BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

SLFP
SECTEUR PUBLIC

argument

Nous vous souhaitons une bonne et chaleureuse année 2023 !



Bimestriel du SLFP ▪ Secteur Public de la CGSLB ▪ www.slfp.eu ▪ janvier 2023

Contact

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

SLFP-CHEMINOTS
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
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



Offensive sur l'interruption de carrière 7
Dans le cadre des mesures d'économies, le gouvernement veut restreindre le droit à l'absence.



Travailler à la Justice 9
Le personnel attend toujours la mise en place du droit à la déconnexion, du nouveau système d'évaluation Symphony, et du droit d'exercer une activité secondaire indépendante



La nouvelle prison de Haren 12
La mise en fonction de la nouvelle prison est problématique en raison du manque de personnel et de problèmes techniques. Un état des lieux.



Le travail de l'équipe SLFP à l'Agence Bruxelles Propreté 17
Le SLFP, l'organisation syndicale majoritaire à l'ARP, peut compter sur une équipe engagée pour gérer tout le travail et aider les membres.



La police à plus de 10.000 dans la rue 20
La violence envers le personnel policier et la promesse non tenue étaient la base pour manifester en masse à Bruxelles. Un reportage.



Lisez Argument en ligne

Vous voulez feuilleter la dernière édition d'Argument en ligne ? Vous pouvez le faire grâce à notre version numérique.
www.slfp.eu/magazine
Vous ne voulez plus recevoir Argument dans votre boîte aux lettres, mais vous voulez le lire en version digitale. C'est possible. Envoyez-nous un e-mail à slfp@slfp.eu avec la mention « je lis Argument en ligne et je ne souhaite plus recevoir la version papier ».

HOME OK compost TÜV AUSTRIA HOME S0068

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

PEFC Certifié PEFC — Ce produit est issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées. PEFC/07-32-375 www.pefc.be

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 Nisrine Chichi, 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

SLFP SECTEUR PUBLIC

Politiciens ! Il est temps de se réveiller !

« Les ministres fédéraux sont comme des personnages de fiction, des acteurs payés pour faire croire à leur existence. »

L'année 2022 s'est terminée en eau de boudin, particulièrement en ce qui concerne les revendications des services publics. Promesses non tenues, pré-accords non respectés et dialogue de sourds. Ce qui devait arrivé est arrivé, à savoir des mouvements de mécontentement du personnel des services de police, du personnel des services publics fédéraux, du personnel des CPAS et du personnel des soins de santé.
Décidément la classe politique fait l'unanimité contre elle.



Pas d'interlocuteurs

Le constat de l'année 2022 est que nous n'avons plus, pour autant que nous en ayons eu, d'interlocuteurs pour mener à bien un dialogue social digne de ce nom. Ce qui finalement nous conduit à douter de l'existence même de nos pseudos interlocuteurs. Oui, nous sommes tentés de croire que les membres de l'actuel gouvernement fédéral ne sont que des personnages de fiction, sûrement des acteurs payés pour faire croire à leur existence. Nous les voyons à la télévision, nous rencontrons parfois leurs collaborateurs, mais dès qu'il s'agit d'avoir une discussion concrète, rien, nada. Pourtant, ces personnes sont censées exister et donc entendre le mal-être de leur personnel, le défendre et le soutenir, comme ce personnel a soutenu l'ensemble de nos institutions lors des diverses crises de ces dernières années. Mais ces personnes n'ont soit pas le temps pour s'occuper de leur personnel, soit ne se souviennent plus des engagements qu'elles ont pris sous forme d'accords ou de pré-accords. Leurs signatures ne valent rien, tout comme la signature de personnages imaginaires.

Même au sein de la Vivaldi, les dissentions sont grandes presque dans tous les dossiers.
Un exemple parmi tant d'autres est le dossier de la réforme des pensions. Après avoir négocié une réforme en juillet, voilà que le gouvernement doit revoir certains points pour pouvoir obtenir le versement de l'aide européenne du plan de relance post-covid. Le Premier estimant que la Ministre des Pensions traine trop a déposé une note qui met à mal la revalorisation de la pension minimale qui devait atteindre 1.630 euros en 2024.

Les pensions

Il faut rappeler que la réforme des pensions faisait partie des axes que la Vivaldi a mis en avant pour pouvoir obtenir la manne européenne. Et que si le gouvernement ne présente pas pour la mi-janvier ses premières décisions en matière de réforme de pensions, il n'y aura pas de versement de la première tranche.
Pendant ce temps, des personnes dorment toujours dans la rue sans beaucoup émouvoir le gouvernement, la précarité atteint de plus en plus d'enfants car nos factures sont de plus en plus lourdes. Et même avec deux salaires, beaucoup de personnes ne savent pas comment ils vont terminer le mois. Mesdames et Messieurs du '16', il est temps de se réveiller et de prouver que vous existez !

Pour terminer ce premier éditorial, je tiens à vous remercier toutes et tous de votre confiance et votre soutien qui est notre moteur de motivation dans tous nos combats.
Je vous souhaite une année 2023 faite de petits et grands bonheurs, une bonne santé pour vous toutes et tous, ainsi que pour tous ceux qui vous sont chers. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Pour la protection de notre pouvoir d'achat !











Pour plus de pouvoir d'achat et contre des prix de l'énergie trop élevés ! Ce fut le cas dans les rues de Bruxelles le 16 décembre, lors d'une nouvelle journée nationale d'action du front syndical CGSLB-FGTB-CSC, soutenue par les syndicats du secteur public. Le SLFP était également présent par solidarité et pour renforcer nos demandes d'employés du gouvernement. ■

Nous continuons à taper sur le clou !

Lors du conclave budgétaire d'octobre 2022, le gouvernement a balayé d'un revers de main les accords issus du dialogue social et inscrits dans le préaccord sectoriel de juin dernier.



Pour renforcer les revendications, le front commun syndical a lancé une campagne d'action.

Un rappel de nos revendications :

- Stopper les économies linéaires.
- Stopper le démantèlement de l'emploi statutaire par une contractualisation extrême et le travail intérimaire.
- Respecter la promesse d'il y a 13 ans, et porter l'allocation de fin d'année à un 13ème mois à part entière, à l'instar du secteur privé.
- Rendre les salaires conformes au marché (une indexation n'est pas une augmentation salariale).
- Accorder des chèques-repas (à partir de novembre 2022, comme promis).



Nous remercions tous les délégués et membres pour leur participation et leur soutien.

Nous continuerons à taper sur le clou jusqu'à ce que le gouvernement nous entende !



Les pensions des fonctionnaires

Les chiffres définitifs de la péréquation

A côté de l'indexation, la « péréquation » est mécanisme important de liaison des pensions des fonctionnaires au bien-être. Lors du Comité A du 24 novembre dernier, les premiers chiffres ont été présentés par le Service Fédéral des Pensions. Les organisations syndicales ont apporté quelques corrections, le Service Fédéral des Pensions a ensuite présenté les chiffres définitifs, que le SLFP a acceptés.



La pension des fonctionnaires est basée sur le principe du « traitement différé ». C'est pour cette raison que les pensions de retraite et de survie des fonctionnaires suivent l'évolution des rémunérations des fonctionnaires encore en service. C'est ce que nous appelons la « péréquation ». Il s'agit d'une mesure collective et automatique. Le pensionné ne doit donc rien faire.

Depuis 2009, cette adaptation bisannuelle est réalisée sur la base de « corbeilles » de péréquation liées à différents secteurs des services publics. Ces corbeilles sont désormais au nombre de 16. Les pourcentages de péréquation varient d'un secteur à l'autre et sont fixés par corbeilles sur la base des augmentations :

- des maxima des échelles salariales ;
- de certaines allocations salariales ;
- du pécule de vacances ;
- de la prime de fin d'année.

Seules les augmentations ayant pris cours lors des deux années précédentes sont prises en compte, les futures augmentations (celles prenant cours à partir du 01.01.2023) ne s'appliqueront que lors de la péréquation suivante. Si dans un secteur déterminé la péréquation excède 5 %, la péréquation peut être répartie par tranches annuelles successives de maximum 5 % et ainsi reportée en partie à la péréquation suivante.

