BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

SLFP
SECTEUR PUBLIC

argument



Ensemble pour plus de pouvoir d'achat

Bimestriel du SLFP ▪ Secteur Public de la CGSLB ▪ www.slfp.eu ▪ juillet 2022

Contact

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

SLFP-CHEMINOTS
T. 02/213 60 60
E-mail: secretariat@slfp-rail.be
www.slfp-rail.be

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES
T. 02/201 19 77
E-mail: info@slfp-g2.eu
www.slfp-afrc.eu

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES
T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.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-LA POSTE
T. 02/223 00 20
E-mail: poste@slfp.eu
www.slfp-poste.eu

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



Actions dans le secteur public 4
Ces dernières semaines, le SLFP, la CGSP et la CSC services publics ont mené une campagne pour plus de valorisation pour le personnel du secteur public.



50 ans de SLFP 8
Le fil bleu de l'histoire du SLFP, c'est 50 ans de lutte pour nos valeurs et nos pensions.



Entretien avec le ministre Sven Gatz 10
Argument a parlé avec le ministre bruxellois chargé de la Fonction Publique, Sven Gatz à propos de l'accord sectoriel conclu, le multilinguisme à Bruxelles et d'autres dossiers.



Elections au SLFP-Police 18
Le duo 'Vincent et Vincent' a été élu pour la troisième fois comme président et vice-président. Un reportage du congrès du SLFP-Police.



Nouveau président au SLFP-Défense 20
Chris Huybrechts a été élu comme nouveau président.
Nous découvrons son parcours et sa vision pour l'avenir.

PROFITEZ DES RÉDUCTIONS VIA VOTRE PLATEFORME AVANTAGES

Etes-vous déjà inscrit sur notre nouvelle plateforme avantages **www.slfp-avantages.be**?
Non ? Alors vous ratez pas mal d'avantages en tant que membre du SLFP :

- Economie moyenne de **1500 euros** net par an sur vos achats quotidiens.
- Les avantages toujours sous la main grâce à l'**application mobile Ekivita Edenred** !
- Une **carte numérique** directement accessible via la plateforme ou via l'app Ekivita Edenred.

Vous pouvez encore vous inscrire. Surfez vers **www.slfp-avantages.be/mvc/firstvisitsplit**.jsp et complétez votre code d'identification (= numéro d'affilié SLFP) et votre code d'activation (= mot de passe générique). Ensuite vous choisissez directement votre propre identifiant et votre propre mot de passe d'accès. N'oubliez pas de télécharger ensuite l'app Ekivita Edenred et de vous connecter avec les mêmes données. ■

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

Editeur Responsable	François Fernandez-Corrales, Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles
Membres de la rédaction	Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez et Patrick Waumans
Rédaction finale	Bert Cornelis
Communication	Cindy Willem
Direction et Publicité	Bea Foubert
Prépresse	Creative Plus Production
Impression	Remy Roto sa

Ne rien faire maintenant conduira à la pauvreté

« Les actions réussies de notre syndicat exigent la protection de notre pouvoir d'achat. »

La fin du printemps a été pour le moins chaude et ce n'est pas uniquement la faute de la météo.

En effet, le pouvoir d'achat de tous est le principal sujet de discussion et d'inquiétudes dans la population. Les prix de l'énergie, des denrées et surtout les produits de premières nécessités atteignent des montants prohibitifs. Par ailleurs, deux logiques antagonistes et pourtant intimement liées se font face. La sacrosainte compétitivité nécessaire à la création de richesses et l'indexation des salaires qui permet d'atténuer un peu la hausse des prix.

Il n'empêche que malgré les indexations successives de cette année, il est de plus en plus difficile à la classe moyenne, épargnée jusqu'à présent, de finir la fin du mois de manière décente.



Manque de bonne volonté

Une solution passerait par une réforme fiscale qui permettrait lors d'une indexation de 2% d'obtenir ces 2% réellement en poche, en d'autres termes d'obtenir l'augmentation de 2% de salaire net.

Pour faire entendre la voix des travailleurs, plusieurs actions se sont déroulées en cette fin de printemps et tout début d'été.

Dans la fonction publique, également touchée par cette inflation galopante, des actions ont eu lieu les 19 et 31 mai. Elles ont été menées par tous les secteurs, que ce soit au niveau fédéral, régional, communautaire ou local. Il est vrai que le dialogue social est pour ainsi dire réduit à sa plus simple expression depuis quelques années. Avec pour corolaire plus d'accords intersectoriels depuis 2008 et des accords sectoriels reportés par manque de de volonté d'aboutir. La contractualisation est de retour en force et donnée comme étant la solution pour performer dans le service aux citoyens tout en faisant des économies.

Ce 20 juin, dernier jour du printemps, une manifestation nationale, à l'appel du front commun syndical de nos collègues du secteur privé, et à laquelle ont pris part les organisations syndicales des secteurs publics a réuni 80.000 personnes pour réclamer plus de pouvoir d'achat.

Enfin, le 23 juin, à l'appel de la FSESP, un rassemblement des organisations syndicales des services publics a eu lieu devant le parlement pour réclamer plus de dialogue social.

Nous espérons que nos dirigeants auront compris ces cris au secours de la population, des travailleurs, des pensionnés qui sont dans une situation inextricable et que si rien n'est fait une grande partie de la population versera dans la pauvreté avec toutes les conséquences qui y sont liées.

Deux ans d'immobilisme – dossier réforme des pensions

Pour ce qui est des discussions liées aux pensions, après deux années de léthargie, subitement le cabinet des pensions nous invite à nous réunir au sein du Comité National des pensions (CNP) en urgence pour établir un rapport intermédiaire avant le 6 juillet et un rapport définitif pour fin 2022, à destination du gouvernement, permettant de faire la réforme annoncée. Si le Premier ministre nous dit qu'il n'y aura pas de grandes réformes en ce qui concerne la Fonction publique, des voix s'élèvent dans le camp des employeurs, entendez la FEB, pour critiquer le coût des pensions publiques. Ces réunions risquent d'être aussi chaudes que les températures de cette fin de printemps, début d'été.

Le SLFP entend défendre le système de pensions publiques.

Nous vous tiendrons au courant de l'évolution de ce dossier. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Nous avons déménagé !

Le secrétariat général du SLFP a déménagé pour être encore plus au service de nos membres. La nouvelle adresse de notre siège social est la suivante :
SLFP secrétariat général, 7ème étage
Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles

Nos services Primes syndicales et Centre de la formation des cadres sont situés au 5ème étage.

Les groupes professionnels VSOA-Onderwijs, SLFP-AFRC et SLFP-Cheminots sont également situés sur le même site.

Nos autres groupes professionnels sont hébergés dans d'autres lieux.

Toutes les adresses peuvent être consultées sur le site www.slfp.eu/contact. ■

Actions dans le secteur public

Ces dernières semaines, le SLFP, la CGSP et la CSC services publics ont mené une campagne pour plus de valorisation pour le personnel du secteur public.

Visite chez le Premier ministre De Croo

Le **19 mai**, le SLFP, la CGSP et la CSC services publics, ont rendu une visite au premier ministre Alexander De Croo, à la ministre de la Fonction publique et des entreprises publiques Petra De Sutter et aux ministres-présidents wallon et flamand Elio Di Rupo et Jan Jambon.
Nous avons témoigné notre mécontentement quant à l'absence d'efforts des gouvernements de notre pays pour les services publics et pour le pouvoir d'achat du personnel de ces services publics.

Les économies réalisées au niveau du nombre de membres du personnel et le manque d'appréciation pour leur travail des décennies durant, ont pour résultat que la charge de travail est devenue insoutenable pour les collaborateurs restants. Avec burn-out et absentéisme comme résultat. Il est grand temps **d'investir dans du personnel supplémentaire et dans une politique de réintégration et de fin de carrière à visage humain.** Les services publics ont besoin de **moyens financiers supplémentaires** pour pouvoir effectuer leurs tâches convenablement.
Il faut également mettre **fin au démantèlement des pensions** du secteur public. Entre-temps, le personnel du secteur public doit travailler trois ans de plus avant de pouvoir partir à la retraite, le bonus pension a été supprimé et la bonification de diplôme est en voie de disparition. Une revalorisation des pensions du secteur public s'impose également, avec une pension, pour les contractuels, équivalente à celle de leurs collègues statutaires.
Une autre revendication concerne notre **pouvoir d'achat**, qui souffre de l'inflation galopante, essentiellement due à la flambée des prix énergétiques. Des mesures complémentaires sont par conséquent nécessaires pour soutenir le pouvoir d'achat. L'autorité doit également s'engager – comme dans le secteur privé – à conclure des accords salariaux tous les deux ans.
Pour couronner le tout, nous constatons lors de **la concertation** sociale, un manque de respect de la part de l'autorité, qui néglige nos points de vue et ne se montre pas disposée à conclure un accord. Il est pourtant important de pouvoir conclure des accords en des délais raisonnables et ces accords doivent être respectés effectivement. Notre droit de défendre et de représenter le personnel, est continuellement remis en question. Des délégués syndicaux sont même injustement traduits en justice – ce qui est inacceptable! Nous exigeons le droit d'exercer nos libertés syndicales.













Journée d'action nationale

Le **31 mai** a suivi une journée d'action nationale dans les services publics.

La visite au Premier ministre et aux Vice-Premiers ministres n'était qu'un avertissement. Des services publics forts sont essentiels. La crise du covid et les inondations l'ont clairement démontré.
Mais ils doivent être soutenus par les ressources et le respect nécessaires. Et c'est là que le bât blesse.

