affiliés au sein de son équipe de la Ville de Bruxelles. ■

Période des festivals : pas de drogues !

La saison estivale revient et cela signifie bien sûr que de nombreux événements et festivals ouvrent à nouveau leurs portes. Nous tenons donc à vous rappeler que l'utilisation de substances illicites peut avoir de graves conséquences pour votre santé mais aussi pour votre carrière au sein de la Défense. Chaque année, notre organisation voit de ses membres confrontés à des

procédures disciplinaires engagées au sein de la Défense pour ces raisons. Ces procédures, dans leur forme la plus sévère, peuvent conduire au licenciement. La Défense maintient toujours une politique de tolérance zéro en matière de consommation de drogues.

Nous vous souhaitons un été agréable et reposant, mais un membre averti en vaut deux !

Suppression possible de la "pension de maladie" ?

En juin 2023, le SLFP-Défense a longuement argumenté qu'une suppression de la pension de maladie n'était pas possible en raison de la spécificité du métier et de l'expertise particulière de la Commission militaire d'aptitude et de réforme (CMAR). Le dossier de suppression de la pension de maladie est resté silencieux jusqu'à ce qu'il soit à nouveau soumis en 2024, sans aucun changement ! Nous nous sommes sentis "trahis". Mais, heureusement, nos arguments ont été appréciés par le ministère de la Défense ! Avec le ministère et les autres syndicats, nous avons soumis une proposition d'amendement aux politiciens. Le SLFP-Défense a déjà obtenu une prolongation de la période de négociation.

Au début de cette édition, vous pouvez lire que le SLFP n'est pas d'accord avec l'introduction de la nouvelle position administrative ITF (incapacité temporaire de travail des fonctionnaires) qui remplacerait la pension de maladie. En effet, les corps spéciaux seraient mis à l'écart, ce qui est inacceptable ! Le Conseil d'État a également des objections fondamentales !

Nous continuerons à défendre vos droits et la spécificité de notre profession et vous tiendrons informés ! Vous pouvez en savoir plus sur notre site www.slfp-defense.be !

Le départ du Louise-Marie



De gauche à droite : Sven Roosemeyers, Jurgén Poppe et Chris Huybrechts

Le dimanche 10 mars 2024, la frégate Louise-Marie a quitté la base navale de Zeebrugge à destination du Moyen-Orient pour participer aux missions ASPIDES et AGENOR. La frégate sera déployée en mer Rouge et dans le détroit d'Ormuz pour contribuer à la sécurité maritime et à la sécurisation des voies de navigation. Ce déploiement rapide démontre une fois de plus la qualité du person-

nel de la défense, qui peut être déployé à tout moment pour servir la nation au détriment de sa propre sécurité.

Ce qui est au moins aussi important, c'est le sacrifice que doivent faire les familles du personnel de la défense. Voir partir un être cher en mission n'est jamais simple. Pour souligner que le SLFP-Défense est aussi là pour les familles du personnel militaire pendant cette période difficile, une délégation de notre organisation était présente au départ de la frégate.

Après les nombreuses conversations agréables avec les soldats en partance et leurs familles, le SLFP-Défense a également distribué quelques cadeaux pour rendre le peu de temps libre pendant l'opération encore plus agréable.

En tant que syndicat, nous apprécions ces occasions d'être proches de la base et de rendre hommage à tout le personnel militaire. Nous nous réjouissons de la présence d'une force armée opérationnelle, mais nous n'oublions jamais l'impact familial que cela a sur le personnel.

Prime syndicale

La Défense a, pour la première fois, envoyé les demandes par voie électronique. La bonne nouvelle est que, pour la première fois également, vous pouvez signer votre demande par voie électronique. Le transfert par courrier ou par l'intermédiaire de votre délégué local est également possible ! Vous trouverez plus d'informations sur la procédure à la page 7.

Législation modifiée au sujet de la « bodycam »

Dans le passé¹, nous avons déjà parlé de la « bodycam » dans ce magazine. En mars 2018², le législateur a modifié la Loi sur la Fonction de Police et a créé la possibilité pour les policiers de porter une « bodycam » et de filmer certaines interventions.



Une possibilité de pré-enregistrement était prévue. Cela signifiait qu'aussi bien l'image que le son précédant le moment où on appuie effectivement sur le bouton étaient enregistrés. Notre service juridique a estimé que cela posait problème et nous nous sommes donc adressés à l'organe de contrôle de l'information policière. En 2020³, cet organe de contrôle formulait un

avis très clair: la base juridique sur laquelle reposait l'enregistrement du son n'était pas suffisante et l'enregistrement était donc considéré comme illégal. Cet enregistrement reposait uniquement sur un article spécifique du Code Pénal⁴, permettant d'enregistrer des conversations auxquelles on participe soi-même. Des problèmes se sont bien entendu posés dans différentes situations pratiques. Prenons par

exemple le cas où un inspecteur de police enregistre et un autre prend la parole. Le pré-enregistrement, lors duquel une tierce personne ne participant pas à l'échange enregistre la conversation à distance, est tout à fait problématique.

