BUREAU DE DEPOT BRUXELLES X · P409837

SLFP
SECTEUR PUBLIC

argument

Départ du président
Merci François !

Bimestriel du SLFP ▪ Secteur Public de la CGSLB ▪ www.slfp.eu ▪ mars 2024

Contact

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

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

SLFP-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

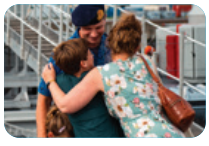
Contenu

Le Président général quitte la présidence - Interview 4
Dans les dernières semaines à la tête du SLFP, François Fernandez-Corrales jette pour Argument un regard rétrospectif sur ses dix années de présidence.

Prime syndicale 2023, faites la demande ! 8
En tant que membre du personnel (statutaire ou contractuel) dans l'un des services publics, vous recevez de votre employeur avant le 31 mars 2024 une « demande de prime syndicale ».

Situation intolérable dans les prisons 15
L'ambiance dans les prisons a atteint son point d'ébullition. Un état des lieux.

Le décret de licenciement met maints fonctionnaires à la porte 18
Le SLFP-ALR Région flamande, avec quelques membres du personnel statutaire/délégués, saisit la Cour constitutionnelle pour faire annuler le décret de licenciement.



Nous sommes présents pour les familles des militaires en opération 22
Au cours des opérations militaires, ils sont souvent envoyés à l'étranger, où ils doivent faire face à des environnements dangereux et à la séparation émotionnelle avec leurs proches. Dans ces moments difficiles, recevoir un soutien peut s'avérer inestimable.

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

Une hirondelle ne fait pas le printemps

« Cela a été un honneur, pour moi, de vous servir et je tiens à vous remercier, toutes et tous, pour votre confiance et soutien durant toutes ces années. »

Ce printemps annonce les changements futurs au sein du paysage politique et syndical pour le SLFP. En ce qui concerne le paysage politique, le 9 juin nous nous rendrons aux urnes pour élire nos prochains dirigeants qui constitueront ensuite les coalitions gouvernementales.

Populisme

Il est dommage de constater que le populisme, la peur de l'autre et le repli sur soi progressent dans notre pays. Seuls les calculs électoralistes définissent les programmes et nous constatons, en cette fin d'hiver une poussée de fièvre électoraliste et d'annonces diverses. Plus de sécuritaire, moins de services publics et moins de pension semblent être la devise de nombreuses femmes et hommes politiques.

Dans une déclaration à la presse, le Secrétaire d'Etat du Budget annonce que selon le Bureau du Plan, la Belgique atteindra un déficit de 27,5 milliards d'euros en 2024, soit 4.6% du produit intérieur brut. Si rien n'est fait, en 2029, le déficit atteindra 5,6%, soit près de 40 milliards d'euros. Et donc pour éviter que l'Europe n'intervienne, le prochain gouvernement devra prendre des mesures drastiques et notamment en matière de pensions. Nous y revoilà, à peine bouclée une réforme qu'une autre se profile, avec à nouveau la fonction publique et ses pensions en ligne de mire.

Mémorandum

Le SLFP vient de finaliser son Mémorandum qui met l'accent sur divers axes, revendications et points d'attention pour les gouvernements qui se constitueront après le 9 juin en matière de services publics et de service public destinés aux citoyens.

Dans le prochain numéro de votre revue préférée, 10 points du mémorandum seront développés.

Dernier éditorial

En ce qui pas de, ce numéro de mars, il marque la fin d'une étape de ma vie et il s'agit de mon dernier éditorial en qualité de Président général du SLFP. Cela a été un honneur, pour moi, de vous servir et je tiens à vous remercier, toutes et tous, pour votre confiance et soutien durant toutes ces années. Je souhaite au prochain président général de prendre autant de plaisir à vous servir que j'en ai pris à être à votre service.

Prenez bien soin de vous. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

François Fernandez-Corrales quitte la présidence du SLFP

« Populisme et extrémisme viennent de toute part »

Son père, migrant de Madrid fuyant le régime franquiste après la deuxième guerre mondiale, prend un emploi de mineur dans le Borinage. Il passe ensuite aux Forges de Clabecq, l'ancienne entreprise de hauts fourneaux et métallurgique. Un an après son arrivée en Belgique, Madame Fernandez-Corrales le rejoint dans notre pays. Un peu plus tard, tout juste après l'Exposition Universelle de Bruxelles, elle donne naissance à François, en plein Borinage. Trois enfants sont encore nés de cette union. Son frère est actif dans le milieu syndical de l'entreprise, où le dirigeant syndicaliste Roberto D'Orazio deviendrait le sauveur rouge mais aussi le fossoyeur de l'entreprise sidérurgique. Le président du SLFP François Fernandez-Corrales n'a donc pas hérité sa veine syndicale d'un étranger. Dans les dernières semaines à la tête du SLFP, il jette pour Argument un regard rétrospectif sur ses dix années de présidence. Un bon conseil pour son successeur ? « Oh, mon père me disait toujours : « Les conseils sont faits pour ne jamais être suivis… »