Depuis des décennies, les fonctionnaires sont confrontés aux coupes budgétaires, aux réductions de personnel et à un manque de respect.
Il est grand temps que les gouvernements valorisent enfin leurs services publics et leur personnel.

C'était bien l'argument pour organiser une journée nationale d'action dans les services publics.



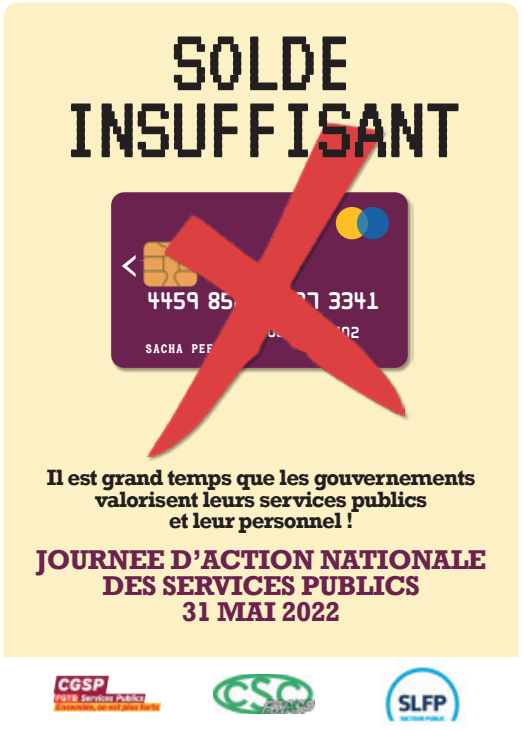






















Actions dans le secteur public

Manifestation nationale

Le SLFP a soutenu **la manifestation nationale** organisée par le front commun syndical du secteur privé le 20 juin 2022 à Bruxelles.
Le secteur privé met l'accent sur **le pouvoir d'achat** et la modification de la loi sur la norme salariale.

Dans le secteur public, nos revendications vont tout à fait dans ce sens : **une augmentation du pouvoir d'achat** et une **revalorisation**.
C'est pourquoi il était important que nous, en tant que secteur public, soutenions également cette action pendant notre mois d'action. Il s'agit d'informations générales.



















Journée internationale des services publics

Nous continuons à réclamer des services publics dignes et la reconnaissance du personnel. Et nous l'avons fait en particulier dans le cadre de la Journée internationale des services publics, le **23 juin**.

Les Nations Unies ont proclamé cette journée pour célébrer le travail accompli par les travailleurs des services publics. Ces derniers œuvrent pour l'intérêt général, le bien commun, la collectivité et la société, sans chercher à en tirer profit.



La Fédération syndicale européenne des services publics, qui est la voix des travailleurs des services publics en Europe et membre de la CES, entend célébrer cette journée par une action rendant hommage aux travailleurs de la santé et des soins qui ont été applaudis voilà deux ans, mais que l'opinion publique semble aujourd'hui avoir totalement oubliés.

Cette action a été menée à quelques pas du **Parlement européen**.

Pendant la pandémie, nous les avons applaudis pour saluer leur travail. Ce travail se poursuit, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Les travailleurs qui fournissent des services publics comme l'eau potable ne s'arrêtent jamais. La pandémie a permis au monde entier de découvrir leur quotidien. Ce fut le cas lorsque nous avons reçu les réfugiés ukrainiens, et c'est le cas aujourd'hui, de la façon la plus crue qui soit, dans l'Ukraine en guerre.

Sauveteurs et pompiers, enseignants, personnes assurant la distribution de l'eau potable et de l'électricité, travailleurs de la santé et des soins : tous méritent notre gratitude. Ils jouent un rôle essentiel pour garantir à chacun le respect de ses droits humains et pour atteindre les objectifs de développement durable. ■

Source texte : epsu.org



D.g.à.d. Bea Foubert, David Somer,
François Fernandez-Corrales et Muriel Vigneron

LE FIL BLEU

50 ans de combat du SLFP pour nos valeurs et nos pensions !



Genèse du SLFP : les membres au centre

Le SLFP est né il y a 50 ans, en 1972, de la fusion du SLASP et du SLSP. D'une allocution radiodiffusée en 1972 du premier président général du SLFP, citée dans Combat Syndical (CS) de septembre 1972, nous retenons les lignes de force et les valeurs du SLFP :

« Le syndicat libre de la fonction publique se distinguera des deux autres syndicats de la fonction publique principalement par les droits de participation, de codétermination et de codécision de tous ses membres. La plus grande attention sera accordée à la consultation de la base. »

Valeurs du SLFP : l'humain central

· LIBERTÉ

Le premier président général liait d'entrée de jeu la valeur de liberté du SLFP au maintien de la démocratie dans le premier numéro de CS du SLFP de septembre 1972 en page 1 :

« L'action du Syndicat libre de la fonction publique doit donc être axée sur l'attachement à la liberté de l'individu et sur la défense du bien commun.... Le rôle que le SLFP doit jouer dans les prochaines années est d'une grande importance pour la préservation de notre système démocratique en général et de la dignité humaine de notre personnel en particulier. La viabilité de nos services publics dépendra de notre adhésion obstinée aux valeurs humaines. »

· SOLIDARITÉ

En 1978, le SLFP organisait à Spa un congrès ayant pour thème central « solidarité dans un nouveau syndicalisme ». La page de garde du numéro de septembre 1978 du CS précise la notion de solidarité, avec l'humain comme facteur central. Il y est défini ce que représente le syndicalisme libéral :

« le libéralisme est une orientation idéologique progressiste ayant l'émancipation de l'homme comme objectif. Contrairement au socialisme, le libéralisme place l'homme, en tant qu'individu, au centre... Dans l'optique syndicale libérale, la liberté est liée à la responsabilité...







Pas de droits sans obligations et pas d'obligations sans droits... Cela signifie que la liberté de l'individu est enserrée dans un devoir de solidarité entre les membres de la Société. L'acceptation volontaire de la solidarité n'exclut pas le respect de la personne humaine et des droits de l'individu et constitue l'un des piliers fondamentaux du syndicalisme libéral. »

Le congrès jubilaire de septembre 2022 met la valeur d'« intégrité » au centre. Avec la tolérance, la liberté et la solidarité, ces valeurs constituent nos piliers fondamentaux. Le fil bleu est ainsi établi !
50 ans de combat pour nos pensions

• LES ANNÉES '70

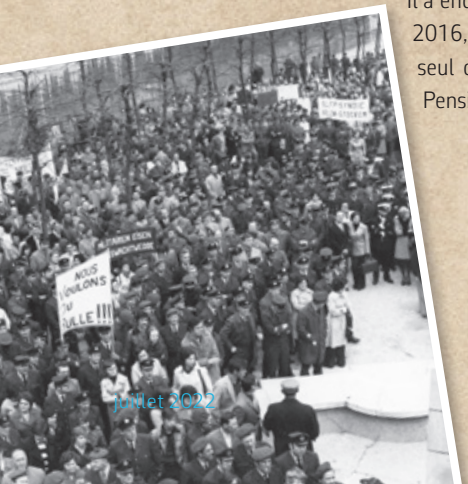
En janvier 1975 déjà, le président à l'époque du groupe des Chemins de fer, lors d'une discussion sur la situation économique du pays, faisait une proposition de solution à la crise en avançant l'âge de la pension : 55 ans pour les femmes et 60 ans pour les hommes sans réduction de la pension. En juin 1976, CS consacrait une page entière aux discussions sur les pensions de survie à la RTT de l'époque. La même édition traitait de la « pension de rattrapage » et publiait un compte rendu du « groupe des pensionnés du SLFP » qui était intervenu auprès du service des Pensions pour dénoncer des irrégularités. Différents autres numéros consacrent des articles à la problématique des pensions, comme la contradiction entre deux réglementations des pensions, le retard dans le paiement des pensions, les avantages de pension pour ceux qui avaient fourni des services pendant la guerre mondiale, les pensions lors de fusions de communes (e.a. CS d'octobre 1978 ...).

• LES ANNÉES '80

Le titre éloquent du numéro d'octobre 1980 ne laisse aucune place à l'imagination : « lâche attaque sur notre règlement de pensions ». Le projet visait à retenir 2 % de plus sur les salaires des fonctionnaires pour financer les pensions. À ce propos, CS écrivait : « retenir deux pour cent est un délit grave. Pour de tels faits, chacun devrait comparaître devant le tribunal correctionnel ».

Plus loin dans ce numéro, une page est encore consacrée au détricotage des pensions de survie des militaires. D'un point de vue historique, il est intéressant de présenter à nos lecteurs la réponse du ministre des pensions à une question parlementaire : « ... dans ce pays on connaît le nombre de pensions versées, mais pas le nombre de pensionnés. Cela est dû à la multiplicité des régimes et des organismes payeurs, dont certains échappent à ma compétence. On n'ignore pas que ce problème ne peut être résolu que dans le cadre d'une réforme générale des régimes de pensions, pouvant conduire au regroupement de tous les versements par un seul organisme.. »

Il a encore fallu 36 ans, jusqu'au 1er avril 2016, pour que la fusion se fasse en un seul organisme, le Service Fédéral des Pensions (SFP) !



juillet 2022

• AUJOURD'HUI

On retrouve l'harmonisation des pensions dans les accords de gouvernement successifs. Il s'agit habituellement d'économies sévères à réaliser par une harmonisation vers le bas. Il y a une constante : le rabaissement systématique des pensions des fonctionnaires. L'âge de la pension monte de 65 à 66 ans en 2025, et à 67 ans en 2030. Ne plus prendre en compte les années contractuelles précédant la nomination constitue une économie drastique. Le diplôme qui n'est plus pris en compte ni pour le droit ni dans le calcul de la pension constituait un lourd revers.