Protection

Il a fallu insister pour obtenir un meilleur cadre

législatif pour une protection adéquate du fonctionnaire de Police. L'objectif était double: d'une part protéger les policiers en mettant en place un cadre juridique exhaustif pour l'utilisation de la bodycam et d'autre part protéger la vie privée en interdisant le pré-enregistrement et par conséquent, l'écoute de conversations privées entre les membres du personnel de police. En attendant, le pré-enregistrement a été désactivé dans presque toutes les zones de police et services fédéraux, la plupart du temps suite à l'intervention de nos délégations locales.

Ce nouveau cadre législatif est entré en vigueur en novembre 2023⁵. Le législateur a prévu une exception à l'article 259bis du Code Pénal en ce qui concerne l'utilisation de la caméra individuelle (bodycam). Cet article stipule qu'on ne peut enregistrer que les conversations auxquelles on participe soi-même. En prévoyant une exception, on élargit l'éventail de possibilités d'enregistrement. Toutefois, sous condition que l'utilisation de la bodycam réponde aux conditions légales. Une condition légale est que l'enregistrement doit avoir lieu pendant la 'durée de l'intervention'. La notion d' 'intervention' n'est pas définie dans la législation, mais nous pouvons supposer que le temps précédant l'intervention n'est pas inclus. Cela peut une fois de plus créer une situation problématique pour le pré-enregistrement

qui a été maintenu et qui s'applique toujours pour les 30 secondes précédant l'intervention réelle. L'organe de contrôle indique toutefois, dans son avis préparatoire au projet de Loi⁶, qu'un pré-enregistrement n'est pas nécessaire.

Le législateur aurait donc pu éviter cette nouvelle discussion, mais en a choisi autrement.

Lance-grenade

Les appareils bodycam utilisés et en production sont tous équipés afin de pouvoir utiliser cette possibilité, c'est un fait. En outre, les procédures de passation en cours pour 2023 exigent que cette option soit fournie, tout en sachant qu'elle était illégale!

Lors d'une discussion avec la police fédérale en 2021 (plus de 2 ans avant la nouvelle législation) au sujet de la procédure d'achat d'une bodycam, la documentation mentionnait une possibilité de pré-enregistrement. Notre délégation a fait remarquer que l'option de pré-enregistrement devait être supprimée, étant donné qu'elle était illégale.

L'autorité a alors réagi de façon assez laconique qu'elle voulait se diriger vers l'avenir et que le "syndicat" ne pouvait quand même pas s'y opposer. Notre remarque tout aussi ironique, *'tant qu'on y est, l'autorité pourrait également élaborer un dossier d'achat pour*

l'utilisation d'un lance-grenades au sein des services de police', n'a été que peu appréciée. Nous ne pouvions qu'essayer, après tout, qui sait aurons-nous un jour également un cadre juridique en la matière... Ou bien est-il question, dans le cas qui nous occupe, de la différence entre "prévoyance" et "délict d'initié"? Quoi qu'il en soit, dans l'esprit de l'autorité, le champ d'action du "syndicat" semble plus restreint que celui du "privé"...

Bien que la législation modifiée ne prévoie pas la possibilité pour le citoyen d'exiger l'activation de la bodycam par le porteur de l'appareil, il a été suggéré, lors de la discussion du projet de Loi, de prévoir une circulaire décrivant la façon de réagir par rapport à cette problématique.

Circulaire

Entretemps, la circulaire⁷ en question a été publiée et diffusée. Nota bene sans passer par les forums requis de la négociation. Cette question a déjà été soulevée sur la plateforme prévue à cet effet, et cela sera donc à nouveau placé à l'agenda. La circulaire prévoit actuellement la possibilité de demande d'activation par le citoyen. A suivre... ■

Koen VAN PARYS

Gestionnaire du service juridique SLFP-Police

¹ SLFP Argument janvier 2020 – La bodycam à la Police.

² Loi du 21 mars 2018 modifiant la loi sur la fonction de police, en vue de régler l'utilisation de caméras par les services de police, et modifiant la loi du 21 mars 2007 réglant l'installation et l'utilisation de caméras de surveillance, la loi du 30 novembre 1998 organique des services de renseignement et de sécurité et la loi du 2 octobre 2017 réglementant la sécurité privée et particulière M.B. 16 avril 2018.

³ Avis d'initiative suite aux constatations faites dans le cadre d'une enquête sur l'utilisation des bodycams – Organe de contrôle de l'information policière réf. CON190008 dd. 8 mai 2020.