François Fernandez-Corrales (1959) a été élu la première fois président du SLFP le 22 novembre 2014. Il entrait alors dans le sillage du toujours jovial postier Jan Eyndels. Sa réélection le 14 novembre 2020 s'est déroulée d'une manière tout à fait exceptionnelle, et il est probable qu'aucun président du SLFP ne sera plus porté à ses fonctions par une assemblée générale numérique : le corona et ses conséquences pour son syndicat lui laissaient un goût amer. Entouré de masques, il déclarait alors : « Notre vie actuelle n'est pas normale. Nos libertés sont entravées et trop de gens sont frappés par le virus ou par la situation économique et sociale consécutive à la pandémie. Ce n'est pas le moment de festoyer, mais de renforcer notre solidarité. » Tout cela est-il normal lorsqu'on se retrouve soudain seul chez soi en tant que syndicaliste ? « C'étaient des temps très difficiles. On ne pouvait plus se voir en présentiel, ce qui rendait les contacts apathiques.

Je suis un homme du sud, qui aime avoir des gens autour de soi. Et là je me retrouvais seul dans mon bureau. Quel est ce monde ? Le télétravail devint la norme. Cela peut être une aide pour certains, mais pour un syndicat c'est plus difficile. Nous nous sommes donc mis à la recherche de nouvelles méthodes de travail. Mais le cœur du fonctionnement d'un syndicat est le contact humain et il avait soudain disparu. Après le corona, nous avons dû rétablir le contact, mais cela s'est fait très laborieusement. Nos délégués ont joué un rôle crucial. Je leur en suis très reconnaissant. »

« L'autorité a abusé de la situation liée au corona pour maintenir le syndicat à distance. »

Réunions Teams et concertation sociale, l'autorité avait soudain découvert un moyen de garder les syndicalistes embêtants à distance. Et cela n'a pas disparu après le corona. « Nous avons dû batailler avec le cabinet du premier ministre De Croo pour obtenir une réunion en présentiel du Comité A. Tout n'avait qu'à se dérouler via Teams. Comment voulez-vous négocier sérieusement sans avoir votre interlocuteur devant vous ? Si vous ne pouvez pas le regarder dans le blanc des yeux et frapper de temps en temps sur la table ? Le corona a sonné la fin d'une époque. Certes, mais l'autorité a abusé de la situation liée pour maintenir le syndicat à distance. Le respect de la concertation s'est volatilisé. Tout est imprégné de formalités et de discussions insipides. »

Sa première élection à la présidence du SLFP en 2014 a eu lieu au stade de football mauve et blanc, le stade Constant Vanden Stock à Anderlecht. Dans son discours inaugural, François Fernandez annonçait de façon convaincante : « Seul je ne suis rien. Alleen ben ik niets ». Mais il engageait déjà immédiatement la rude confrontation avec ses amis politiques libéraux. Les sièges réservés dans la salle pour les présidents du MR et de l'Open Vld étaient vides. Ils n'avaient pas reçu l'invitation à la petite fête du syndicat à la suite d'un énième tour d'économies de l'autorité dans la fonction publique. « Les partis politiques n'ont plus qu'un seul objectif : récolter des voix sans rechigner à user de moyens populistes. Nous sommes partisans du libéralisme social et de l'aide aux gens. Cette ligne ne court plus en parallèle avec la recherche du profit électoral des partis politiques. Nous vivons donc constamment dans une atmosphère de confrontation permanente avec les partis libéraux. C'est dommage. »

Surgit le nom de Georges-Louis Bouchez, l'enfant terrible, le président du MR. « C'est un animal politique. Il pense toujours purement en termes de résultats. Et il espère ne pas se casser la figure. Il n'y a hélas plus de grands hommes d'Etat. C'est triste à dire. Des gens qui avaient une vision à long terme de la société. Mais il ne s'agit pas que de Bouchez, à gauche aussi il y a un parti comme le PTB-PVDA qui constitue un problème. Populisme et extrémisme viennent de toute part. Leurs solutions passe-partout des problèmes ne mèneront à rien. »

Intolérance, racisme et extrémisme, le syndicat en est-il aussi victime ? « Se replier sur soi, moins de tolérance, moins d'empathie... Je suis souvent étonné de voir comment ce terreau peut aussi alimenter les jeunes. Ils devraient peut-être lire quelques livres à propos de la deuxième guerre mondiale et la montée du nazisme. Il est incroyable de voir comment certaines expressions et certains faits sont banalisés. Tout passe par les médias sociaux, chacun dit ce qu'il veut et ce qu'il pense. Liberté d'expression, oui, mais il y a des limites lorsque le respect est mis de côté. Je ne vois heureusement pas cette évolution chez nos jeunes syndicalistes, mais si cela arrive nous ne manquons pas de les rappeler à l'ordre. Notre richesse réside dans la diversité, mais nous ne pouvons pas tout permettre. »