Bien qu'il ne soit pas repris dans l'accord de gouvernement, le SLFP garde le dossier des métiers pénibles au chaud : songez au secteur des soins de santé, à la police, au ramassage des ordures. En tout cas, nous luttons pour le maintien du niveau actuel des fractions de carrière (tantièmes) graduellement en dégressivité depuis 2012.
En d'autres termes, le fil bleu continue inexorablement ! ■

Bea FOUBERT
Secrétaire Général





Entretien avec Sven Gatz, le ministre de la Fonction Publique à Bruxelles:

« Je suis partisan du dialogue avec les syndicats »

Fin avril, après une longue concertation, le gouvernement bruxellois a consenti à un nouvel accord sectoriel pour les fonctionnaires bruxellois. Il prévoit une augmentation dans une série d'allocations telles que le pécule de vacances, la prime de fin d'année et l'indemnité pour le télétravail. Une série d'importantes mesures qualitatives ont également été approuvées comme le droit à la déconnexion. Nous en avons parlé avec le ministre bruxellois chargé de la Fonction Publique, Sven Gatz (Open Vld).



Argument : Quel regard portez-vous rétrospectivement sur ces longues négociations et le rôle des syndicats ?

Sven Gatz: « Après la réception des cahiers de revendications des syndicats, Talent.brussels a entamé un travail sur l'impact budgétaire des mesures demandées. Il a pris du temps, mais pour moi et le gouvernement bruxellois il était important parce que nous ne voulions pas faire des promesses que nous ne pourrions pas tenir. À propos de cet Accord Sectoriel, je puis dire que les arrêtés d'exécution sont en phase de finalisation et que les moyens sont prévus dans le budget. Les fonctionnaires vont donc rapidement bénéficier des mesures approuvées: cela devrait déjà être apparu dans les pécules de vacances versés récemment. Un certain nombre d'autres facteurs ont eu une influence, et je songe particulièrement à la pandémie. Pendant les négociations, beaucoup de temps a consciemment été consacré à la présentation des arrêtés d'exécution et à l'obtention d'un premier feedback de la part des organisations syndicales. »

Le ministre Sven Gatz : « Nous les avons bien écoutés dès le début, et les syndicats ont très bien évalué nos possibilités. »

Comment trouviez-vous l'attitude des syndicats ?

« Nous les avons bien écoutés dès le début, et les syndicats ont très bien évalué nos possibilités. Sur cette base, on peut mener un dialogue fructueux. Ce qui selon moi y a aussi certainement contribué est le fait que le gouvernement n'a pas attendu la conclusion d'un Accord Sectoriel pour déjà mettre en pratique certains éléments des cahiers de revendications : je pense par exemple au délégué permanent supplémentaire. »

Un pas important a été fait avec cet accord. Mais le SLFP estime que ces mesures ne sont pas suffisantes pour l'attractivité des jobs, et nous visons ceux du personnel contractuel. Car nombreux sont ceux qui quittent les services publics bruxellois. Dans l'accord de gouvernement, celui-ci a opté clairement pour la statutarisation, ce qui est une bonne chose. Mais le personnel contractuel ne peut pas être laissé pour compte. Voyez-vous la possibilité de faire à terme quelque chose pour les carrières contractuelles ?

« Je pense que nous devons surtout essayer d'être cohérents. Si le gouvernement opte pour l'emploi statutaire dans son accord de gouvernement, je dois en tant que ministre tout mettre en œuvre pour promouvoir l'emploi statutaire dès le recrutement. Qui dit recrutement, dit Talent.brussels. En fin de l'année dernière, le gouvernement a consenti à un plan du personnel pour Talent qui se traduit par un doublement du nombre de ETP. Ces forces supplémentaires sont actuellement en plein recrutement pour qu'elles puissent se concentrer sur le recrutement statutaire. Talent a conclu après de longues années de négociation un protocole avec le SELOR grâce auquel Talent peut maintenant améliorer et accélérer les procédures de recrutement, disons les « bruxelliser » ou les mettre à la mesure des besoins des institutions bruxel-

loises. Comme ministre de la Fonction Publique, mais aussi à partir du gouvernement bruxellois, nous incitons systématiquement les institutions pour que leurs recrutements se déroulent sur une base statutaire. C'est un processus lent comportant de multiples facettes mais les résultats se feront clairement sentir dès cette année. »

Pas d'aventures

Le but est donc d'augmenter l'emploi statutaire ?

« C'est exact. Une prochaine étape logique serait la « statutarisation » des contractuels. On en parle beaucoup. Il s'agit d'ouvrir des postes occupés par des contractuels, même pour des externes, dans l'attente que le contractuel sorte lauréat de la procédure. Cette statutarisation présente néanmoins un risque de perdre des éléments valables en raison de l'ouverture des postes à des externes. Jusqu'à présent, nous n'avons trouvé aucun système juridique hermétique grâce auquel les contractuels pourraient devenir statutaires « sans concurrence externe ». Aussi longtemps que nous n'en disposons pas, nous ne nous lançons pas dans des aventures qui nous exploseraient à la figure comme un boomerang, par exemple via une invalidation des procédures par le Conseil d'Etat ou d'autres instances. Nous sommes encore très loin d'une solution durable. Pour finir, il reste l'élaboration de la piste de la carrière contractuelle et d'un pilier de pension complémentaire. Il ne faut pas tourner autour du pot : cela coûte beaucoup d'argent et aujourd'hui il n'y en a malheureusement pas. L'accord de gouvernement laisse une marge pour « examiner » cette piste et c'est aussi ce que j'ai demandé à Talent de faire. Cette analyse est un travail de longue haleine. Vu la teneur de l'accord de gouvernement actuel, ce sera probablement une source d'inspiration pour le prochain gouvernement. Mais si quelque chose peut encore être fait pendant cette législature, je n'y manquerai certainement pas. »

Préserver le pouvoir d'achat

Quelle est votre position par rapport à l'indexation automatique des salaires des fonctionnaires ?

« En tant que ministre de la Fonction Publique, je la considère comme une mesure importante pour préserver le pouvoir d'achat de nos fonctionnaires ; en tant que ministre des Finances, je vois des efforts importants demandés au gouvernement dans une période où la crise du covid-19 et la guerre en Ukraine pèsent déjà très lourdement sur nos finances. »

Du point de vue budgétaire, un deuxième pilier pour les contractuels a été immédiatement balayé de la table lors des négociations. Le niveau fédéral reste compétent pour les pensions, mais la contribution de responsabilisation des régions s'emballe. Diverses institutions de la Région Bruxelloise tiennent trop peu compte du fait qu'elles doivent constituer des provisions. Avez-vous eu un contact à ce propos avec la ministre fédérale des Pensions ?

« Comme je l'ai déjà expliqué, le deuxième pilier n'a pas été retenu pour des raisons budgétaires. Lors du dernier Comité du secteur XV, j'ai demandé au Secrétaire Général et au Secrétaire Général Adjoint du Service Public Régional de Bruxelles de présenter le projet « OPTiris » aux délégués syndicaux. La réflexion sur les pensions de nos fonctionnaires est reprise dans le cadre d'OPTiris dans une réflexion globale sur l'optimisation du choix entre travailleurs statutaires et contractuels, envisagé dans la perspective du paysage institutionnel bruxellois composé d'un grand nombre



© Cabinet Gatz

d'OIP (organismes d'intérêt public, comme par exemple l'administration en charge du ramassage des ordures ou des transports publics, ndlr.). J'ai rarement l'habitude de m'exprimer en faveur de telle ou telle option sans disposer de chiffres et données objectifs ou d'une analyse détaillée de ceux-ci, et je ne le ferai pas maintenant. Mais nous procédons à une réflexion globale et nous sommes bien sûr en contact avec nos collègues fédéraux et nos collègues d'autres entités fédérées. »

Sven Gatz : « Ne devons-nous pas plutôt tendre vers le bilinguisme des fonctionnaires que vers le bilinguisme d'un service ? »

La Région Bruxelloise est encore trop mal connue et donc mal aimée, certainement des néerlandophones. Vos autres compétences telles que le multilinguisme ou l'enseignement peuvent-elles jouer un rôle ?

« La compétence en multilinguisme consiste en effet à promouvoir Bruxelles comme ville multilingue et cosmopolite et à encourager le multilinguisme. La diversité linguistique s'étend sur différents secteurs de la société. L'enseignement est en effet une évidence, mais d'autres domaines comme la culture, l'insertion, l'emploi, la formation professionnelle, la jeunesse et le bien-être ont des liens importants avec le multilinguisme. Une étroite collaboration sera donc nécessaire pour obtenir des résultats. Il y a en plus une volonté politique pour lancer des ponts entre les communautés. Toutes les autorités et organisations de la Région ont la responsabilité de la mise en pratique. »



Le multilinguisme est une nouvelle et intéressante compétence mais sur le terrain, le bilinguisme légal ne peut pas toujours être garanti ? Y voyez-vous des évolutions positives ?