Corrections

Lors du Comité A du 24 novembre dernier, les premiers chiffres ont été présentés par le Service Fédéral des Pensions. Les organisations syndicales ont apporté quelques corrections, le Service Fédéral des Pensions a ensuite présenté les chiffres définitifs, que le SLFP a acceptés.

L'augmentation de la péréquation des pensions pour 2023-2024 est vraiment très faible, à l'exception de l'Enseignement en Communauté Flamande. Le tableau ci-dessous présente les augmentations en détail par corbeille.

Pour plus de détails sur le calcul des péréquations, nous renvoyons vers le site du Service Fédéral des Pensions : https://www.sfpd.fgov.be/fr/centre-de-connaissances/perequation

La péréquation, aussi petite soit-elle, reste une épine dans le pied du monde politique qui envisageait encore récemment sa suppression, au cours des dernières négociations budgétaires. Heureusement, votre syndicat, le SLFP, en collaboration avec les autres organisations syndicales, a veillé à ce que cela ne se produise pas ! Plus d'info : (https://www.slfp.eu/news/article/perequation-sauvee). ■

N°	Corbeille	Augmentation 2021-2022	Augmentation 2023-2024
1	AUTORITE FEDERALE	0,0004%	0,0002%
2	REGION BRUX CAPITALE	14,1987%	0,2626%
3	COMMUNAUTE FLAMANDE	0,2963%	0,0010%
4	REGION WALLONNE	0,1350%	0,4914%
5	COMMUNAUTE FRANCAISE	1,9425%	0,6793%
6	COMMUNAUTE GERMANOPHONE	0,9117%	1,3007%
7	ENSEIGN COMM FLAMANDE	0,1789%	3,7007%
8	ENSEIGN COMM FRANCAISE	0,2337%	0,6793%
9	AUTOR LOC REGION FLAM	0,0042%	0,8758%
10	AUTOR LOC REGION WALL	0,0800%	0,1071%
11	AUTOR LOC REGION BRUX CP	0,0000%	1,0013%
12	FORCES ARMEES	0,0001%	0,0000%
13	POLICE INTEGREE	1,7998%	0,0142%
14	ENTREPR PUBLIQUES AUTON	0,0155%	0,0778%
15	SNCB	0,0000%	0,0000%
16	LES ZONES DE SECOURS	0,0000%	0,0164%

Information

Mesures d'économies 2023

Offensive sur l'interruption de carrière !



Pas de négociations – le SLFP est en colère !

- Un projet d'arrêté royal a vu le jour, en exécution de l'accord budgétaire 2023-2024 du gouvernement fédéral approuvé par le conseil des ministres du 18 octobre.
- Les nouvelles ne sont pas bonnes pour qui souhaite interrompre sa carrière à partir du 01.01.2023.
- Les conséquences sont dramatiques dans la fonction publique, mais aussi dans le secteur privé.
- Le Comité A, où ce projet d'arrêté royal devrait normalement être négocié, a été complètement oublié. Le gouvernement, qui devrait faire de la concertation sociale une haute priorité, manque à sa parole. Le SLFP n'apprécie absolument pas et est en colère.

Quelles mesures concrètes sont en préparation ?

- L'autorité prévoit de trancher dans les allocations, et restreint le droit à l'absence.
- L'idée est d'assimiler l'interruption de carrière du secteur public au crédit-temps du secteur privé, et c'est assurément une mauvaise nouvelle.
- À partir du 01.01.2023, la durée de l'interruption de carrière passe de 60 à 48 mois pour le motif « enfant » (toutes les formes d'interruption de carrière) et de 60 à 51 mois pour les « autres » motifs (songez aux soins palliatifs, aux soins pour un membre de la famille ou du foyer gravement malade, aux soins pour un enfant handicapé).
- Les suppléments sur la base de l'âge ou de l'ancienneté sont supprimés pour les travailleurs âgés de plus de 50 ans, à partir du 1er janvier 2023 (tant dans le cadre de l'interruption de carrière thématique que de l'interruption de carrière ordinaire).
- De plus, à partir du 1er janvier 2024, une condition d'ancienneté de 3 ans sera requise pour bénéficier d'une interruption de carrière assortie d'allocations au lieu des 2 ans actuels.

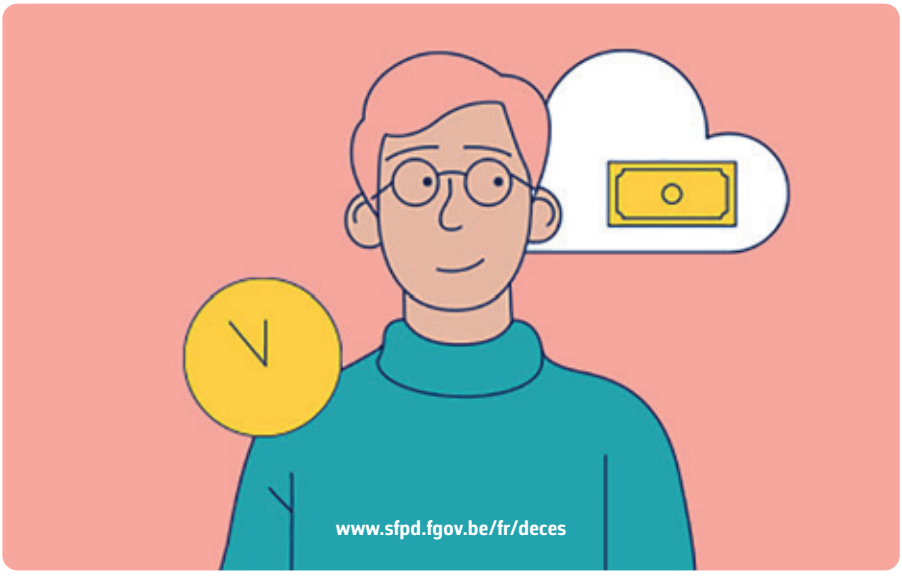
Projet de texte – nous vous tenons informé – prenez encore maintenant une interruption de carrière !

- Il ne s'agit encore que d'un projet d'arrêté royal, nous vous informerons dès que ce texte sera publié au Moniteur Belge, via notre newsletter, le SLFP-site web, etc.

La nouvelle campagne du Service des Pensions vous indique la voie à suivre

Mon conjoint est décédé. Ai-je droit à un soutien financier ?

Perdre son époux ou son épouse est difficile à supporter. En plus de la charge émotionnelle, vient s'ajouter un tas de charges administratives et financières. Nombreuses sont les personnes, particulièrement de jeunes veuves et veufs, qui ignorent qu'elles peuvent obtenir un soutien financier sous la forme d'une pension de survie ou d'une allocation de transition. C'est pourquoi le Service Fédéral des Pensions a lancé une nouvelle campagne d'information à propos de ces deux types d'allocation.





Vous trouverez le contenu de la campagne sur le site https://www.sfpd.fgov.be/fr/deces où l'on retrouve aussi toutes les informations pratiques concernant la pension, lorsque quelqu'un est confronté au décès d'un être cher.

Une **pension de survie** est une allocation destinée au conjoint de la personne décédée, qui peut sous certaines conditions (dans la plupart des cas de façon limitée) être cumulée à d'autres revenus.

Une **allocation de transition** est une allocation temporaire destinée aux personnes ne satisfaisant pas aux conditions d'âge pour percevoir une pension de survie (48,5 ans en 2022) et qui peut être cumulée sans limite à d'autres revenus. Les deux types d'allocation doivent aider à supporter en partie la charge financière qui va souvent de pair avec la peine émotionnelle après un décès. Pour y avoir droit il ne faut pas que la personne décédée soit déjà pensionnée.