>>>

« Notre société vit à un rythme démentiel tel que l'on ne prend plus décemment le temps d'approfondir les choses. »

L'un de ses modèles, André Arianoff, lui dit un jour que le syndicalisme est un sacerdoce. « C'est vrai, c'est une vocation. Je me lève avec le syndicat, je me couche avec le syndicat, je vis avec le syndicat. Il est ancré dans mes tripes. Oui, c'est un sacerdoce, une espèce de vocation animée d'une mission et d'une forte conviction. Il ne faut pas s'y mettre sans être habité de cette foi syndicale. »

En devenant président, François Fernandez a fixé quelques objectifs importants. Ainsi, il voulait moderniser le SLFP et l'activité syndicale, attirer de nouvelles personnes, des « dirigeants », et améliorer la communication interne et externe. Quel est le bilan aujourd'hui ? « Pour le recrutement de nouvelles personnes, nous trouvons encore des candidats désireux de s'engager. Heureusement ! Mais comme ailleurs, dans des associations, dans des partis politiques, le recrutement n'est pas simple. Les jeunes ont des objectifs précis : ils veulent bien vivre ; un bon job. Et ils se préoccupent d'avoir une bonne pension. Mais lorsqu'il s'agit de suivre des formations pour s'engager socialement, ça devient plus difficile. Notre société vit à un rythme démentiel tel que l'on ne prend plus décemment le temps d'approfondir les choses. Par exemple dans une carrière. »

« En matière de modernisation, nous avons fortement progressé dans la communication externe, avec une efficacité performante au niveau des relations avec la presse, des médias sociaux, des newsletters, du magazine Argument, etc. Même en tant que « petit » syndicat, nous sommes pris au sérieux par les médias. Concernant le fonctionnement interne, je crois que la confiance entre les groupes s'est accrue. Il y a un respect mutuel et une concertation par le biais du comité exécutif. C'est le lieu où sont tracées les grandes lignes de notre action, avec les présidents de tous les groupes. Nous avons parcouru un long chemin, mais nous pouvons encore grandir. Le déménagement du siège du secrétariat général de la Rue de Longue Vie au Boulevard Baudouin a apporté effectivement une nette amélioration. Par le regroupement de différents groupes dans un même bâtiment, la communication interne s'est naturellement amplifiée. »

Un des moments les plus difficiles durant sa présidence fut le 22 mars 2016, le jour des attentats terroristes sur l'aéroport de Zaventem et le métro bruxellois. Les services de secours ont surtout été mis fortement à contribution et le respect à l'égard de ces services ne s'est pas amélioré, songeons aux agressions de bandes de jeunes sur les pompiers ou à la violence à l'égard des agents de police. Ce furent des journées vraiment pénibles pour François Fernandez. « Le terrorisme est bien sûr d'une autre nature que les lâches agressions sur les pompiers dans l'exercice de leur métier. Depuis 2016, il n'y a plus eu de tranquillité, songez aux récentes agressions sur des supporters de football suédois à Bruxelles. D'autre part, le civisme a fortement diminué. C'est un fait de société. On n'accepte plus aussi facilement l'autorité. Tout est remis en question. »

« Lorsqu'il faut combler le trou budgétaire, qui semble devenu énorme, on s'en prend d'abord à la fonction publique. »

Pour un président de syndicat, les économies pratiquées dans la fonction publique constituent un fil rouge. Avec pour conséquence que le service rendu au citoyen est mis à mal. Ses impôts ne sont selon lui apparemment pas bien dépensés et il y a de la grogne. « Avec les moyens dont ils disposent actuellement, les fonctionnaires ne peuvent pas offrir un service convenable au citoyen. C'est valable pour les chemins de fer, la justice, les finances, dans les communes. Lorsqu'il faut combler le trou budgétaire, qui semble devenu énorme, on s'en prend d'abord à la fonction publique. Cela semble paranoïaque. Dans cette pulsion à faire des économies, on s'attaque aussi au statut des fonctionnaires. On leur rend la vie difficile en sapant la stabilité de leur emploi. Celui qui ne marche pas au pas doit pouvoir être licencié tout simplement. L'indépendance du fonctionnaire à l'égard du pouvoir du politique s'en voit affaiblie. Une situation extrêmement dangereuse. Les gens paient des impôts pour recevoir un bon service, pour leurs pensions, leur sécurité sociale, mais que voyons-nous ? Un démantèlement et qu'adviendra-t-il de l'acceptation des citoyens à payer des impôts ? »