« Beaucoup de choses ont changé à Bruxelles. Ce n'est plus la ville bilingue avec ses tensions communautaires. Dans le domaine des services du secteur public, vous êtes inévitablement confrontés aux lois linguistiques. Celles-ci sont nécessaires et, à Bruxelles la protection du néerlandais par exemple est indispensable. Mais la législation datant de 1966 est-elle encore bien adaptée à la nouvelle situation de Bruxelles ? Je ne le pense pas et c'est pourquoi lors d'une nouvelle réforme de l'Etat la législation linguistique devra être remise sur la table. Ne devons-nous pas plutôt tendre vers le multilinguisme des fonctionnaires que vers le bilinguisme d'un service ? L'exercice n'est pas facile. »

Service bilingue

Dans votre note de politique « multilinguisme » 2019-2024 vous soulignez les atouts liés à la connaissance des langues pour le marché de l'emploi, mais à première vue vous visez le secteur privé ? Quid de la Fonction Publique ?

« Ce qui est valable pour le secteur privé l'est en fait aussi pour le secteur public : plus vous connaissez de langues, plus vous avez de possibilités de trouver un emploi et le service rendu ne peut que s'améliorer. Actuellement, talent.brussels n'offre pas de formations en langues au niveau transversal. Chaque administration investit elle-même dans les formations linguistiques pour ses propres collaborateurs. Talent.brussels élabore actuellement une plateforme de formation régionale via laquelle les collaborateurs auront la possibilité de suivre tout un éventail de formations numériques. Sur cette plateforme, l'ambition est d'offrir à tous les fonctionnaires bruxellois une solution pour pouvoir garantir un service bilingue. L'intérêt pour les formations en langues est grand et en développant une offre adéquate, la région veut se positionner maintenant et à l'avenir comme un employeur attractif. En dehors de cela, talent.brussels examine entre autres une éventuelle collaboration avec Actiris pour rendre la plateforme Brulingua également accessible aux fonctionnaires bruxellois. Vous savez que Brulingua a été conçue pour les demandeurs d'emploi, mais elle pourrait être élargie. L'ambition est de lancer en 2022 une offre de formation pour les langues française et néerlandaise. Le secteur public à Bruxelles fournit bien des efforts. Voyez la politique multilingue par exemple de la STIB. »

Pour ce qui concerne le bilinguisme du personnel du Service Public Régional de Bruxelles, 742 des 1453 membres du personnel ont perçu une allocation de bilinguisme le 25 juin 2021. Il y a encore toujours beaucoup d'intérêt chez les fonctionnaires, mais il y a eu une légère diminution en 2020. Elle serait due à la pandémie du coronavirus et dans l'année en cours, la participation devrait à nouveau atteindre un niveau normal. »

New Way of Working

La pandémie a eu un effet accélérant sur le NWOW, the New Ways of Working. Comment voyez-vous cela concrètement pour les fonctionnaires bruxellois ?

« La crise du coronavirus a démontré que le gouvernement bruxellois peut compter sur une équipe de collaborateurs très compétents et flexibles, qui prennent leurs responsabilités dans une situation de crise. Nous faisons tout pour les y motiver et inspirer, des plus hauts aux plus bas niveaux. Ce qui a été presté pendant la crise du coronavirus a convaincu tous les sceptiques et fait que les NWOW sont bienvenus à tous les niveaux. La politique élaborée déjà avant la crise sera maintenant coulée dans des textes à court terme. »

Ces NWOW et le télétravail sont-ils une solution salutaire pour le fonctionnement général ? La prochaine étape du gouvernement est-elle l'annonce d'économies ?

« La crise du coronavirus a prouvé qu'il est possible de trouver un autre équilibre entre le travail et la vie. Les NWOW et le télétravail sont clairement appelés à rester. En tant qu'employeur nous devons nous y adapter en les facilitant. Mais cela coûte. D'autre part, ce serait faire preuve de mauvaise gestion, si par exemple, nous devions nier l'inoccupation de nos bureaux et ne pas réfléchir à la manière dont nous pouvons y remédier. Il s'agit donc d'un double mouvement d'investissement et de rationalisation, sans que nous devions pour autant sortir la balance. »

Aménager le Statut

Cette législature est plus qu'à mi-chemin, avez-vous encore quelque chose en réserve pour les fonctionnaires bruxellois avant 2024 ?

« En dehors de la concrétisation des mesures convenues, je m'attellerai dans la période à venir à un certain nombre d'adaptations du Statut de 2018. Pendant le période écoulée, nous nous sommes quelques fois heurtés aux limites du Statut, ce qui est logique vu qu'un certain nombre de mesures mises en leur temps sur papier trouvent maintenant leur traduction sur le terrain et que la pratique souvent complexe démontre que des aménagements sont nécessaires. Vu que nous sommes encore dans la phase précédant la présentation de ces mesures au gouvernement, il est encore un peu tôt pour en parler, mais comme toujours les adaptations seront traitées dans un dialogue ouvert avec les syndicats dans le cadre du Secteur XV. »

Merci pour cet entretien passionnant. ■

INTERVIEW :
Cindy WILLEM
Chris CLOOTS

Proximus lance ADA

A un moment où la sécurité des réseaux et de l'internet est régulièrement à la une des informations quotidiennes des journaux, le premier centre d'excellence belge en intelligence artificielle (IA) et en cybersécurité est créé par Proximus.



L'IA et la cybersécurité reposent sur des données détaillées et pertinentes. Proximus grâce à ses deux filiales internationales TeleSign et BICS, a développé de solides capacités de gestion des données à l'échelle mondiale. TeleSign est spécialisé dans les services d'authentification et d'identité numérique et BICS, quant à elle, est le leader du marché international du transport de la voix et le plus grand fournisseur de services de données mobiles au monde.

L'objectif de l'entreprise est de développer un véritable écosystème local d'IA et de cybersécurité, grâce à des collaborations avec les universités, les hautes écoles, les instituts de recherche, ainsi qu'avec les associations et les autorités. ADA a pour vocation de devenir un centre d'expertise contribuant positivement au bien-être des citoyens et des entreprises belges.

Au niveau de l'emploi, ce centre d'excellence avec un ancrage belge fort, sera capable d'attirer et de former des talents belges hautement qualifiés et motivés pour façonner l'avenir numérique. Proximus compte aujourd'hui une cinquantaine d'experts en intelligence artificielle et en cybersécurité, mais l'objectif est de tripler ce chiffre dans les trois ans à venir pour atteindre un total de 150 experts locaux.

Plus concrètement, les équipes actuelles d'Advanced Analytics (ADA/MST), de CSIRT (GCA/SGI) et de Security Management (GCA/SGI) ont commencé à travailler dans cette nouvelle filiale le 1er avril 2022.

Après le transfert vers Proximus ADA, les membres du personnel de Proximus s.a. pourront continuer à poser des questions au SLFP-Proximus jusqu'au moment où une délégation syndicale sera créée avec un délai maximum de 6 mois après le moment où les éléments constitutifs d'une délégation syndicale y seront réunis. Le SLFP s'est engagé à transmettre toute question relative au personnel de Proximus ADA via un processus interne nommé « isyn ». Le suivi de ces questions par le SLFP sera alors assuré via ce même processus.

ADA, ce nom rend hommage à Ada Lovelace, mathématicienne et écrivaine anglaise du 19ème siècle, considérée comme la première programmeuse informatique de l'Histoire. ■

Assemblée générale (AG) Secteur XVII - Communauté française

Le 6 mai 2022, l'AG élective a permis à un bon nombre d'affiliés du secteur XVII de se réunir après plus de 2 ans de pandémie. La Présidente, Anita Bontemps et les membres du Bureau Permanent ont remercié Michel Andris, vice-président sortant, pour son engagement syndical de longue date. De vifs remerciements ont également été adressés à l'ensemble de nos affiliés et délégués pour leur participation.
Les postes soumis aux votes des affiliés étaient ceux de la Présidence et les deux postes de vice-présidence. Anita Bontemps, a été réélue au poste de Présidente, Daniel Falise et Tristan Poulain, élus aux 2 postes de vice-président.

Lisez plus à propos du déroulement de l'AG, des actualités des secteurs, de la convention sectorielle 2021-2022 et plus sur www.slfp-afrc.eu/fr

Le nouveau système d'évaluation

La 'Symphonie' est jouée

Comme dans plusieurs autres Services Publics Fédéraux, Symphonie est entré en vigueur dans le SPF Finances le 1er mars 2022. Quand vous entendez le mot 'Symphonie', avez-vous aussi spontanément pensé à des compositeurs renommés mondialement tels que Mozart, Beethoven et Schubert ? Une caresse pour l'oreille et agréable à écouter ?



Au XVIIe siècle, la symphonie était considérée comme l'ultime composition musicale pour un ou plusieurs instruments. Cela contraste avec les cantates précédentes, qui étaient écrites pour un chant soliste accompagné d'un luth...

Buts

Cependant, l'origine du nouveau système d'évaluation a des objectifs complètement différents. L'accent est mis sur la diminution de la charge administrative lors de l'évaluation et sur la qualité du dialogue entre le collaborateur et le chef. L'accent est mis sur la culture du feedback, un instrument RH basé sur un dialogue continu, clair, qualitatif et factuel. Grâce à une communication fluide et régulière, les managers, les employés, les collègues et les responsables RH sont censés se sentir plus à l'aise lorsqu'ils reçoivent, donnent et demandent un retour d'information. Tout cela dans le cadre d'un fonctionnement optimal du fonctionnaire dans un environnement de travail de plus en plus difficile.