Pour percevoir la pension de survie ou l'allocation de transition, vous ne devez pas en faire la demande si votre conjoint décédé était déjà pensionné. Mais il faudra le faire dans tous les autres cas. Et c'est là que le bât blesse : le Service Fédéral des Pensions a remarqué que tout le monde n'introduit pas la demande, surtout lorsqu'il s'agit de l'allocation de transition. C'est peut-être dû à la méconnaissance. Certains veufs et veuves ne réclament pas leur droit parce qu'ils ignorent l'existence de ce genre d'allocation, d'autres parce qu'ils croient qu'ils n'entrent pas en ligne de compte du fait qu'ils travaillent. Une étude théorique basée sur les chiffres de Statbel estime que 20% des (jeunes) hommes qui auraient droit à une allocation de transition n'en font pas la demande. Il s'agirait surtout de jeunes hommes encore actifs sur la marché du travail.

Un problème important se situe apparemment au niveau du timing pour la demande chez les jeunes veuves et veufs. Si elle ne se fait pas dans l'année suivant le décès, on perd en effet les mois précédant la demande.

Nous sommes là pour vous

Par cette campagne, le Service des Pensions veut sensibiliser le public et veiller à ce que beaucoup plus de gens soient au courant et demandent l'allocation à laquelle ils ont droit. Un petit film d'animation sobre explique les principes de base, tandis que le site https://www.sfpd.fgov.be/fr/deces donne plus de détails.

Travailler à la justice n'est pas "Juste"

Le ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne (Open Vld) aime se déballer dans les médias avec le slogan "Travailler à la Justice c'est Juste". Eh bien, nous pouvons confirmer que ce n'est pas totalement "JUSTE" pour le personnel de l'ordre judiciaire.



© Belgaimage - ERIC LALMAND

Si nous remontons dans le temps, nous remarquons que le SLFP-Ordre Judiciaire, ensemble avec les autres organisations syndicales, appuie sur le même clou depuis des années. En effet, les avancées obtenues pour les employés du Service Public Fédéral sont toujours présentées pour l'ordre judiciaire avec des mois de retard, ce qui est une épine dans notre pied.

Attendre

A l'heure actuelle, nous attendons toujours la mise en place du droit à la déconnexion, du nouveau système d'évaluation Symphony, du droit d'exercer une activité secondaire indépendante. Pour couronner le tout, nous avons appris qu'à l'ordre judiciaire, l'octroi des chèques-repas n'aurait lieu qu'à partir du 1er janvier 2025 ! Cela contraste avec le peu qui a été obtenu dans les négociations au Comité B, à savoir l'octroi de titres-restaurant à partir du 1er avril 2024.
Un désavantage, une gifle dans le visage, pour le personnel de l'ordre judiciaire de plus de 9 mois.
Il va donc de soi que, suite au préavis de grève déposé pour le Service Public Fédéral, il a été décidé d'également déposer un préavis de grève pour le personnel de l'ordre judiciaire à partir du 3 novembre 2022.

Le 10 novembre 2022, une concertation a eu lieu avec le cabinet, l'administration et les syndicats. Il en est résulté un engagement du cabinet selon lequel les différents points seraient soumis pour négociation d'ici l'été prochain. En ce qui concerne les chèques-repas, la réponse est encore plus floue.

Le gouvernement a évoqué le fait qu'il fallait d'abord trouver le budget nécessaire et que cela pourrait se faire lors de l'élaboration du budget 2024. Premièrement, nous voudrions rappeler au gouvernement que lors de la présentation du budget 2023, le Premier ministre a clairement indiqué qu'il avait un budget pour 2 ans. Deuxièmement, on oublie que 2024 est une année électorale et il est impossible de prédire quelle sera la composition du nouveau gouvernement. Celui-ci établira également le budget 2025. Troisièmement, il n'est pas tenu compte de l'impact éventuel de la gestion autonome, qui sera mise en place au sein de l'OJ à partir du 01/04/2024, sur l'introduction des titres-restaurant.

Un point important pour les syndicats était que lors de la concertation du 10 novembre 2022, le représentant du Collège des Cours et Tribunaux a clairement exprimé son soutien à la demande des syndicats.

Appel

Nous voudrions donc lancer un appel au Collège du Ministère Public, le Conseil des greffiers en chef et des secrétaires en chef à se joindre à cette prise de position, dans l'intérêt du personnel judiciaire.

La remarque telle que le personnel perçoit déjà les indexations salariales n'est pas pertinente en l'espèce. Les employés du Service public fédéral en bénéficieront également, mais recevront les chèques-repas à partir du 1er avril 2024.
Cette réponse était insuffisante pour nous et il a été décidé de maintenir le préavis de grève.
On a failli tomber de notre chaise quand le ministre écrit dans sa note de politique 2023 qu'il veut être « un employeur attractif ».
Monsieur le Ministre, si vous voulez vraiment être un employeur attractif, alors il va falloir en faire un peu plus au sein du gouvernement, car nous sommes aussi des fonctionnaires et voulons être traités comme tels et ne plus être considérés comme des parias parmi les fonctionnaires. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président SLFP-OJ

Des vacances à tarif préférentiel

Vous souhaitez profiter d'un repos bien mérité et recharger vos batteries dans un cadre exquis ? C'est possible toute l'année dans les centres de vacances CGSLB qui ont reçu le nom de 'Cazura'. Via Cazura, vous trouverez des appartements à Blankenberge, Ostende, Middelkerke, Westende, La Panne et Cavalaire-sur-mer, ainsi que des maisons de vacances à Barvaux.

En outre, les appartements belges sont équipés de serrures numériques. Les clés ne doivent plus être retirées à l'agence mais vous sont envoyées par e-mail quelques jours avant votre arrivée.

Mais surtout, les membres SLFP bénéficient également d'un tarif extra avantageux.
Vous souhaitez réserver un séjour ? Vous pouvez maintenant le faire pour les périodes de location de 2023. Via votre plateforme d'avantages www.slfp-avantages.be, vous trouverez un aperçu avec des informations dans la rubrique "Maisons de vacances CGSLB". Vous apprendrez également comment vérifier par vous-même s'il y a des disponibilités pour une certaine période.
Pour bénéficier du tarif membre, vous devez avoir payé des cotisations pendant au moins 12 mois. ■



Merci Didier !

Notre collègue de la rédaction de la CGSLB, Didier Seghin, a pris sa retraite. Didier était auteur pour le magazine Librement-Vrijuit, mais on le connaît surtout comme reporter-photographe lors des actions et manifestations de la CGSLB-ACLVB auxquelles le SLFP participait.

Il était également reporter pour les émissions de radio en langue française où le SLFP avait également une voix à chaque fois. A cette occasion, il a interviewé de nombreux présidents et délégués du SLFP.

Un grand merci, Didier.
Bonne chance ! ■





Économisez chaque jour grâce à la plateforme d'avantages du SLFP

Allez voir sur **www.slfp-avantages.be**
Vous découvrirez des tas de réductions exclusives pour effectuer des achats dans les magasins, sur des sites d'e-commerce, dans des parcs d'attractions, des centres de fitness, etc.
En bref, près de 400 magasins partenaires et 600 offres dans 2500 points de ventes en Belgique.
Pas encore de compte ?
Activez votre compte rapidement et commencez à profiter !

Allez sur **www.slfp-avantages.be** et cliquez sur le bouton 'activer mon compte' en tant que nouvel utilisateur et complétez avec vos données. Gardez un œil sur la plateforme d'avantages, de nouvelles offres sont ajoutées régulièrement !

Téléchargez l'application Ekivita Edenred depuis l'App Store ou le Google Play Store ! Ainsi, vous aurez toujours tous les avantages à portée de main.



Fonds Social Docteur Warrant

Créé en 1968, le Fonds social Docteur Warrant a pour but d'aider moralement et matériellement les membres qui pourraient se trouver en difficulté durant ou après leur carrière professionnelle. Vous pouvez devenir membre à condition de travailler dans une Administration Fédérale, Régionale ou Communautaire. Vous devez être en ordre de cotisation auprès du SLFP-AFRC, étant en activité de service ou en tant que pensionné.