⁴ Code Pénal Art. 259bis § 1. Sera puni d'un emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende de cinq cents [euros] à vingt mille [euros] ou d'une de ces peines seulement, tout officier ou fonctionnaire public, dépositaire ou agent de la force publique qui, à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, hors les cas prévus par la loi ou sans respecter les formalités qu'elle prescrit:

1° soit, intentionnellement, à l'aide d'un appareil quelconque, intercepte ou fait intercepter, prend connaissance ou fait prendre connaissance, enregistre ou fait enregistrer des communications non accessibles au public, auxquelles il ne prend pas part, sans le consentement de tous les participants à ces communications;

2° soit, avec l'intention de commettre une des infractions mentionnées ci-dessus, installe ou fait installer un appareil quelconque;

⁵ Loi du 19 octobre 2023 modifiant la loi sur la fonction de police, en ce qui concerne l'utilisation des caméras individuelles par les services de police Moniteur Belge 20 novembre 2023.

⁶ Avis sur un avant-projet de loi modifiant la loi sur la fonction de police du 5 août 1992 (bodycams) – Organe de contrôle de l'information policière réf. DA220039 d.d. 21 février 2023.

⁷ 6 FÉVRIER 2024 GPI 104 – Directives communes des Ministres de la Justice et de l'Intérieur relative à l'utilisation visible de caméras individuelles.

Obtention du CMOR et du CDER en vue de la conservation des droits statutaires

Deux circulaires en cours de préparation abordent une problématique que nous n'avons cessé de mettre en évidence : l'accès à la nomination et la conservation des droits statutaires des maîtres et professeurs de morale non confessionnelle et de religion engagés à titre temporaire.



En ce qui concerne le CDER (Certificat en didactique du cours de religion), la circulaire ne concerne que les enseignants engagés à partir du 1er septembre 2016. Elle rappelle également la procédure d'obtention du visa du chef de culte.

Les DEUX circulaires visent, c'est important, à permettre aux pouvoirs organisateurs de préparer au mieux les attributions en vue de l'année scolaire 2024-2025 puisque l'obligation de possession du CMOR (Certificat en didactique du cours de morale non confessionnelle) ou du CDER arrive à échéance le 1er septembre 2024.

Il est aussi important de souligner que certaines dispositions concernent spécifiquement le réseau WBE, car cela maintient les enseignants concernés dans leurs droits statutaires et notamment d'accéder à la qualité de TP.

Effectivement être nommés ?

La question se pose donc de savoir quand ils pourront effectivement être nommés : voir réponse ci-dessous.

Les circulaires rappellent les diplômes exigés tout en précisant que les enseignants qui avaient le titre requis avant l'application du décret peuvent bénéficier d'une nomination/d'un engagement à titre définitif sans CMOR, ou CDER, pour autant qu'ils remplissent toutes les autres conditions statutaires, ainsi que ceux qui bénéficient des dispositions transitoires fixées par le décret du 11 avril 2014.

MAIS !

À partir du 1er jour de l'année scolaire 2026-2027 :

- L'obligation de disposer du CMOR ou du CDER (là où il est exigé dans la fiche-titres) sera de stricte application ;

- La dérogation apportée par le décret du 19 juillet 2021 permettant aux anciens titres requis d'être nommés/engagés à titre définitif sans CMOR ou CDER ne sera plus d'application ;
- Les membres du personnel qui ne seront pas encore en possession du CMOR ou du CDER le dernier jour de l'année scolaire 2025-2026, mais qui auront déjà revêtu la qualité de temporaires prioritaires pourront toujours faire valoir leur priorité à la désignation/l'engagement en qualité de temporaire prioritaires, après 2025-2026 (mais pas de nomination/engagement définitif sans CMOR ou CDER) ;
- Les membres du personnel qui ne seront pas encore en possession du CMOR ou du CDER au premier jour de l'année 2026-2027 et qui n'auront pas revêtu la qualité de temporaires prioritaires avant cette date seront considérés comme « autre titre » (TPNL) ; ils ne pourront bénéficier d'une priorité à la désignation/l'engagement temporaire qu'en application de l'art. 36 §3 du décret du 11 avril 2014 mais ne pourront pas bénéficier d'une nomination/engagement à titre définitif tant qu'ils ne sont pas en possession du CMOR.

En conclusion, tout ce qui précède reste déplorable malgré tout et met les ministres concernées (DESIR et BERTIAUX ex GLATIGNY) face à leurs manquements dans ce domaine depuis de trop nombreuses années !

Qu'est-ce qu'on attend pour organiser la formation pour le CMOR et le CDER ?

Nous exigerons des garanties strictes pour la prochaine législature et notamment d'un point de vue budgétaire. ■

Daniel VANDEVOIR

Coordinateur du Pôle de recherche, d'étude et de documentation