Limitation

Dans le nouveau concept, il n'est pas nécessaire de prévoir plus d'objectifs que nécessaire. Désormais, on se focalisera sur deux types d'objectifs : les objectifs de performance et les objectifs de développement.
Il est également recommandé de ne pas inclure plus de 10 objectifs lors de l'entretien de planification. Si certains collaborateurs ont reçu une nouvelle description de fonction, il convient d'en discuter lors de l'entretien de planification. Des entretiens d'évaluation formels ne doivent pas nécessairement avoir lieu. Le cycle d'évaluation se poursuit automatiquement si aucune conversation n'a eu lieu dans les 3 mois suivant la fin du cycle. Toutefois, un entretien annuel est recommandé.

Lien avec la carrière pécuniaire

Le nouveau processus d'évaluation n'aura plus d'impact sur la carrière pécuniaire. En d'autres termes, le système avec mention n'affectera plus la progression ou le ralentissement de carrière. Désormais, l'évolution de la carrière pécuniaire et l'augmentation barémique seront uniquement basées sur l'ancienneté. Une mesure transitoire reste d'application pour les

collaborateurs qui ont reçu une mention "exceptionnel" pour le cycle 2021 et qui remplissent les conditions pour obtenir une augmentation de barème.
Puisqu'il n'y a plus de lien entre l'évaluation et la carrière pécuniaire, le nouveau système ne prévoit qu'une seule mention, à savoir « insuffisant ». Concrètement, cela signifie qu'aucune mention ne sera attribuée tant que le cycle se déroule bien. Si toutefois un dysfonctionnement se produit au cours du cycle, un trajet de remédiation peut être entamé. Ce trajet de remédiation est un processus d'orientation de P&O dans le but de « résoudre » les goulots d'étranglement. Ce trajet pourrait mener à une mention "insuffisant". Après remédiation et 2 mentions "insuffisant" en 4 ans, la décision de licenciement peut être prise.

Point de vue du SLFP

Le SLFP, contrairement à un autre syndicat, n'était pas d'accord avec ce nouveau système d'évaluation introduit par le Cabinet de la fonction publique pour les fonctionnaires fédéraux.
Le nouveau système met principalement l'accent sur ce qu'il convient de faire si quelqu'un n'atteint pas les objectifs imposés. Symphonie ne prévoit pas de "trajectoire de récompense" positive. Le nouveau système n'offre pas une meilleure protection au personnel. Au contraire. De plus, il y a la possibilité de licenciement plus rapide, la possibilité de raccourcir ou d'allonger le cycle dans un certain nombre de situations, l'impossibilité d'introduire un recours contre la remédiation et la mention « insuffisant »... La nouvelle réglementation augmente la probabilité que l'arbitraire et les relations interpersonnelles difficiles sous-tendent les évaluations négatives. Il n'y a pas forcément de trace écrite de la période où les choses vont bien.

Cependant, comme au niveau du Comité B (compétent pour l'ensemble de la fonction publique fédérale), un seul accord d'un syndicat représentatif sur la proposition d'arrêté royal suffit pour poursuivre dans la voie choisie, Symphonie a néanmoins vu le jour. ■

Andres DE COCK
Vice-président National néerlandophone
SLFP-Finances

SLFP-Poste en mouvement

Cette année aussi, il y a eu quelques changements dans notre organisation. Malgré cela, nous continuons à construire une équipe solide, où le service aux membres et le bien-être du personnel bpost sont au centre des préoccupations.

Au début de l'année, Julien Deflandre a annoncé pour des raisons privées, qu'il souhaitait cesser son activité de délégué de secteur dans le Hainaut. En accord, il est resté actif jusqu'à la fin du mois d'avril 2022. Désormais, il est redevenu facteur, tout en restant un délégué local de SLFP-Poste. L'équipe de SLFP-Poste lui est très reconnaissante pour son travail, mais surtout pour sa collégialité et son amitié que nous avons eu le privilège de vivre.


Tristan Masset


Gunther Torck

Cela a pris un peu plus de temps que prévu mais maintenant Tristan Masset 32 ans a été nommé comme délégué de Secteur pour le Hainaut. En raison d'une période difficile dans l'industrie de la construction, le menuisier diplômé a commencé à travailler comme facteur en 2015, d'abord au bureau de Châtelet Mail puis à Fleurus Mail. Depuis quelque temps, il était aussi un délégué local. Selon lui, il est très important qu'un délégué de SLFP-Poste puisse communiquer des informations correctes aux membres. De cette manière, il peut aussi fournir le soutien nécessaire en cas de besoin.

En tant que nouveau secrétaire permanent, nous avons accueilli également Gunther Torck le 1er mai 2022. Gunther a 51 ans, travaille depuis 27 ans chez bpost où il a commencé sa carrière comme facteur, mais il a progressivement accédé à différents postes au sein des services centraux, y compris ceux liés aux ressources humaines. Cela fait de lui l'homme idéal pour encadrer et soutenir les délégués de secteurs dans leurs tâches quotidiennes en Wallonie. Il se dit fier d'être membre de SLFP-Poste, dans lequel il retrouve toutes les grandes valeurs d'un syndicat.

L'équipe de SLFP-Poste souhaite à Julien beaucoup de succès dans sa future carrière et la bienvenue à Tristan et à Gunther. ■

Le site SLFP-Poste a dorénavant un quiz saisonnier

Le site SLFP-Poste existe depuis presque un an. A partir de maintenant, nous souhaitons proposer à nos membres inscrits, un quiz par saison. Le tout premier est le quiz d'été 2022 qui se trouve maintenant en ligne. Allez vite sur le site www.slfp-poste.be pour y participer. Ce quiz se clôture le 1er août 2022 à 12 heures. ■

La grève du 31 mai

UN SIGNAL FORT À LA DIRECTION !

Le SLFP-Cheminots tient à remercier tout le monde pour la mobilisation lors de la grève du 31 mai, c'est un signal fort à la direction pour faire changer les choses !





Depuis 2019, le SLFP-Cheminots dénonce un protocole d'accord proposé par la direction, budgétairement neutre et inacceptable pour le personnel des Chemins de fer belges.

Inadmissible

Les organisations syndicales ont été invitées par Infrabel et la SNCB durant le mois de juin à un comité stratégique extraordinaire afin de nous présenter le projet de Contrat de gestion et de Contrat de Performance 2023-2032. Une augmentation de l'offre des trains de 10 % est prévue ainsi qu'un nouvel effort de productivité de l'ordre de 4,5 %, 3 % sur la croissance du nombre de voyageurs et 1,5 % d'effort sur le personnel. Le coût Kilomètre/Train actuellement à 29,2 devra passer à un maximum de 26,5.
Ce projet est totalement inadmissible, des efforts sont à nouveau demandés au personnel alors que celui-ci est déjà à bout.
Cet effort de 1,5 % consiste à une nouvelle diminution du personnel de 1.000 agents chez Infrabel alors qu'il manque déjà 800 agents aujourd'hui. La SNCB n'est pas en reste puisque celle-ci préconise une diminution de 1.100 agents dont 30 % sur le personnel opérationnel.

Politique médiocre

Il est plus que temps que la direction arrête de faire des économies sur le dos de son personnel et pense enfin à le récompenser à sa juste valeur ! Faut-il rappeler les efforts fournis par ceux-ci pendant la pandémie et tous les risques que cela comporte ?
Il est indéniable que le manque de personnel est à l'origine de nombreuses agressions, toujours en augmentation, sur le personnel d'accompagnement, de gare et de sécurité.

Triste révélateur d'une politique médiocre et sans ambition pour un service public de plus en plus mal en point. Alors que le nombre de voyageurs a fortement augmenté ces dernières années, l'effectif au sein des Chemins de fer lui, a fondu comme neige au soleil. Il était encore de 66.000 en 1981 et n'est plus que de 28.074 au 1er juin 2022.

Les Cheminots sont sur la corde raide ! Productivité poussée à l'extrême, flexibilité à outrance, congés refusés, ... ne sont que sources importantes de stress, d'absences au travail sans parler des conséquences néfastes sur la vie familiale des agents concernés.

Les Cheminots sont fatigués et vont travailler avec la boule au ventre... Est-ce bien normal ?

Le SLFP-Cheminots demandera lors de la prochaine réunion du protocole d'accord social que des mesures concrètes soient rapidement prises pour le bien-être de ses travailleurs et prévient la direction qu'il n'hésitera pas à utiliser tous les moyens mis à sa disposition y compris des actions de grève si rien ne change. ■



Nous tenons à vous informer du changement d'adresse de nos locaux à compter du 27 juin 2022.

Ancienne adresse : Rue longue vie 27-29 à 1050 Bruxelles.
Nouvelle adresse : Boulevard Baudouin 20-21 à 1000 Bruxelles.

Dans le mauvais sens

Le fonctionnement de la justice continue de décliner

Malgré la bonne volonté des syndicats, une conclusion s'impose à nous. La justice va mal... Ci-après, vous trouverez certains des problèmes persistants, auxquels nous, en tant qu'organisation syndicale, recevons peu de réponses.



Évaluation de Persopoint : « Insuffisante »

En février 2022, le personnel de la justice a été intégré dans Persopoint.

Nous avons tous supposé que cette transition se ferait en douceur. En tenant compte bien entendu de sa maladie de jeunesse. Après tout, un grand nombre d'employés du service RH avaient été transférés à Persopoint.

Hélas, trois fois hélas, le résultat est déplorable. Nous sommes inondés de demandes de nos membres qui, après vérification de leurs données, ont déterminé que celles-ci, suggérées par Persopoint étaient incorrectes ou même manquantes.

Nous pourrions éditer un exemplaire « unique » de notre magazine Argument en énumérant la liste des lacunes. Mais il convient malgré tout de mentionner les plus courantes : données personnelles incorrectes, le solde de congés, le solde de congés de maladie, le manque de données correctes de Crescendo qui influence l'augmentation de la grille salariale , etc.