Avantages

Après un an d'affiliation auprès du Fonds social Docteur Warrant, le membre pourra prétendre aux avantages sociaux ci-dessous :

- en cas d'hospitalisation ou de maladie grave, des fonds peuvent être avancés pour le paiement de factures ou d'honoraires médicaux ;
- obtention d'un prêt, avec un intérêt réduit, pour faire face à d'extrêmes difficultés financières ;
- conseils juridiques et sociaux gratuits ;
- primes octroyées à l'occasion de son mariage, la naissance d'un enfant, la mise à la retraite, et en cas de décès (ces primes sont cumulables avec celles du SLFP-AFRC);
- une seule intervention financière par an pour un séjour dans un centre de vacances exploité par la mutualité libérale (Cosmopolite ou Liberty à Blankenberge) ;
- une assurance « accident » avec un capital décès de 5.000 euros octroyé aux ayants-droits.

Il est évident que ces aides ne seront accordées qu'en cas de carence évidente des moyens légaux.
Les demandes d'intervention doivent être adressées, par écrit, avec pièces justificatives, au siège social du Fonds Docteur Warrant : **Jozef Van De Veldestraat 7 te 9270 Laarne**.
Le comité de gestion du Fonds examinera et délibèrera sur chacune des demandes fondées, et la décision ne pourra être contestée.

Pour bénéficier de ces avantages, il suffit de verser une cotisation annuelle de 15 euros au numéro BE 39 0010 3284 8219.

Chaque année, vous devez renouveler le versement de votre cotisation avant le 15 décembre pour entrer en ligne de compte pour l'année suivante. Votre versement individuel sera la seule preuve de votre affiliation.

La police d'assurance est nominative et couvrira la période du 1er janvier au 31 décembre.

Infos

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à contacter Hilde Speliers au secrétariat du SLFP-AFRC, numéro de téléphone : 02/274 26 14.

ASBL 353068 (MB 13-06-1968)

La nouvelle prison de Haren

Chronique d'une mort annoncée

Suite à l'ouverture de la prison de Haren, deux prisons bruxelloises ont déjà été fermées. Il est prévu que la prison pour femmes de Berkendael devienne une maison de détention en 2023. L'avenir réservé à la prison de Forest n'est pas encore connu.



La prison de Saint-Gilles est encore ouverte. Elle le restera officiellement jusqu'au 31 décembre 2024. Elle fera office de réserve pour absorber la surpopulation de toutes les prisons de Belgique, mais en particulier de celle du village pénitentiaire de Haren.

Sous-effectifs

Parce que tout a été mis en œuvre pour donner les meilleures chances de réussite possibles à Haren, il a bien fallu « démanteler » Saint-Gilles. Cette prison construite en 1884 offre de la place pour 650 détenus, mais elle en accueille constamment 900 à 950. Pour que toutes les activités puissent se développer et garantir la sécurité, un cadre de 392 ETP est nécessaire. Mais le projet prestigieux de Haren a un grand besoin de personnel (800 ETP pour une capacité maximum de 1190détenus), Saint-Gilles doit donc passer sous son cadre. De ce fait, et en conjonction avec les absences pour maladie et accidents du travail, Saint-Gilles tourne à présent avec un cadre qui n'est rempli qu'à 2/3.

Cette problématique est encore aggravée du fait d'un personnel composé presque exclusivement de personnes à la veille de leur pension, ou de nouveaux assistants de surveillance pénitentiaire non ou à peine formés. Il en résulte qu'aucune amélioration n'est en vue dans un avenir proche.

Le manque chronique de personnel, fait que des activités quotidiennes sont annulées en concertation avec la direction locale. Les détenus en sont davantage stressés, se révoltent plus facilement (jusqu'à présent il ne s'agit que d'agressivité passive, par exemple en refusant de rentrer de la promenade). Il en résulte plus de stress dans le chef du personnel.

Quand ce cercle vicieux sera-t-il rompu ?

Nouvelles pierres, maux anciens

Tel est l'intitulé d'un article publié dans le journal De Standaard du 8 décembre 2022, à l'occasion du premier piquet de grève planté devant la prison de Haren exactement un mois après son ouverture. L'auteur, Kristel Beyens, professeur de pénologie, écrit dans son article qu'elle était présente pendant le grand week-end de test, et qu'elle a été alors le témoin des nombreux problèmes techniques qui se sont manifestés, et que le personnel n'était pas ou à peine formé.

Le piquet de grève du 7 novembre coïncidait avec l'une des journées d'actions pour tous les membres du personnel fédéral à propos du refus des augmentations salariales, chèques-repas, 13e mois à part entière...qui avaient été promis. Nous avons spécialement organisé notre action l'un des jours de grève déjà planifiés parce que nous ne voulions pas mettre le fonctionnement de la nouvelle prison davantage sous pression, mais nous devions faire quelque chose pour qu'on s'occupe des nombreux problèmes.

Les organisations syndicales avaient prédit la plupart de ces problèmes depuis bien long-

temps. La prison de Haren n'était pas prête pour l'ouverture et elle ne l'est toujours pas aujourd'hui, mais en attendant le personnel et les détenus présents sont dans le pétrin.

L'origine de la plupart des problèmes se situe dans un manque de personnel et de temps ; chacun sait qu'une bonne préparation représente la moitié du travail, et c'est là que tout a foiré.

Trouver du personnel est et reste un grand problème dans le milieu carcéral. Il est encore plus compliqué en région bruxelloise. Mais ouvrir une prison en sachant à l'avance qu'il n'y a pas assez de personnel pour la faire tourner, témoigne à mon avis d'une mauvaise organisation.
S'agissant d'une prison flambant neuve comportant de nouvelles fonctions (accompagnateur de détention et assistant de sécurité), de nouvelles technologies, de nouvelles procédures... une période d'adaptation est tout à fait normale.
Les formations promises pour les nouvelles fonctions n'ont toujours pas commencé. Le personnel fait donc de son mieux sans savoir ce qu'on attend de lui. Des nouvelles procédures rédigées par du personnel n'ayant jamais ou à peine été sur le terrain et sont donc totalement irréalistes irréalisables, ... ces problèmes auraient pu-être évités.



Filip De Sutter, Mustapha Azzahafi, Xavier Kruys,Bianca Masfrancx et Stijn Van Den Abeele

Quelques problèmes techniques

Des portes de cellules et de sections qui s'ouvrent quand elles ne doivent pas s'ouvrir, qui ne s'ouvrent pas quand on s'attend à ce qu'elles s'ouvrent, des portes mal programmées où la porte A s'ouvre au lieu de la porte B. La prison n'était pas joignable de l'extérieur, et la communication interne restait souvent en rade.

Kathleen Van De Vijver, porte-parole de l'administration pénitentiaire, en parle comme de maladies d'enfance qui se manifestent dans tout nouveau bâtiment. Mais ne peut-on pas attendre un peu mieux d'une prison?
S'il y avait eu assez de temps et de personnel, la prison aurait pu « tourner à vide » pendant quelques mois, c'est-à-dire fonctionner avec une grande partie du personnel, mais sans la présence de détenus. Toutes les procédures auraient pu être complètement testées et la plupart des problèmes techniques auraient pu être résolus avant que les premiers détenus n'entrent à Haren. A Beveren, cela a pris des mois, à Haren 4 jours !

La réaction de Madame Van De Vijver a provoqué l'irritation du personnel, nous l'avons déjà signalé. Un peu de soutien et de respect de la part du cadre supérieur ferait du bien au personnel de terrain.

Mauvais départ

Maintenant, plus de deux mois après l'ouverture de Haren, la plupart des problèmes techniques sont résolus. Beaucoup de nouveautés sont – temporairement – supprimées et nous travaillons de nouveau comme à Forest, Saint-Gilles et Berkendael. Cela donne un peu de répit qui est le bienvenu auprès du personnel, car les mois écoulés ont connu des hauts et des bas sur le plan émotionnel. Lorsqu'on voit des membres du personnel s'effondrer sur leur lieu de travail, des gens qui travaillent déjà depuis 10, 20 ans dans une prison vétuste et délabrée comme celle de Forest, cela vous fait quelque chose. Des personnes récemment entrées ou nommées depuis des années étaient prêtes à remettre leur démission, le nombre de malades et de personnes atteintes de burn-out a augmenté de manière exponentielle depuis l'ouverture de Haren.