Les syndicats n'ont jamais été autant frappés dans leur survie qu'au moment où le gouvernement fédéral a fait connaître ses projets de res-

treindre le droit de grève. Le but de coincer les fauteurs de troubles lors de grèves était assorti d'une sordide « intimidation des syndicats », une attaque rampante sur le droit de manifester. François Fernandez est particulièrement choqué du fait que des politiciens libéraux bon teint aient défendu ces projets. « Vous me ramenez à ce que je disais au début. Chacun peut dire n'importe quoi sous le signe de la « liberté d'expression ». Tout est envisagé en fonction de l'économie. Lors de grèves ou de barrages routiers, la question revient toujours : qu'est-ce que tout cela va nous coûter ? Tout est concentré sur l'argent. Mais n'oublions pas que grâce au droit de grève, pour lequel nos aïeux se sont littéralement battus, nous avons aujourd'hui un pécule de vacances, une protection sociale, un salaire valable et une pension. Ils ne se préoccupaient certainement pas de chiffres, mais d'auto-préservation et d'une bonne qualité de vie pour tous. Nous devons persister dans la défense de ces acquis historiques. »

Et pour l'avenir ? François Fernandez quitte la présidence du SLFP le 20 avril 2024. Ce jour-là, son successeur sera élu lors d'une assemblée générale extraordinaire. Il restera encore présent jusqu'au 1er juillet pour mener la transition à bien. Et puis ? « Ah, je vais profiter de journées sans stress, sans penser que mon agenda est fixé par autrui. Je n'ai pas beaucoup vu mes enfants en raison de l'intensité de mon job, je vais donc essayer de rattraper le temps perdu en me consacrant beaucoup à mes enfants et petits-enfants. »

Avez-vous de bons conseils à donner à votre successeur ? « On dit que les conseilleurs ne sont pas les payeurs. Celui qui prodigue un bon conseil mais n'est pas responsable des conséquences de ses conseils, ne devra pas en assumer les mauvais résultats. J'espère que le nouveau président aura une oreille attentive, et qu'il sera déterminé à prendre les bonnes décisions, y compris les moins agréables. « Rester soi-même », est le plus important. Ce sont les clés. Et le reste suit."

Interview : Bert CORNELIS

Une carrière bien remplie

Francois Fernandez-Corrales a débuté sa carrière chez Michelin, pour passer ensuite à la « RTT » et la Justice. Plus particulièrement au Moniteur Belge. Dans un premier temps, il y était responsable des abonnements, pour devenir plus tard le chef du service commercial. En 1999 il devint le secrétaire national du SLFP « Groupe 2 », actuellement le SLFP-AFRC (Administrations Fédérales, Régionales et Communautaires). Il devint président de ce groupe en 2006 et put prolonger son mandat en 2012. François Fernandez a fait évoluer son groupe vers une organisation syndicale moderne. Un bon service, un fonctionnement transparent et le recrutement de jeunes affiliés étaient ses fers de lance.

Il est aussi actif dans la formation de syndicalistes en Afrique. Dans une autre vie, il fut aussi conseiller communal dans sa commune de Braine-le-Comte. Il y est aussi actif dans la « Confrérie des Bâtisseurs », une association faisant surtout la promotion de la bière locale, « La Truelle ».

Prime syndicale 2023, faites la demande !

En tant que membre du personnel (statutaire ou contractuel) dans l'un des services publics, vous recevez de votre employeur avant le 31 mars 2024 une « demande de prime syndicale ».

Comment dois-je recevoir ce formulaire de la part de mon employeur ?

Vous recevez votre demande de prime syndicale de votre employeur public à votre adresse, sous enveloppe par courrier ordinaire et au plus tard le 31 mars 2024.

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

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

Que dois-je en faire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données reprises sur la partie A de votre formulaire de demande de prime syndicale. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B.

Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas d'indiquer la mention « lu et approuvé », la date et de signer !

Envoyez le formulaire complété au secrétariat de votre groupe SLFP selon le service/secteur où vous êtes employé dans les services publics. Vous trouverez l'adresse de correspondance de votre secrétariat dans la colonne ci-contre.
Vous versez votre cotisation à la CGSLB ? Envoyez votre demande complétée et signée au secrétariat de la CGSLB.

Attention : les photocopies, documents scannés ou envoyés par e-mail ne sont pas pris en compte.

Faites-le avant le 1er juillet 2024. Nos services se chargent du paiement. Nous l'effectuons toujours le plus rapidement possible et mettons tout en œuvre pour que la dernière prime soit payée au plus tard le 31 décembre 2024.

Si vous ne recevez pas la demande ou si vous la perdez, vous signez une déclaration sur l'honneur. Vous trouverez un exemple de la déclaration sur notre site web. Envoyez la déclaration signée au secrétariat de votre groupe SLFP.

Quel est le montant de la prime ?