En conséquence, le SLFP a demandé au directeur général de l'OJ un Comité supérieur de concertation d'urgence en présence d'un représentant de Persopoint. Une demande souscrite par les collègues des autres organisations syndicales. Une question qui n'a pas encore été suivie. Cependant, lors d'une récente rencontre avec le directeur général, il nous a informé qu'il y a régulièrement des contacts avec les responsables de Persopoint afin d'accélérer la mise à jour des données touchant directement la situation pécuniaire des membres du personnel ainsi que leurs congés. Afin de ne pas « torpiller » les réunions, le directeur général estime qu'il n'était pas opportun de planifier une rencontre avec les organisations syndicales.

Cependant, en tant que syndicat, pour une fois, nous ne sommes pas seuls avec cette critique. Dans une récente interview au journal De Standaard (datée du 18 mai 2022), la présidente du Collège des Cours et Tribunaux s'est exprimée, en ces termes, sur le fonctionnement de Persopoint : « Un fiasco ».

Nous continuerons à suivre cela de près pour vous et durcirons notre attitude envers l'autorité si cela s'avère nécessaire.

Les primes syndicales

Cette année aussi, « rien ne va plus ». Dans un premier envoi, de mauvais fichiers ont apparemment été fusionnés. Par exemple, de nombreux membres du personnel ont reçu un formulaire à leur adresse, mais avec le nom d'une autre personne.

Bien que cela ait été communiqué et qu'un formulaire, nous l'espérons, ait été envoyé rapidement, il semble que certains membres du personnel n'aient rien reçu.

De plus, le SPF Justice a réussi à fournir des informations erronées sur l'intranet. Ils ont indiqué, lors d'une communication, que toutes les personnes qui n'avaient pas reçu leur formulaire, pouvaient demander un duplicata à leur syndicat respectif. Ce qui est totalement faux. Ce type de formulaire ne peut être délivré que par l'employeur.

Il appartient à l'agent d'envoyer une "déclaration sur l'honneur" au syndicat. Nos membres peuvent télécharger un exemple d'une telle déclaration sur www.slfp.eu/prime-syndicale.

Nous sommes inondés de questions de nos membres qui craignent de manquer leur prime syndicale cette année.

Conclusion

Comme dans tant de dossiers, on observe un blocage et les responsables se complaisent à se refiler mutuellement les responsabilités. Les membres du personnel de l'ordre judiciaire ne se sentent pas soutenus avec une telle attitude allant même jusqu'à ressentir de la part de leurs dirigeants un certain mépris.

Malgré cela, certains dossiers ont été finalisés en première moitié de la législature, mais nous voudrions rappeler au Ministre que maintenant nous sommes dans la deuxième moitié, et que beaucoup de dossiers importants restent à traiter. Des dossiers qui n'attireront pas toujours la même attention médiatique et publicitaire pour le Ministre, mais qui n'en sont pas moins importants pour les membres du personnel. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président fédéral SLFP-Ordre Judiciaire

Elections du président et du vice-président du SLFP-Police

Le duo 'Vincent & Vincent' pour la troisième fois

Le 9 juin, les élections pour les fonctions de président national et de vice-président national de notre organisation syndicale ont eu lieu. Il y avait un candidat pour chaque poste, à savoir les mêmes Vincent, qui occupent ces mandats depuis 2010. Ils étaient tous les deux candidats pour un troisième mandat.



Congrès

Le 10 juin, le lendemain de l'Assemblée Générale élective, les résultats de l'élection ont été dévoilés à plus de 450 délégués.
Les deux candidats ont été élus avec une grande majorité (90% des voix). Vincent Gilles (président national) et Vincent Houssin (vice-président national) continueront à guider notre organisation syndicale dans la bonne direction durant la période 2022-2028. Comme au long de ces 12 dernières années, ce sera le fruit d'un travail d'équipe.

Vision future

Après l'annonce des résultats des élections, Vincent Gilles a pris la parole pour expliquer la stratégie globale 2022-2028. Un point important reste l'amélioration de l'attractivité de la fonction au sein de la Police Intégrée. Le nombre de candidats pour un emploi auprès de la Police a fortement diminué ces dernières années.
Tout commence bien entendu par une bonne campagne de recrutement. D'autres secteurs tels que, par exemple celui de la Défense, sont également confrontés à un manque de personnel et sont activement à la recherche de nouvelles recrues.
En plus d'un bon salaire, d'autres avantages qualitatifs priment pour de plus en plus de collègues. Un emploi du temps laissant suffisamment d'espace pour des activités familiales et sociales, des possibilités de carrière souple et une protection tant au niveau médical qu'au niveau administratif et financier dans le cas d'un accident du travail.
La SLFP-Police fera tout ce qui est en son pouvoir pour aussi offrir la possibilité à nos délégués de pouvoir suivre des formations de façon à pouvoir le mieux possible venir en aide aux membres. Après tout, un point d'importance capitale de notre activité de base reste d'aider et d'assister nos membres pour tout type de questions ou de problèmes.

Communication

Le SLFP a récemment collaboré à un projet de fin d'études lancé par l'Ecole Supérieure d'Erasme de Bruxelles. La mission des étudiants était de porter un regard critique sur toutes les formes de communication du SLFP-Police. Nos mailings représentent notre communication la plus rapide et la plus solide avec les membres: 90% de nos membres ont indiqué être satisfaits de notre communication écrite. Il reste cependant un certain nombre de membres que nous ne parvenons pas à atteindre. Si vous souhaitez être au courant de nos dernières communications, envoyez un email à gestionmembres@slfp-pol.be.
Votre adresse email sera alors rajoutée à notre liste de diffusion. Informez-nous aussi lorsque votre adresse email est modifiée.
Nous sommes aussi actifs sur les médias sociaux : Facebook, Instagram et Twitter. (@SLFP-Police). Le nombre de suiveurs sur nos médias sociaux a fortement évolué ces dernières années.

Départ de Julien Damiaans

Durant le congrès, nous avons aussi officiellement fêté le départ en pension de Julien Damiaans, délégué permanent depuis 1997.
Julien a commencé sa carrière en 1976 auprès de l'ex-gendarmerie, et est devenu délégué auprès de la FSGB (Fédération Syndicale de la Gendarmerie Belge) qui est passée au SLFP-Police actuel en 2001. Après quelques



Julien Damiaans

années à Bruxelles, Julien, tout comme de nombreux Limbourgeois, est revenu travailler dans sa région, à la Gendarmerie dans le district de Bourg-Léopold puis dans celui d'Hasselt.
Après une carrière de 44 ans auprès de la Police, Julien prend une pension bien méritée le 1er juillet 2022. Nous l'avons remercié pour tout ce qu'il a fait pour notre organisation syndicale et il a été honoré, ainsi que son épouse, par l'ancien président et président d'honneur Jan Schonkeren. Nous souhaitons à Julien et Christiane beaucoup de bonheur et une bonne santé.

Discours de clôture

Dans un discours bref et concis, **Jelle Janssens** (professeur à l'université de Gand et professeur principal de droit pénal et de criminologie) s'est déclaré grand partisan des fusions des zones de police. Dans ce contexte, il poursuit le travail de son prédécesseur, feu le professeur Brice De Ruyver, et travaille actuellement à l'évaluation d'un certain nombre de zones de police fusionnées il y a quelques années.
Jan Schonkeren (ancien président et président d'honneur) a vu l'organisation syndicale qu'il a quittée en 2010 suite à sa pension grandir d'une organisation comptant 14.000 membres à une organisation qui en compte pour le moment plus de 19.000. Selon lui, le SLFP-Police est plus qu'une organisation syndicale; elle est devenue une 'marque forte' dans le paysage policier.
Et en effet, les temps ont changé depuis et la communication est et demeure un instrument important.
Le président **Vincent Gilles** a rappelé que notre organisation syndicale est aussi respectée par les autorités. L'autorité sait d'ailleurs que lorsque nous prenons position par rapport à un dossier important, cette position est portée par une majorité de nos membres. Pour preuve les différents sondages que nous avons organisés auprès des membres ces dernières années, la dernière fois datant du mois de janvier de cette année suite à l'accord sectoriel 2021-2022.
A juste titre, le vice-président **Vincent Houssin** a posé la question de savoir quel était le plan. Quelle direction voulons-nous prendre avec la Police ? Il est nécessaire d'avoir une vision claire de l'avenir. Nous voulons une autorité qui soutienne la Police. Une autorité qui soutient la Police lorsqu'une intervention est nécessaire dans certains quartiers ou certaines villes.

Pas de négativité

Terminons sur une note positive. Ensemble, nous devons continuer à nous appuyer sur la force de notre organisation syndicale et ne pas nous laisser emporter par la négativité sur les médias sociaux. Vincent et Vincent garantissent la continuité et poursuivent le travail en équipe, avec l'aide et le soutien de tous nos délégués, pour encore améliorer durant les six prochaines années les différentes facettes de la fonction de policier ou de collaborateur/-trice du cadre administratif et logistique. ■

Patrick ROIJENS
Gestionnaire National de l'information
Photos : Peter Timmermans



Jelle Janssens (Professeur à l'université de Gand de droit pénal et de criminologie



Jan Schonkeren (Ancien président et président d'honneur)


Vincent Houssin (Vice-président) et Président Vincent Gilles (Président SLFP-Police)

A la rencontre du nouveau président du SLFP-Défense, Chris Huybrechts

« Récompenser le personnel et le motiver »

Le 20 mai dernier, tous les délégués du SLFP-Défense ont eu l'occasion d'élire leur nouveau président. A l'issue du scrutin, Chris Huybrechts, déjà en fonction comme Secrétaire National et responsable du pilier individuel, a pris les rênes de l'organisation. Découvrons ensemble son parcours et sa vision pour l'avenir !