Non, le déménagement et l'ouverture ne se sont pas bien déroulés.

Soyons clairs. Le cœur même d'une prison est la motivation et le bien-être du personnel. Et pas uniquement dans de nouvelles pierres. Les anciens problèmes ont simplement changé de code postal.

Espérons que les leçons auront été tirées des erreurs lorsque la nouvelle prison de Termonde ouvrira. ■

Stijn VAN DEN ABEELE
Président régional SLFP-Prisons Bruxelles

Le message a été entendu

Le signal était très clair, nous voulions des moyens pour le personnel des Chemins de fer et nous le voulions maintenant. Le message a été entendu.



Le Front commun des Cheminots a participé à l'action.

HR RAIL, les CEO d'Infrabel et de la SNCB se sont engagés, lors du Comité de Pilotage du 5 décembre, à entamer début janvier des négociations en vue de la conclusion d'un Accord Social.

Front commun

Pour le front commun, SLFP-Cheminots, CGSP-Cheminots et la CSC Transcom, il s'agit d'un premier pas vers la rencontre des préoccupations des Cheminots.

Nous avons donc choisi de répondre positivement à cette initiative à la condition impérative que le cadre de négociations s'articule autour de mesures concrètes en faveur des recrutements, de l'évolution de l'emploi, du bien-être et du pouvoir d'achat de l'ensemble des Cheminots.

Le conseil d'administration de la SNCB a adopté le vendredi 2 décembre 2022 à l'unanimité les projets de Plan d'entreprise et de Plan pluriannuel d'investissements 2023-2032.

Les trois documents font l'objet d'un accord de principe avec le ministre de la Mobilité Georges Gilkinet. Ils vont maintenant être transmis aux organisations syndicales pour consultation par le biais du Comité stratégique d'entreprise et transmis officiellement au ministre, pour approbation par le conseil des ministres d'ici la fin de l'année.

La CEO de l'entreprise ferroviaire Sophie Dutordoir a récemment déclaré que la SNCB vise 10% de trains supplémentaires et 30% de passagers en plus d'ici 2032. Toujours selon les plans, la moitié du matériel roulant serait renouvelée. Toutefois, un certain nombre d'investissements prévus pour 2023-2024 seront reportés aux années suivantes.

Accord social

Elle souligne aussi sa volonté de tout mettre en œuvre, dès janvier, pour conclure très prochainement un accord social pour les années à venir.

C'est la première fois qu'un contrat de gestion s'étend sur plus de 10 ans. Le contrat précédent, pour la période 2008-2012, a expiré il y a 10 ans. Il avait alors été prolongé et modifié par des avenants puis par arrêté royal fixant les règles provisoires valant contrat de gestion.

Après la SNCB, le conseil d'administration d'Infrabel a à son tour adopté ce vendredi 9 décembre 2022 un plan financier et un plan d'investissements '2023-2032' qui devrait, en principe, être approuvé d'ici la fin décembre par le gouvernement fédéral.

En concertation étroite avec son ministre de tutelle, Infrabel a ainsi traduit les moyens budgétaires qui seront mis à sa disposition par l'Etat fédéral pour les 10 prochaines années en un plan ambitieux visant à répondre aux attentes de ses clients, transporteurs tant de voyageurs que de marchandises.

L'ensemble des documents adoptés par les organes de gestion d'Infrabel seront également prochainement transmis aux organisations syndicales pour consultation.

Le conseil des ministres doit encore donner le feu vert final aux deux contrats. C'était à l'ordre du jour du 23 décembre. ■

Nouveaux collaborateurs

Nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux collaborateurs de la régionale SO et SE Namur/Arlon.

Ceux-ci ont été élus lors des assemblées extraordinaires de ces 28 octobre et 17 novembre 2022. **Fabrice Duquesne**, CLI de Ath, a été élu au poste de secrétaire de la régionale du Sud-Ouest.

Edwin Foerster, accompagnateur de train au dépôt de Namur, a été élu au poste de secrétaire de la régionale du Sud-Est Namur/Arlon.

Logan De Backer assistant coordinateur au PE d Ottignies, a été élu au poste de trésorier de la régionale du Sud-Est Namur/Arlon. ■



dgàd : Fabrice Duquesne, Edwin Foerster et Logan De Backer

Bpost

Notre moral au plus bas

L'édition précédente d'Argument a abordé les nombreux problèmes quotidiens auxquels est confronté le personnel de bpost. Où en sommes-nous maintenant ?





Le 9 novembre 2022, l'action de grève nationale faisait très spécifiquement référence à ces problèmes chez bpost. La journée d'action a également été prolongée dans de nombreux endroits.

Il est ainsi apparu clairement que les employés de bpost avaient le moral au plus bas.

Les négociations qui ont eu lieu entre les organisations syndicales et l'entreprise sont une conséquence directe de cette action. Nous prenons des mesures supplémentaires pour augmenter le pouvoir d'achat. Vous trouverez des détails à ce sujet sur notre site web www.slfp-poste.be. Selon la catégorie de personnel, la compensation est de deux jours de repos supplémentaires, qui peuvent également être convertis en allocation de productivité sur demande, ou l'octroi de chèques sport et culture.

Malgré les problèmes à la tête de bpost, un accord a été trouvé autour des négociations de la CCT. La CCT 2023-2024 sera conclue le 30 juin 2023. Entre-temps, les parties non récurrentes de la CCT 2021-2022 seront prolongées jusqu'à l'obtention d'une nouvelle convention.

Celles-ci sont brèves :

- le régime de fin de carrière (prolongé jusqu'au 30 juin 2023) ;
- l'engagement de bpost à ne pas procéder à des licenciements secs ;
- les salaires des collaborateurs LP restent soumis à une éventuelle indexation ;
- la prime unique lors du recrutement de chauffeurs avec permis de conduire C/CE.

Enfin, le front commun syndical a pu démontrer de nombreux problèmes pertinents dans la réorganisation de Cleaning dans le cadre du nouveau contrat avec Laurenty. L'exercice théorique sera répété dans son intégralité, avec un relèvement significatif de certaines normes. Cela permettra également de mieux tenir compte des mouvements réalistes entre les bureaux. Si le personnel de nettoyage souhaite continuer à nettoyer les voitures, cela leur reviendra également. Ce remaniement reporte le démarrage du premier trimestre au 1er juin 2023.

Tous les problèmes n'ont pas encore été abordés ou résolus. Toutefois, SLFP-Poste est convaincu que les premiers pas ont été faits. ■

Les vacances en 2023

Pour bien débuter 2023, pensez à planifier vos congés à temps. Ce petit aide-mémoire devrait pouvoir vous y aider.

Petite particularité pour cette année, les congés scolaires sont légèrement différents selon les régions.

Vacances 2023	Période	A introduire avant le	Réponse avant le
Congés de Carnaval FR Congés de Carnaval NL	20/02-05/03/2023 20/02-26/02/2023	20/11/2022	27/11/2022
Congés de Printemps FR Congés de Printemps NL	01/05-14/05/2023 03/04-16/04/2023	03/01/2023	10/01/2023
Congés scolaires d'été FR Congés scolaires d'été NL	08/07-28/08/2023 01/07-31/08/2023	02/02/2023	15/02/2023
Congés d'Automne FR Congés d'Automne NL	23/10-05/11/2023 30/10-05/11/2023	23/07/2023	30/07/2023

QU'EN EST-IL DES JOURS FÉRIÉS LÉGAUX ?