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

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

www.slfp.eu/prime-syndicale

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

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES
Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

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

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET REGIONALES
Les adresses des régions sur
https ://slfpvsoa-alr-lrb.be/contact/
Tél 02/201.14.00 • contact@slfpvsoa.be

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

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

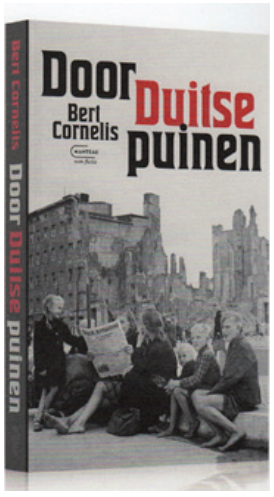
SLFP-ORDRE JUDICIAIRE
Galerie du Centre, Bloc 2 (4e étage)
Rue des Fripiers 15-17 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/513.05.55 • info@oj-slfp.be

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

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

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

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



De notre rédacteur en chef

Door Duitse puinen *(A travers les ruines allemandes)*

Rotselaar, le 23 décembre 1943. L'étudiant Louis Van Meel, 17 ans, est tiré du lit à minuit par la Gestapo allemande dans le café de ses parents. Soupçonné d'activités de résistance, il est arrêté et emmené avec une trentaine de Louvanistes au camp de Breendonk. Dans son nouvel ouvrage « Door Duitse puinen », Bert Cornelis, notre rédacteur en chef, fait le récit de guerre poignant du résistant Louis.

Après quelques mois, Louis est dirigé vers le camp de concentration allemand de Buchenwald et le camp de travail de Langenstein-Zwieberge tout proche. A la fin de la guerre, en avril 1945, la Belgique a été libérée en début septembre 1944, Louis entame une longue marche à la suite de l'évacuation de son camp par les armées américaine et russe. Louis parvient à s'échapper avec trois compagnons.

Commence alors son parcours infernal vers la liberté. A travers l'Allemagne dévastée, dans l'ère post-nazie. Il est libéré par des soldats russes, mais durant son retour chez lui, il assiste à des horreurs : viols et maltraitances continuels de femmes allemandes par les soldats soviétiques. Louis ne peut qu'observer, impuissant. Ses libérateurs ne valent guère mieux que ses bourreaux des camps allemands. Le 23 mai 1945, Louis et ses amis sont chez eux, dans leur famille.

Après la guerre, il couche sur le papier les événements presque indescriptibles qu'il a vécus. Bert Cornelis, historien et écrivain, s'est vu remettre ces écrits uniques par la famille de Louis. Complétés par des recherches historiques dans des archives en Belgique et à l'étranger, ils ont donné lieu à l'écriture de l'ouvrage « Door Duitse puinen ».

Bert Cornelis a publié précédemment « De zaak van de zwarten » et l'ouvrage de référence « Hitler en de Belgen ».

Bert CORNELIS, Door Duitse puinen, Antwerpen, Manteau, 2024.
En vente au prix de 22,99 euros dans les bonnes librairies ou via Internet. ■

Le personnel contractuel : enfin du concret

Motivation obligatoire des licenciements et audition préalable

Lors des réunions du Comité A du 30 mars et du 13 juillet 2023, l'autorité a déposé un projet de loi rendant obligatoire la motivation des licenciements des membres du personnel contractuel et instaurant une réglementation des licenciements manifestement déraisonnables (copié sur la CCT 109 du secteur privé – voir Argument du mois de mai 2023).

À cette occasion, le SLFP a fait remarquer que le projet avait plusieurs failles :

- il ne réglait pas la question de l'audition préalable en cas de licenciement d'un membre du personnel contractuel ;
- il n'y a aucune clarté quant au caractère cumulable des indemnités ;
- la charge de la preuve pèse lourdement sur le membre du personnel contractuel allant en justice.

Un avis sévère du Conseil d'État

Dans son avis remis le 8 novembre 2023, le Conseil d'État relève plusieurs défauts à ce projet. Tout d'abord, il rejoint l'avis des organisations syndicales sur le flou du cumul des indemnités.

Ensuite, il estime que le projet n'est pas assez clair sur l'audition préalable, le projet prévoyant simplement une audition préalable au cours de laquelle les motifs du licenciement sont communiqués. La Conseil d'État rappelle que selon sa jurisprudence, il faut que « le travailleur concerné puisse prendre connaissance au préalable des éléments sur lesquels l'autorité envisage de se fonder pour prendre une mesure grave à son égard et qu'il dispose d'un délai suffisant pour préparer son audition ou formuler ses observations écrites. ».

Un avant-projet de loi déposé à la Chambre

L'autorité tient compte des remarques des organisations syndicales et du Conseil d'État. Le texte déposé devant la Chambre des Représentants ce 18 janvier a été adapté !

Le principe de l'audition préalable a été intégré dans le projet de loi et tient compte de la jurisprudence du Conseil d'État (art. 3).

Le cumul des indemnités prévues dans la CCT 109 (l'indemnité pour le licenciement déraisonnable et l'indemnité pour la non-communication des motifs) est également prévu (art. 4).