Pouvez-vous rapidement vous présenter ?

Chris Huybrechts : « Je suis marié à Patricia et papa de deux grandes filles. Je suis assez sportif et j'aime passer du temps en famille. Je raffole d'ailleurs du mountainbike et des courses à obstacles comme le Spartacus Run ou le Titan run que je fais avec mes filles. En plus de l'aspect sportif, c'est aussi un bon moment de cohésion en famille. L'année passée nous avons accueilli un chien, un boxer dynamique, et en plus des balades quotidiennes avec mon épouse je fais aussi des shows canins. D'un point de vue professionnel, je suis rentré à la Défense en 1988 et j'ai eu l'occasion de partir plusieurs fois en mission et d'exercer plusieurs fonctions au sein de la Défense. »

« Le contact avec la base et le terrain est primordial. »

Pourquoi avoir choisi de devenir délégué syndical ?

« A l'époque j'étais CSM et même si ma fonction me permettait d'aider de nombreux collègues je me sentais assez limité face à de nombreuses problématiques que vivait le personnel. Mon passage au SLFP-Défense m'a permis d'aller trouver les bonnes personnes pour régler des problèmes structurels au sein de certaines unités. »

Notamment à travers votre fonction de responsable du pilier individuel au sein du SLFP-Défense ?

« Tout à fait. Cette fonction m'a permis d'avoir une vision bien plus grande et plus large que celle que j'avais dans ma fonction militaire en unité. J'ai eu l'occasion de développer de nombreuses collaborations à plusieurs niveaux de la Défense et également de réaliser que plusieurs problématiques locales étaient en réalité des points d'attention plus structurels et valables pour l'ensemble de la Défense ! Ce qui est réellement important pour moi est qu'à travers ces 12 années de défense des intérêts individuels je suis toujours resté en contact avec le personnel de la Défense et avec leurs « vrais » problèmes. Certains pensent que les organisations syndicales sont dans leur tour d'ivoire. Je ne vais pas parler pour les autres, mais de notre côté le contact avec la base et le terrain est primordial. Les contacts réguliers avec nos membres nous permettent d'être réalistes et constructifs dans ce que nous proposons à l'autorité. »

Justement, quels grands changements avez-vous pu constater au fil des années ?

« La Défense est un reflet de la société et il est évident qu'on ne peut pas nier qu'il y a un changement de mentalité et de générations. Il est clair que les jeunes recrues ont des besoins et attentes différents notamment concernant l'accès aux nouvelles technologies. Il est vrai aussi que des améliorations ont été faites au niveau du confort des chambres et de la couverture wifi par exemple pour permettre de rencontrer ces besoins. C'est parfois surprenant pour un « ancien » comme moi qui a eu l'habitude de conditions plus rustiques. Soyons clair, la Défense doit se moderniser sur ces plans et notamment travailler sur le bien-être du personnel. Mais la spécificité militaire et notre mission primaire doit aussi être comprise par les plus jeunes. La sécurité d'une opération doit par exemple toujours primer sur l'utilisation sans limite des réseaux. Par contre, je pense aussi que dans certaines situations la Défense a l'occasion de mettre en place des solutions structurelles et sécurisées



« Si je devais me décrire en 3 mots : loyal, honnête et à l'écoute »

pour répondre aux besoins des nouvelles générations. Quand on voit le temps qu'a pris la Défense pour loger correctement le personnel lors de l'Opération Vigilant Guardian, c'est juste inacceptable ! De façon générale, je déplore qu'on loupe un peu le coche par rapport à ces nouvelles générations. Il est clair qu'il y a des différences de mentalité mais pour moi il est nécessaire de plutôt trouver des moyens de motiver ces jeunes plutôt que de développer de nouveaux outils pour les sanctionner. Bien souvent on utilise un arsenal de procédures pour sanctionner les mauvais comportements mais en faisant cela on oublie la majorité du personnel qui fait correctement son travail ! Il est urgent que la Défense déploie aussi des moyens pour récompenser le personnel et le motiver. »

En tant que président du groupe, comment voyez-vous la vision du SLFP-Défense ?

« L'histoire a montré que notre Vision 2020-2030 a eu un impact positif sur les dossiers réalisés au profit du personnel. Je pense notamment à l'augmentation salariale, les chèques-repas mais aussi des mesures plus discrètes peut-être comme l'allocation d'Anglais ou DATACOM.

Si la ministre de la Défense, Ludivine Dedonder, a repris plusieurs points de notre vision c'est qu'elle estime qu'elle est constructive et intéressante pour le personnel et l'organisation. Nous sommes en train d'actualiser cette vision pour rester cohérents avec les nouveaux défis de la Défense. »

Justement quels sont selon vous les grands défis à venir au niveau du personnel ?

« On a beaucoup parlé ces dernières semaines du matériel et des budgets débloqués pour le département Défense et c'est une bonne chose. Mais nous ne pouvons pas oublier le personnel. Je vois principalement deux grands défis. Tout d'abord la simplification administrative. HRM@Defence a mis en avant le fait qu'on ne peut pas rendre le personnel responsable de son administration financière sans une formation concrète et de qualité. Considérant l'ensemble des règlements qui existent à la Défense, il est impensable de laisser poser cette responsabilité au niveau individuel des membres du personnel. Cette situation, couplée à des problèmes et bugs structurels dans l'application HRM, a engendré et engendre encore des situations inacceptables pour le personnel qui, pour une partie, n'est toujours pas payé correctement. Ensuite, et c'est aussi en lien avec le manque d'accompagnement ou d'appui qu'on constate parfois sur le terrain, il est nécessaire de rétablir la confiance entre le personnel et la ligne hiérarchique voire l'organisation dans son ensemble. Les décennies de désinvestissements budgétaires ont également eu un impact sur la cohésion dans les unités et la façon dont le personnel perçoit la Défense. Une conséquence directe est bien sûr l'attrition mais de nombreuses conséquences indirectes se ressentent aussi sur le terrain. Il faut évoluer avec son temps et même si les fusions ou suppressions de certains services ou unités ont fait perdre le côté tradition on constate que ça érode aussi le sentiment de fierté du personnel. Je comprends que cela n'apparait peut-être pas comme une priorité mais je suis convaincu que l'attractivité du métier de militaire passe aussi par la culture qu'on cultive au sein de notre organisation. La ligne hiérarchique y joue un rôle fondamental. L'empowerment est un mot à la mode à la Défense actuellement. Le top management laisse plus de latitudes qu'auparavant aux chefs de corps pour le fonctionnement de leur unité. C'est une bonne chose mais il est nécessaire aussi d'avoir une cohérence globale au sein de la Défense. Si on prend l'exemple du travail à distance, malgré la volonté du CHOD et du VCHOD de l'implémenter le plus possible, on constate des différences d'application et d'interprétation au niveau local. Les membres du personnel et certainement les plus jeunes n'acceptent plus aussi facilement ces différences de traitement. »

« On pratique un syndicalisme responsable et on essaie de toujours être constructif et positif. »

Quel est le rôle du SLFP-Défense par rapport à tous ces changements ?

« Le SLFP-Défense a toujours mis un point d'honneur à être un partenaire responsable du Cabinet de la Ministre et des autorités de la Défense. Concrètement, cela veut dire qu'on pratique un syndicalisme responsable et qu'on essaie de toujours être constructif et positif dans nos positions syndicales. C'est un peu notre marque de fabrique par rapport à d'autres types de syndicalisme qui utilisent des méthodes plus « bloquantes ».

Je pense dès lors que notre rôle consiste aussi à être le lien entre le personnel et l'autorité. Il n'est pas toujours facile pour la Défense de se remettre en question ou de prendre la température sur le terrain. Nous sommes donc là aussi pour ça ! » ■

« Et demain ? »

Comme précisé lors de notre précédent magazine Argument, Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron viennent d'être réélues pour un 3e mandat à la tête du groupe SLFP-Enseignement, ce 11 mars 2022. Nous leur avons donné la parole pour avoir leur ressenti par rapport à leur mandat passé et celui à venir. Il nous paraissait intéressant d'avoir également leur vision concernant la pléiade de réformes qui se succèdent à la vitesse de la lumière alors que les membres des personnels éprouvent d'énormes difficultés à réaliser le travail administratif de plus en plus conséquent et à aider les élèves à se recentrer sur leurs études après les deux années difficiles qu'ils viennent de traverser en raison de la pandémie. Le confinement, puis l'hybridation, suivis du retour au présentiel, avec l'obligation de bienveillance imposée par la Ministre Désir quant à la réussite des élèves, tout ceci a rendu l'exercice du métier encore plus complexe qu'auparavant.



Le 11 mars 2022, vous avez été réélues à la Présidence du SLFP-Enseignement. Quel bilan pouvez-vous faire de votre 2e mandat?