01 Janvier 2023	Dimanche	01 janvier
Lundi de Pâques	Lundi	10 avril
01 Mai 2023	Lundi	01 mai
Ascension	Jeudi	18 mai
Lundi de Pentecôte	Lundi	29 mai
21 Juillet	Vendredi	21 juillet
Assomption	Mardi	15 août
Toussaint	Mercredi	01 novembre
11 Novembre	Samedi	11 novembre
Noël	Lundi	25 décembre

ET LES EXTRA LÉGAUX :

22 juillet (après-midi)	Samedi
2 novembre	Jeudi
15 novembre	Mercredi
26 décembre	Mardi

Les 2 jours et demi de compensation pour l'après-midi du 22 juillet, la journée du 12 et du 15/11 seront ajoutés sur la fiche de congé.

Le 26 décembre tombe un mardi et sera donc accordé ce jour-là. ■



Nouveau site web



Depuis ce 1er janvier 2023, notre site internet a été rénové, n'hésitez pas à aller le consulter : www.slfp-vsoaproximus.be ■

Le travail de l'équipe SLFP à l'Agence Bruxelles Propreté

L'Agence Bruxelles-Propreté (ARP) compte près de 2.700 travailleurs et 14 secteurs ainsi qu'une Administration centrale.

Cette Agence travaille 365 jours par an, de 5 heures du matin à 21 heures.






Travail opérationnel

Pour y représenter le SLFP-ALR C15 ARP, l'organisation syndicale majoritaire au sein de l'ARP, nos 3 mandataires permanents opérationnels, Gaetano Volpe, Gumer Gonzalez et Éric Vandenbempt, y circulent du lundi au vendredi. Ils assurent au moins deux passages par semaine de notre équipe dans tous les secteurs. Pour ce faire, ils suivent un organigramme assez précis. Ils doivent arriver dans les secteurs vers 4 heures du matin, soit une heure avant le démarrage des camions des premières pauses afin de, notamment : écouter les revendications des travailleurs ; répondre à leurs diverses demandes ; intervenir pour eux auprès de leur encadrement ; recueillir les problématiques à mettre à l'ordre du jour des différentes réunions de concertation sociale ; effectuer des speechs si nécessaire afin d'informer les travailleurs des problématiques actuelles ou leur rappeler certaines règles en matière d'accident de travail ou autres ; veiller au respect et à l'application sur le terrain des règles établies lors des réunions de concertation sociale.

Pour assurer ce travail sur le terrain, ils ont dû approfondir leurs connaissances des différents métiers et services de l'Agence, à savoir : le fonctionnement du nettoiement, du commercial, de la collecte porte-à-porte, de la collecte sélective, de la mécanisée, du service Recherche et verbalisation, de celui des Pouvoirs locaux, ...

Ils font aussi régulièrement le tour des locaux des différents sites afin d'y relever d'éventuels manquements aux prescrits du Code du bien-être au travail. Ces manquements seront directement signalés à l'Autorité verbalement ou par écrit et mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CPPT si aucune solution n'y a été directement apportée.

Etant donné que l'ARP a plusieurs pauses allant de 5 heures à 21 heures, les permanents opérationnels travaillent en horaire coupé. Entre leurs passages dans ces secteurs, ils effectuent aussi du travail administratif.

Travail administratif

Une fois par semaine, ils assistent à une réunion du Bureau permanent SLFP-ALR C15 ARP à laquelle sont également présents, notre Conseiller-Technicien, Michel Piersoul (ex-Dirigeant Responsable), deux assistantes administratives, Jessica Germanus et Marie-Hélène Funck ainsi que moi-même.

L'ensemble de l'équipe est amené à assister aux réunions de concertation sociale, aux auditions disciplinaires (en tant que défense de l'agent), aux commissions et chambres de recours (en tant qu'assesseur ou défense de l'agent), aux formations des nouveaux arrivants pour lesquels nous effectuons une présentation de notre équipe et de notre travail.

Nous effectuons également le suivi administratif et juridique des dossiers d'accidents de travail. En effet, Madame Razia Omar, ex-Dirigeante Responsable, qui s'était spécialisée dans cette matière, a pu transmettre ses compétences et ses connaissances à notre équipe avant d'être élue Présidente nationale. Quant à moi, je dispose d'un master de spécialisation en droit social. Avec l'aide de Marie-Hélène Funck, nous assurons, à nous deux, le suivi des demandes administratives de nos affiliés qui nous contactent directement ou qui passent par les permanents opérationnels et délégués qu'ils croisent au secteur.

Nous gérons également une page Facebook 'SLFP Agence Régionale Bruxelles-Propreté' à travers laquelle nous informons nos affiliés des diverses problématiques rencontrées ou rappels de certaines procédures en vigueur au sein de l'ARP.

Il faut noter que tous les membres de notre équipe sont joignables par téléphone et par mail 7 jours sur 7, sans horaire défini. Cela nous permet de garantir une assistance au personnel de l'ARP où le travail est effectué du lundi au dimanche, en ce compris les jours fériés.

Depuis le mois d'octobre 2022, nous avons également repris la tenue des réunions plénières avec l'ensemble de nos délégués des secteurs. Cela permet notamment à l'équipe permanente du SLFP-ALR C15 ARP d'informer nos délégués du suivi des réunions de concertation sociale.

COVID

Je tiens à remercier le personnel opérationnel de notre équipe qui a travaillé sur le terrain durant toute la période de crise sanitaire, et plus particulièrement durant les périodes de confinement. ■

Nisrine CHIHI

Dirigeante responsable

Le mot du président

Chers membres,

Je profite de ce début d'année pour vous remercier de votre confiance et fidélité et vous souhaiter bonheur et prospérité à vous et vos proches.

Du côté du SLFP-Défense l'agenda pour l'année à venir est déjà chargé. Nous avons décidé d'entamer un travail interne sur notre identité et notre positionnement au sein de la Défense. L'objectif est de mieux faire comprendre ce qui se cache derrière le nom SLFP-Défense, qui sont les gens qui y travaillent et surtout « pourquoi » nous entamons l'une ou l'autre action.

Je trouve d'ailleurs important de rappeler que le SLFP-Défense est la première organisation syndicale créée au sein de la Défense, sous le nom encore connu aujourd'hui de « Syndic ».

Avec près de 60 années d'expériences syndicales à la Défense, nous avons eu l'occasion de développer énormément d'expertise dans les différents domaines de la défense du personnel.

Nous allons mettre cette expertise au service de nos membres en réactualisant notre Vision 2020-2030, au vu des nombreux points réalisés, et en sensibilisant le monde politique en vue des prochaines élections fédérales. En effet, la spécificité du métier de militaire doit rester centrale et être bien comprise par nos dirigeants. Par ailleurs, la défense et l'amélioration du statut du personnel civil dans nos rangs est également un point fondamental.

Parallèlement, toute l'équipe du SLFP-Défense reste focalisée sur ses missions d'accompagnement et de défense du personnel. Je suis intimement convaincu que le personnel est plus que jamais la colonne vertébrale de la Défense. Notre rôle en tant qu'organisation syndicale est de veiller à la renforcer en prêtant une attention particulière au bien-être des militaires et civils de notre organisation.

Soyez assurés que notre engagement envers nos membres est primordial. Vous pouvez compter sur une vaste équipe spécialisée composée de personnels militaire et civil qui possèdent le savoir-faire dans les nombreux domaines et leurs spécificités qui existent au sein de la Défense. Mes collaborateurs suivent l'actualité au quotidien et se forment quand c'est nécessaire.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés des travaux et des résultats de ceux qui sont encore en cours.

Beaucoup d'entre vous ont traversé une période difficile en raison de l'impact du Covid-19 et des nombreuses missions qui ont suivi. Les trajets que vous effectuez au quotidien pour poursuivre votre engagement professionnel malgré une charge de travail élevée méritent plus que du respect et de la reconnaissance.
Nous martelons souvent ce point auprès de toutes les instances qu'elles soient militaires ou politiques. Nous comptons en outre sur votre soutien pour poursuivre ce travail important.