Malheureusement, notre demande de simplification de la charge de la preuve, prévue dans la CCT 109, n'a pas été prise en compte. Nous espérons maintenant que le projet de loi sera voté, sans amendement donnant des droits aux rabais pour le personnel contractuel du secteur public. ■

Reprendre le dialogue social

Lors de la signature de l'accord social, il était précisé que celui-ci « doit permettre de stabiliser et de consolider la situation actuelle en ce qui concerne les activités opérationnelles au sein des Chemins de fer belges afin de permettre de relever les défis contenus dans les plans d'entreprise » ainsi que l'importance du dialogue social dans la mise en œuvre de ces plans d'entreprise.

Malgré plusieurs réunions, les grèves du 8 et 9 novembre 2023 en front commun (SLFP-Cheminots, CGSP-Cheminots et la CSC-Transcom) n'ont pu être évitées.

Timing précis

Afin de renouer le dialogue, un texte a été proposé avec des concessions sur différents dossiers.
Le 22 novembre, le SLFP-Cheminots et la CGSP ont fait savoir que la grève en décembre était maintenue.
Le 23 novembre, la CSC a demandé l'intervention d'un conciliateur social qui prend l'initiative le jour même en envoyant un mail à toutes les parties concernées : la proposition est d'engager une conciliation, moyennant la levée du préavis de grève du 6 et 7 décembre 2023 de la part des organisations syndicales. Le 24 novembre, la CSC Transcom lève le préavis de grève. Le SLFP-Cheminots et la CGSP-Cheminots maintiennent le préavis de grève.

Vu la levée du préavis de grève par la CSC-Transcom, le texte proposé est resté sur la table et les discussions y relatives, en ce compris des concrétisations, ont pu être poursuivies avec la CSC-Transcom.
Le 4 janvier la CGSP-Cheminots a annoncé dans la presse un nouveau préavis de grève pour 3 jours, du lundi 29 janvier jusqu'au 1 février 2024.
Le 4 janvier aussi bien la CSC-Transcom que le SLFP-Cheminots ont annoncé ne pas suivre la CGSP-Cheminots dans le but de continuer le dialogue social.

Les entités considèrent qu'un dialogue social est et reste possible et proposent de reprendre ce dialogue au sein des organes prévus à cet effet, éventuellement moyennant l'établissement d'un timing précis.

Les préoccupations

Nous rappelons que les préoccupations étaient partagées en front commun, que le problème de dialogue social est plus large que les deux dossiers DIS et Sign On. Nous sommes favorables à une reprise du dialogue social dans les trois thématiques suivantes:
1. En matière de productivité, afin d'analyser les différents efforts qui doivent être entrepris. Plus particulièrement, les dossiers suivants devraient être évoqués :

- « Présence en gare » ;
- l'avenir de la vente à bord ;
- la sécurité à bord des trains ;
- les ateliers (dossier PACT32) ;
- le suivi des jours de liberté en retard.

2. En matière d'emploi et de recrutement : politique de recrutement, emploi statutaire, ...
3. En matière de dialogue social et de bien-être au travail.

Lors du Comité de pilotage du 8 février, l'augmentation de la productivité dans les trois entités y a été abordée et sera discutée lors de futures réunions dans un timing bien précis. Pour rappel, le protocole d'accord social signé le 22 mars 2023 pour la période 2023-2024 a permis d'augmenter le nombre de collaborateurs au sein des chemins de fer pour la première fois mais une réduction est déjà envisagée à partir de 2025.
2200 collaborateurs en moins, collaborateurs alors que l'offre des trains sera, elle, augmentée.
Les points d'achoppement entre syndicat et direction portaient sur le bien-être du personnel, l'emploi, le recrutement statutaire et un service de qualité "aussi viable pour les passagers".

Prochaines discussions

Pour les prochaines discussions, "le focus des dossiers a été élargi à la globalité des préoccupations concernant l'ensemble des cheminots. Bien sûr, au sujet des mesures de productivité et des problèmes actuels du personnel de conduite/d'accompagnement et des gares, mais également concernant les conditions de travail dans les ateliers, les cabines de signalisation et du personnel de l'infrastructure".
La SNCB a également mentionné que la modification des heures d'ouverture des guichets sera communiquée prochainement. ■

Devenez candidat.e SLFP-Cheminots

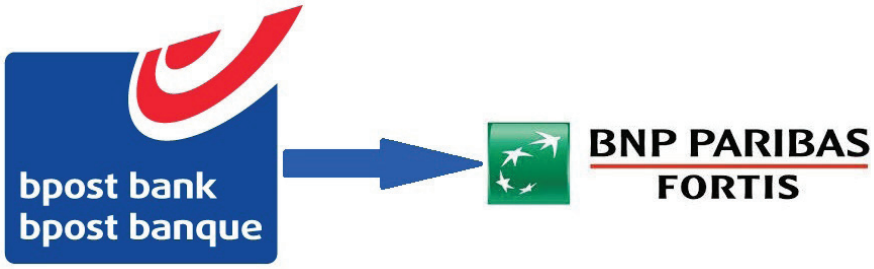
Découvrez tout sur notre site web : **www.slfp-rail.be/fr**