Masanka : « Notre deuxième mandat a été très difficile à cause de la crise sanitaire. La constance est restée un de nos points forts car nous estimions indispensable d'offrir un service adapté aux affiliés qui ont vécu des moments particulièrement pénibles ces deux dernières années, ceci, tout en gardant une cohésion d'équipe avec, notamment, nos permanents régionaux grâce aux visioconférences. Ces derniers nous remontaient systématiquement les demandes du terrain dont nous faisions part aux réunions mensuelles avec la Ministre Désir. »

Muriel Vigneron : « C'est un cheval de bataille que nous devons mener à l'aube de ce 3e mandat. »



Muriel : « Ce 2e mandat nous a permis également d'accroitre notre communication. Nous avons été présentes dans les médias : sur LN24, à la Une, à la radio,... De plus, nous avons réalisé des capsules vidéos sur des thèmes intéressants pour les affiliés (rôles du syndicat, missions du délégué syndical, opérations statutaires, modalités d'inscription à la CGSLB en fin d'année scolaire pour les temporaires...). Elles ont été diffusées sur Facebook et les retours d'affiliés ont été très positifs. De nombreuses newsletters ont été envoyées aux délégués syndicaux et aux affiliés sur divers thèmes d'actualités. Tous les organes de communication ont été améliorés. Un point faible réside cependant dans le fait que nous ne comptons pas de délégués syndicaux dans chaque établissement ni de représentants dans tous les organes de concertation. C'est un cheval de bataille que nous devons mener à l'aube de ce 3e mandat. »

Quels sont les points forts de votre programme pour ce 3e mandat qui vient de débuter ?

Masanka : « Les quatre axes que nous aimerions développer pendant ce 3e mandat sont notamment une aide efficace aux jeunes enseignants. Vous n'êtes pas sans savoir que les enseignants débutants quittent le métier pendant ou après les 5 premières années. Nous voudrions leur offrir une aide syndicale pour débuter leur carrière dans les meilleures conditions. Pour ce faire, un groupe de travail va être mis en place de concert avec les permanents régionaux. Un guide des bonnes pratiques sur le métier va également être élaboré et leur être envoyé. De plus, nous estimons indispensable de mettre en avant le respect des valeurs syndicales qui sont de plus en plus importantes à l'ère dans laquelle nous vivons : la tolérance, la liberté, l'intégrité et la solidarité. »

Muriel : « Nous donnerons également priorité à nos sections et secteurs en leur proposant, notamment, de participer aux travaux du comité de concertation du Pacte pour en enseignement d'excellence afin d'avoir une vision précise du terrain et de nos affiliés. Nous voudrions, pour finir, assurer la cohésion de notre équipe. En effet, le bien-être de tous nos collaborateurs revêt pour nous une importance capitale. Nous voulons aussi assurer la pérennisation de l'équipe. Travailler avec une équipe stable est très rassurant pour nos affiliés. L'équipe des permanents syndicaux est également essentielle car ce sont des experts dans les matières qu'ils négocient. »

Que pensez-vous des réformes qui tombent tous azimuts dans un climat déjà bien difficile pour tous les membres des personnels ?

Muriel : « Les réformes sont trop nombreuses en cette période de postpandémie. Les membres des personnels ont pourtant bien besoin d'un temps d'arrêt et d'accalmie afin de retrouver leurs classes dans les mêmes conditions d'avant la Covid. Et ce ne sera pas chose aisée. Après le confinement, puis l'hybridation avant le retour au présentiel, le personnel travaille dans des conditions extrêmement difficiles car les élèves sont perturbés par tous les changements intervenus dans leurs vies ces deux dernières années. De ce fait, au niveau des réformes, on a demandé le report de plusieurs d'entre elles, dont, par exemple, celle sur les rythmes scolaires qui va poser des problèmes organisationnels et humains. Nous avons, une fois n'est pas coutume, été entendues mais pas écoutées vu que cela nous a été refusé. Il en va de même pour des réformes comme celle de la création des pôles territoriaux qui impacte directement l'emploi de certaines fonctions. Avec toutes ces réformes, la charge administrative des enseignants ne fait qu'augmenter. Comme par exemple, l'arrivée prochaine du DAccE (dossier d'accompagnement de l'élève qui le suivra toute sa scolarité). Ce n'est pas tolérable pour nous. »



Masanka Tshimanga : « Le SLFP agit à différents niveaux pour défendre les droits des affiliés. »

Masanka : « Les mouvements sociaux qui ont eu lieu durant ce dernier quadrimestre prouvent tout ce qui vient d'être dit. A ce sujet, nous avons obtenu que les politiques reportent d'un an l'entrée en vigueur de la nouvelle procédure d'évaluation des enseignants, l'ouverture d'une concertation sur la taille effective des classes, ainsi que sur la charge de travail générée pour les enseignants pour l'élaboration des plans de pilotage dans les écoles. L'exécutif s'est aussi engagé à former et reconvertir les personnels de l'enseignement qui seront affectés par les futures réformes prévues par le Pacte d'excellence, notamment en matière d'enseignement qualifiant. Par rapport aux réformes qui entreraient en vigueur à partir de septembre 2022, que ce soit effectivement ou à l'essai sur base d'écoles pilotes, une brochure destinée aux délégués syndicaux reprenant les plus importantes, leur sera envoyée fin juin. Les membres des personnels qui le souhaitent pourront également demander la brochure ou se retourner vers leur délégué syndical qui la leur fournira. Parmi celles-ci, comme Muriel vient de le dire, on retrouvera les rythmes scolaires, le nouveau parcours du qualifiant (PEQ), les pôles territoriaux, les FLA, le DAccE, l'accompagnement personnalisé dans le fondamental (qui remplacent les P1P2). Il faut bien savoir que les syndicats n'ont qu'une voix consultative lors des négociations et que, bien souvent, les avis ne sont pas tenus en compte. Les textes sont d'ailleurs généralement remaniés avant le passage en 1ère lecture. »

Que pensez-vous de la pénurie d'enseignants qui continue à aller crescendo, malgré le décret du 17 juillet 2020 portant des mesures pour lutter contre la pénurie? Comment le SLFP aide-t-il à son niveau à pallier cet état de fait ?

Masanka : « Effectivement, ce décret a vu le jour en juillet 2020, et rien ne semble s'améliorer depuis. Nous avions d'ailleurs remis un avis défavorable pour beaucoup d'articles, lorsqu'il a été soumis à la négociation. Cette pénurie grandissante est catastrophique, tant pour l'organisation des écoles que pour les élèves et les enseignants. Il n'est pas rare que des enseignants du fondamental soient amenés à prendre des classes en charge, faute de trouver des enseignants qualifiés dans certaines matières. C'est notamment le cas des maitres de cours de religion. Les enseignants du primaire se retrouvent à dépasser leur charge hebdomadaire de 1560 minutes. C'est intolérable. Ils reviennent alors vers nous et nous prenons contact avec les administrations pour faire respecter la règlementation. Et il y a encore pléthore d'autres exemples.
Avec les changements de rythmes, cette pénurie sera encore empirée : beaucoup d'enseignants en immersion quitteront la Wallonie pour retourner dans leur communauté linguistique afin de ne pas changer de rythmes scolaires et pour pouvoir être, notamment, en congé en même temps que leurs enfants. »

Muriel : « Je rejoins tout à fait l'avis de Masanka et j'ajouterai que le SLFP met tout en œuvre pour informer correctement les jeunes, nouveaux ou futurs enseignants. En nous occupant, notamment de toutes les matières qui ont trait aux titres et fonctions. Par exemple, en les aidant à remplir et envoyer leurs documents destinés à la chambre de l'expérience utile, en leur expliquant comment ils peuvent demander une assimilation de titre,...
Il est important de souligner que depuis la publication de ce décret, plus aucun groupe de travail n'a été organisé sur le sujet. Pour le gouvernement et les administrations, tout va bien. Un désastre ! »

Que fait le SLFP pour garantir le respect des droits et la défense de nos affiliés ?

Masanka : « Le SLFP agit à différents niveaux pour défendre les droits des affiliés. Au niveau local, lorsqu'un délégué syndical ou un permanent régional accompagne un affilié devant sa direction ou son PO. Au niveau des administrations, des PO et des organes de concertation ou le permanent essaie d'être systématiquement présent pour faire respecter la stricte application de la règlementation. Nous avons aussi la chance de bénéficier d'une défense juridique - que ce soit par l'intermédiaire de conseillers juridiques internes, ou, lorsque le dossier l'exige et que le membre du personnel est affilié depuis un an avant que les faits ne surviennent, d'un cabinet d'avocats - très pointue et qualifiée. Au besoin, nos experts accompagnent les affiliés faisant l'objet d'une sanction disciplinaire, devant les PO, l'administration ou la chambre de recours. »

Muriel : « Les négociations sectorielles qui visent à améliorer les conditions de travail du personnel se déroulent normalement tous les deux ans. Cette année, cela s'étalera de 2021 à 2024. C'est inadmissible et nous n'obtenons que des peccadilles : une aide administrative pour les directions du fondamental, une augmentation de la prime de fin d'année, une augmentation du salaire pour les administrateurs d'internat. En dehors de cela, une dizaine de groupes de travail vont être créés, mais à ce jour, nous ne savons pas encore les avancées que nous obtiendrons pour nos affiliés. »
Nous pouvons remercier la Présidence communautaire d'avoir répondu à ces différentes questions. La tâche est ardue et quotidienne pour faire respecter et défendre les droits de nos affiliés mais nous pouvons compter sur le dynamisme et le professionnalisme de Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron qui, en collaboration avec leur équipe, travaillent d'arrache-pied afin de garder et obtenir des prérogatives pour toutes les catégories de membres des personnels des écoles.

Chaque jour est un nouveau combat et vous pouvez compter sur le SLFP pour vous écouter et vous soutenir. ■

INTERVIEW :
Catherine HENRARD