Les relations que nous avons construites à tous les niveaux sont saines et respectueuses et cela nous permet de régulièrement mettre en avant les conditions de travail difficiles. Nous sommes pleinement conscients que le travail à la base est fondamental et pour cela vous pouvez compter sur une équipe d'experts qui se tiennent tous les jours prêts dans tous les domaines : collectif et négociation ; individuel et assistance ; bien-être et amélioration des conditions de travail ; helpdesk et réponses aux questions au quotidien ; pension de réparation et accidents du travail ; personnel civil et leurs différents statuts ; le personnel pensionné et l'accompagnement dans leurs futures étapes ; etc.

Bonne année !

Chris HUYBRECHTS
Président du SLFP-Défense

Le personnel civil de la Défense : aussi la priorité du SLFP-Défense

Le SLFP-Défense n'a pas attendu la ministre de la Défense et sa décision d'augmenter les effectifs du personnel civil de 5% à 15 % pour développer en interne les connaissances et expertise sur le sujet. En effet, le statut du personnel civil est différent du statut de militaire et il n'est pas toujours facile de s'y retrouver.



« Je parlerais même de statuts au pluriel » précise Nathalie Van de Waeter, responsable du pilier civil au sein du SLFP-Défense. « Statutaire, contractuel, « plan Rosetta », c'est toute une variété de statuts que l'on rencontre lorsqu'on pense aux membres du personnel civil. »

Du « plan Rosetta » au statutaire

Si la volonté d'augmenter les effectifs est louable, le SLFP-Défense regrette que bien souvent ce soient des places Rosetta qui s'ouvrent bloquant ainsi parfois certaines personnes motivées à rester pour des questions de limite d'âge. En 2023, il y aura plus de 260 recrutements de personnel civil et plus de 200 contrats de premier emploi dits « Rosetta ».

« En effet, il n'y a pas toujours de places contractuelles ou statutaires qui s'ouvrent en suffisance pour permettre à du personnel disposant d'un contrat Rosetta de postuler et de rester dans l'organisation » commente Nathalie Van de Waeter.

Une bonne nouvelle cependant pour tous les membres du personnel civil initialement recrutés dans le cadre d'une convention de premier emploi (Rosetta) avant le 31 mars 22. Ils pourront être prolongés jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 28 ans.

« C'est évidemment une bonne nouvelle » souligne Nathalie Van de Waeter. « Mais il est nécessaire également de prévoir suffisamment de places offrant une stabilité et une sécurité au personnel. Avec une conjoncture économique telle qu'aujourd'hui, les travailleurs aspirent à nouveau à ce type de fonction. »

Le pilier civil central pour l'amélioration des statuts

Il n'est pas toujours évident de trouver un équilibre entre le statut du personnel militaire et celui du personnel civil. « Il est clair que l'arrivée des chèques-repas pour le personnel militaire en novembre dernier alors que la date d'avril 2024 est annoncée pour le personnel civil fait grincer les dents » commente Nathalie Van de Waeter. « Nous travaillons tant dans les organes de concertations et négociations que par des contacts informels au sein de la Défense pour apporter aussi certains avantages au personnel civil. A l'inverse, nous sommes aussi conscients que certains systèmes dont bénéficie le personnel civil ne sont pas applicables dans les mêmes proportions au personnel militaire. Je pense particulièrement à l'indemnité pour le télétravail ou certaines primes pour des permanences. Il faut donc éviter de vouloir comparer des pommes et des poires » souligne Nathalie.

Formations gratuites aux tests du SELOR

Afin d'aider nos membres dans leurs parcours de carrière, le SLFP-Défense organise régulièrement des formations gratuites sur les tests organisés par le SELOR. « Le SELOR est l'organe de sélection de l'administration » explique Nathalie Van de Waeter. « C'est le SELOR, qui s'occupe, pour la Défense, des tests de recrutement mais également des éventuels tests linguistiques. C'est donc un point de passage obligé pour les membres du personnel civil ».

Les dernières sessions de formation, organisées dans nos bureaux à Zaventem, ont eu lieu le mois passé et ont rencontré un franc succès. On y retrouve tant du personnel Rosetta qui souhaite postuler pour des places contractuelles ou statutaires que du personnel déjà statutaire qui souhaite accéder au niveau supérieur. « Ce sont aussi des moments d'échanges importants » poursuit Nathalie Van de Waeter. « Nous communiquons vers nos membres civils via une newsletter spécifique mais cela ne remplace pas le contact direct ! Les participants ont également l'occasion de se rencontrer et de se construire un réseau ».

Vous ne voulez pas rater la prochaine session ? Surveillez votre boite mail et nos newsletters destinées au personnel civil et n'hésitez pas à liker notre page Facebook pour rester informé ! Vous ne recevez pas notre newsletter digitale ? Contactez-nous via info@slfp-defense.be ou au 02 223 57 01. ■

Les syndicats policiers dans les rues

Plus de 10.000 !

Le lundi 28 novembre 2022, le front commun syndical organisait une grande manifestation à Bruxelles, et quel succès ! Le personnel de police ne s'était plus rassemblé en masse dans les rues depuis 2014.



Mais entre autres les faits de violence du jeudi soir 10 novembre 2022 à Schaarbeek, qui ont coûté la vie de notre collègue de la zone de police de Bruxelles Nord, Thomas Montjoie, ont transpercé l'entièreté de la police intégrée comme un éclair. La population a elle aussi réagi en masse avec une énorme déception et du dégoût. Une manifestation afin d'exprimer nos mécontentements était inévitable.

A côté de la violence envers la police, il y a un mécontentement par rapport au non-respect du protocole de l'accord sectoriel et de la problématique de l'extinction du régime de la NAPAP d'ici 2030.

Violence envers la police

Personne ne peut nier que la violence envers la police reste un problème majeur dans notre secteur. Les chiffres provenant de la base de données nationale de la police sont éloquents : environ 12.000 actes de coups et blessures par an ; rébellion (armée) entraînant une incapacité de travail ; et certainement pas à minimiser : la violence verbale en augmentation constante.

Si on compare alors les chiffres avec la base de données de la justice, le moins que l'on puisse dire est qu'ils sont déplorables. Anno 2022, la Justice ne présente toujours pas de chiffres corrects en matière de violences envers la police.

Le ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne (Open Vld) déclare aux médias que depuis qu'il a pris ses fonctions en septembre 2020, il règne une véritable tolérance zéro à l'égard de la violence envers la police. Pour ce faire, il fait également référence à la modification de la circulaire COL 10/2017 (concernant le règlement judiciaire des cas où il avait été fait usage de violence envers les services de police et où les services de police avaient eux-mêmes fait usage de violence ayant entraîné la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique), afin de faire comprendre à la population que plus aucun acte de violence envers la police ne sera classé sans suite.

Malheureusement, si on regarde les statistiques de la base de données du Collège des procureurs généraux, on ne peut que constater que depuis la modification de la circulaire en novembre 2020, 669 infractions (* source : base de données du Collège des procureurs généraux) ont encore été classées sans suite entre le 24.11.2020 et le 31.12.2021 pour des raisons d'opportunité ou en raison d'un classement sans suite pour motif technique. Lorsque nous citons ensuite un fait concret dans lequel

un agent a été blessé lors d'une intervention à 'Waregem Koerse' en août 2022 et est susceptible d'être inapte au travail pendant plus de huit mois, notre ministre de la Justice a catalogué ces faits dans les médias comme un banal accident du travail. Une déclaration qu'il a dû rectifier par la suite lors d'une concertation avec les syndicats pour en faire une 'rébellion entraînant une incapacité de travail'.

Entretemps, l'élaboration d'une circulaire sur la violence envers la police est en cours depuis un certain temps, en concertation avec les organisations syndicales. Cette circulaire a également été annoncée avec beaucoup de fierté dans les médias par les ministres de la Justice et de l'Intérieur, comme par hasard la veille de notre manifestation. Si, selon le ministre de la Justice, tous les faits de violence contre la police sont si bien suivis et traités, et qu'il existe une tolérance zéro effective, pourquoi faudrait-il encore une circulaire complémentaire et une nouvelle adaptation de la COL 10/2017 ?

Concertation avec la Justice

La semaine précédant notre manifestation, les organisations syndicales ont été invitées par le ministre de la Justice dans le cadre des violences envers la police.