INVESTISSEZ VOTRE ÉNERGIE DANS LE SYNDICAT POSITIF

SLFP CHEMINOTS

Transfert de Bpost Banque vers BNP Paribas Fortis

À la fin de 2022, BNP Paribas Fortis a annoncé avec Bpost que la banque de la poste cesserait d'exister et que tous les clients seraient intégrés chez BNP. Cependant, bpost continuerait de servir une grande partie de ces clients, entre autres ceux qui ne pouvaient se rendre que dans les agences BNP, et cela pour les années à venir.



Cette opération s'est accompagnée de la transition de Poststation vers Nero, ce qui a entraîné un changement complet dans la manière de travailler. Le big bang de ces changements a été fixé au 22 janvier 2024.

Formations

L'année 2023 a donc été entièrement consacrée à la formation des employés Retail. Les collègues ont été immergés dans la gamme de produits et les règles internes de BNP Paribas Fortis. En même temps, le nouveau matériel et logiciel ont été installés et partiellement mis en service. Il était techniquement impossible d'intégrer l'ancienne application Bankstation, utilisée pour aider les clients bancaires, dans le nouveau système Nero. Cela a obligé de nombreux bureaux à travailler de manière hybride. Comme certaines applications ne sont pas encore intégrées à Nero (environ 2 à 3 %), et que tout le matériel n'est pas encore installé, cette manière de travailler continue au début de 2024.

La fonction spécialisée d'Expert Financier, dont la tâche principale était de proposer et de conseiller au niveau investissements, a cessé d'exister à partir de la migration. Ces collègues ont pu passer au nouveau poste de Conseiller Bancaire et Assurance et Expert Conseiller Bancaire et Assurance. Cependant, environ 80 employés supplémentaires étaient nécessaires. Ils ont été principalement recrutés en interne parmi les responsables d'agence et les employés commerciaux. Pour faire face à cela, bpost n'a eu d'autre choix que de recruter du personnel supplémentaire.

Malgré toutes les formations, l'incertitude et le doute persistaient au sein du personnel. C'était l'un des plus grands changements que le réseau Retail ait connu. Personne ne pouvait prédire combien de clients continueraient à se rendre dans les bureaux de poste. Seraient-ils plus nombreux ou moins nombreux ? Tous les systèmes fonctionneraient-ils le lundi 22 janvier 2024 ? Comment fonctionnerait le système bancaire EBE (*) en pratique ?

Des questions

Les clients eux-mêmes venaient régulièrement dans les bureaux de poste poser des questions. Ils ont reçu à l'automne les premières lettres expliquant brièvement les changements. Cela soulevait parfois plus de questions qu'il n'y avait de réponses. Le personnel de bpost a tout fait pour les aider, mais cela ne suffisait pas toujours. Pour ces clients aussi, le changement était important, leur banque de proximité a été absorbée par le géant BNP Paribas Fortis.

D'un point de vue technique et global, la migration s'est bien déroulée. Et puis vint le Jour J. Le 22 janvier 2024, une journée, une semaine, c'est une période que le personnel de Retail ne pourra pas oublier rapidement. Ce n'était pas un afflux, mais un tsunami de clients qui a submergé les bureaux de poste. Une des questions les plus posées concernait l'aide à l'installation de l'application. Après coup, c'était la question la plus facile à solutionner, car la plupart des clients pouvaient être aidés. Cependant, il y avait aussi des clients, bloqués, ceux qui avaient installé la mauvaise application, ceux dont les facilités de caisse avaient été résiliées sans préavis, ceux dont les données administratives avaient disparu, etc.

Comme si tout cela ne suffisait pas, il s'est avéré que le call center de BNP ne pouvait pas suivre. Ils renvoyaient les clients vers bpost avec une longue liste de problèmes. Certains clients ont affirmé que la BNP leur avait menti, d'autres ne pouvaient plus effectuer de paiements, si tant est qu'ils aient pu voir où était passé leur argent.

Notre personnel n'était pas préparé à cela. La liste des questions et des observations s'allongeait. Il n'avait pas le temps de chercher des réponses. Mettre en pratique toute la théorie en une seule journée sous une telle pression est tout simplement impossible pour tout le monde. Personne n'aurait pu prévoir cette affluence, pas même bpost. De plus, le personnel de bpost a réalisé que le système EBE (*) semblait avoir des possibilités infinies et n'était pas aussi simple qu'il avait été initialement présenté.