Le ministre de la Justice affirme :

- Que l'agression augmente ;
- Qu'une solution est cherchée en collaboration de DRI et de la Justice afin que les chiffres relatifs aux violences envers la police soient coordonnés dans une base de données, qui devrait être fonctionnelle au printemps 2023 ;
- Qu'il soumettra au Parlement, plus tôt que prévu, le renforcement des peines dans le cadre de violence envers la police ;
- Qu'un magistrat soit nommé auprès de chaque parquet comme point de contact de la police pour tous les dossiers comportant des infractions pénales envers la police ;
- Que la rébellion entraînant une incapacité de travail soit plus sévèrement punie. Dorénavant, cela relèvera aussi de la tolérance zéro et cela ne pourra plus être classé sans suite pour des raisons d'opportunité (manque de temps ou de personnel) ;
- Que la circulaire COL 10/2017 sera modifiée pour des faits de rébellion ;
- Que les dispositions relatives aux violences physiques ayant entraîné une incapacité de travail de quatre mois ou moins, ou dans l'autre cas ayant entraîné une incapacité de travail de plus de quatre mois, seront revues en vue de privation de liberté et de comparution.

Sur base de ces propositions et promesses, le front commun syndical a réagi très prudemment. Nous attendons les textes juridiques qui devront ensuite concrétiser ces promesses et être mis en œuvre.

Entrevue

A la fin de notre manifestation, les organisations syndicales ont été reçues par le Premier ainsi que les ministres de l'Intérieur et de la Justice.

En ce qui concerne les promesses antérieures relatives à la violence envers la police, ce gouvernement confirme les engagements suivants :

- L'accélération de la mise en œuvre des articles du code pénal révisé





« Manifestation nationale du lundi 28 novembre 2022. Vous étiez plus de 10.000 présents. Un 'merci' plus que sincère ! »





relatifs à la violence envers les services de police et les services d'urgence ;
- Une punition plus sévère de la rébellion ainsi que la fin des classements sans suite ;
- La nomination d'un magistrat de référence par parquet ;
- Une meilleure assistance – tant administrative que juridique – aux victimes de ces violences.

L'avenir nous dira ce que les gens en feront dans la pratique.

NAPAP

En ce qui concerne l'accord sectoriel et le système de la NAPAP, les éléments suivants peuvent être rapportés.

Le Premier ministre déclare que l'ensemble du gouvernement a décidé que l'accord sectoriel serait mis en œuvre par étapes, et que la suppression progressive du système de la NAPAP y sera liée. Le Premier ministre confirme qu'on ne reviendra plus sur cette décision !

Nonobstant le protocole d'accord, signé à la fois par le ministère de l'Intérieur et le ministère de la Justice, il est nié que le ministère de la Justice aurait jamais signé ce document.

Le respect exigé pour la police, ainsi que le respect des accords conclus, sont donc accueillis par un doigt d'honneur symbolique !

Plus encore, il est affirmé que le protocole d'accord conclu n'a pas reçu le feu vert du Kern, notamment en ce qui concerne le régime de la NAPAP, poursuivant les jeux politiques sans aucun scrupule.

Apparemment, le signal envoyé à ce gouvernement par 12.000 collègues dans les rues de Bruxelles était insuffisant ! Mais le mandat réel confié aux organisations syndicales par leur base n'en est que plus clair.

Le respect du gouvernement VIVALDI envers la police est bien loin.

Des actions ponctuelles mais plus dures sont donc prochainement prévues! ■





© Photos : Kim Vanbesien Photografie





Enseignement supérieur

Une concertation qui reprend à son (nouveau ?) rythme et quelques avancées

Quelques avancées sont à noter ces derniers mois dans l'enseignement supérieur, soit déjà effectives, soit en cours d'élaboration.

Tout d'abord, le décret « e-paysage » a été adopté le 16 novembre 2022 par le Parlement de la Communauté française. Ce décret vise, via une plateforme dénommée « e-paysage » à la simplification administrative du dossier de l'étudiant (diminuer la communication de pièces redondantes, etc.), à l'objectivation des données de pilotage et d'analyse statistique (notamment, par la centralisation des données – anonymisées – relatives aux inscriptions et aux parcours académiques), ainsi qu'une meilleure protection de la vie privée dans la gestion de ces données.

Lancement

Le projet avait été lancé par l'ARES dès 2016. Il rentrera en vigueur à la rentrée 2023-2024. Ensuite, l'avant-projet de décret-programme de cette fin d'année civile prévoit un ensemble de mesures en soutien des établissements d'enseignement supérieur : soutien pour faire face à la crise énergétique (pour les ESA, les hautes écoles et les universités) via des montants forfaitaires, d'avances de trésorerie et des soutiens à la rénovation des bâtiments et aux travaux d'amélioration de la performance énergétique, soutien à la recherche (en particulier, les STEM (Sciences, Technology, Engineering and Mathematics), de l'engagement de personnel, en particulier de « personnel d'encadrement » (nous avons demandé de spécifier qu'il doit s'agir de personnel pédagogique qui est face à l'étudiant. Espérons que cela soit suivi d'effet), la prolongation pour un an des conseillers FIE, l'adaptation du financement des établissements d'enseignement supérieur à la nouvelle organisation des études (cinq ans pour obtenir son diplôme de premier cycle (bachelier)), allongement à 20 jours du congé d'accouchement du conjoint dans les universités organisées par la Communauté (alignement sur les autres secteurs), et, enfin, des mesures de renforcement de l'aide à la réussite (ces dernières n'ont pas rencontré notre adhésion : le SLFP-Enseignement préfère l'engagement de personnel enseignant, compte tenu que l'aide à la réussite est déjà très bien financée, à hauteur de plus de 91 millions € au total).

Bon rythme

Enfin, dernier sujet sensible dans le secteur, les discussions devant mener à un projet de nouveaux rythmes et calendrier académiques qui se tiennent au sein d'un groupe de travail de l'ARES. Outre les représentants de l'enseignement supérieur (autorités, organisations syndicales, étudiants), ce GT comprend notamment des représentants du secteur des sports et des organisations de jeunesse.

Les discussions avancent à un bon rythme -c'est le cas de le dire-, mais rentrent dorénavant dans le « dur » du sujet et les grandes divergences de vue doivent être traitées.

Après consultation de nos délégués et de nos affiliés, il en est ressorti les éléments suivants, qui forment le cœur de notre position :

- Mise en œuvre au plus vite (donc, dès 2023-2024 si possible) ;
- Alignement sur le calendrier de l'enseignement obligatoire (à ceci près que le nombre de congés statutaires en haute école et en ESA n'est pas le même que dans l'enseignement obligatoire tandis que, dans les universités, cela doit être négocié dans chaque établissement au sein des instances locales) ;
- Quant au choix à opérer sur les trois semaines de congé à placer entre janvier et juillet, la préférence se portait très majoritairement sur une semaine en février (coïncidant donc partiellement avec le congé de détente) et deux en mai (coïncidant avec les vacances de printemps de l'obligatoire) ;
- La possibilité d'adapter le modèle générique à certaines situations particulières ou locales (par exemple, les ESA, certains stages en HE, ou encore dans le cadre de partenariats avec des établissements hors Communauté française) ;
- La défense de la liberté académique et éviter autant que possible l'imposition de méthodes d'évaluation, qui, de toute façon, seront probablement amenées à évoluer naturellement en raison de ce nouveau calendrier.

Nous participons activement à ces démarches afin de défendre les positions de notre organisation, et dans le meilleur intérêt de vous tous, nos affiliés.

Nous ne manquerons pas de revenir vers vous afin de vous tenir informés de l'avancement de ces dossiers.



PIERRE-JEAN DELVOYE
Permanent syndical

Saviez-vous que votre plateforme d'avantages regorge d'offres dédiées aux **excursions** et **parcs d'attraction** ?

Découvrez-les toutes sur www.slfp-avantages.be !















SLFP SECTEUR PUBLIC

ekivita Edenred