Des écrans noirs

Malgré la bonne transition, des problèmes supplémentaires sont rapidement apparus. Les connexions entre les différents appareils ne pouvaient pas être établies, ce qui entraînait des écrans noirs. Pour aider les clients avec leur application, une connexion Internet est nécessaire, ce qui n'est pas toujours disponible partout. En raison du mode de travail hybride, certains employés devaient gérer plusieurs systèmes de caisse. La décision déjà contestée par les syndicats d'installer seulement une imprimante par bureau a rapidement entraîné des files d'attente du personnel devant ces appareils.

Nous sommes sûrs que la liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Le SLFP-Poste est cependant rapidement intervenu auprès de la direction. Notre demande d'accorder des heures supplémentaires a été l'une des premières décisions communiquées. Chacun s'est vu attribuer une demi-journée en heures.

Pour le SLFP-Poste, cela ne s'arrête pas là. Le bien-être de notre personnel a été sérieusement mis à l'épreuve l'année dernière. Cette période n'a rien arrangé. La hausse de l'absentéisme au sein de Retail ne nous surprend pas, mais nous inquiète. Le SLFP-Poste ne fera plus aucune concession cette année qui compromettrait le bien-être du personnel. Nous demandons des mesures suffisantes pour permettre à nos bureaux de fonctionner avec un personnel adéquat. Les problèmes matériels, dont le nombre d'imprimantes, doivent être résolus de toute urgence ; le coût d'une imprimante ne justifie pas la santé mentale d'un employé. Notre personnel doit pouvoir accéder à un call center qualifié pour garantir un service de qualité dans les mois à venir.

Respect

La manière digne dont les membres du SLFP-Poste, et par extension tout le personnel Retail, ont accompli leurs tâches dans ces conditions est admirable et mérite tout le respect de la part de la direction de bpost !

(*) EBE : Il s'agit du programme permettant au personnel Retail de consulter et d'exécuter les transactions bancaires pour le client. ■

Luc Tegethoff élu Président National du SLFP-Poste

Conformément aux directives du règlement d'ordre intérieur du SLFP-Poste, une Assemblée Générale s'est tenue le 3 février 2024. Cette réunion était principalement consacrée aux élections du Président National du SLFP-Poste. Luc Tegethoff est le nouveau Président National.

Comme il se doit lors d'une Assemblée Générale, un rapport d'activités des années précédentes a d'abord été présenté par les deux Secrétaires Permanents Nationaux, Nancy Van Quekelberghe et Patrick Waumans. Ce rapport a bien entendu abordé la situation pendant la pandémie de Covid-19. Il est également apparu clairement que bpost évolue d'une entreprise postale vers une entreprise de distribution de colis. En ce qui concerne le secteur Retail, nous retenons surtout l'intégration de bpost banque dans BNP Paribas Fortis. Les différents scandales au niveau de la direction et les décisions politiques concernant la concession de presse ont également été évoqués. En interne, l'accent a été mis sur les nouveaux arrivants et les départs, les progrès significatifs dans les médias sociaux et surtout sur les performances de tous les délégués. Cela s'est traduit par de nombreux nouveaux membres, dont les représentants du SLFP-Poste peuvent légitimement être fiers.

Après une pause au cours de laquelle Guido Junius a abordé la question de comment mieux communiquer, nous nous sommes approchés du dénouement des élections. Deux candidats étaient en lice, Johan Janssen et Luc Tegethoff. Avec une nette majorité, l'Assemblée Générale a choisi Luc Tegethoff.
Après un discours du nouveau Président, Luc a dressé un bref résumé de sa longue carrière, soulignant qu'il n'aurait jamais pu imaginer vivre un tel moment. Il a mis en avant le fait que le SLFP-Poste avait par le passé présenté des idées réfléchies et innovantes, qu'il souhaite développer davantage. Il pense notamment à la cellule Young, qui doit devenir la voix de nos jeunes collègues, eux-mêmes très familiers des médias sociaux.

Un autre groupe de travail important est celui des centres de tri. Il s'agit d'un groupe de réflexion et d'échange pour les employés des 5 centres de tri. C'est quelque chose de nouveau. La nouvelle approche de la formation de nos nouveaux délégués fait également partie de cette vision.

La vision de Luc pour ce mandat est donc de poursuivre sur ce qui a déjà été accompli et d'investir davantage dans les groupes de travail existants. En comprenant les défis que l'avenir nous réserve, nous pourrons mieux répondre aux attentes de nos membres.

Pour Luc, le SLFP-Poste doit être un syndicat capable de représenter chaque employé de bpost, du Sud au Nord. La force de cette approche nationale réside dans notre capacité à parler d'une seule voix.
Luc conclut en remerciant tout le monde pour le travail quotidien accompli. ■

Que fait le SLFP-Proximus pour vous ?

En tant que syndicat, nous défendons les intérêts de nos membres à différents niveaux. Nous négocions avec la direction sur différentes questions liées au travail et au bien-être des employés. Nous veillons également au respect des accords conclus et assistons nos membres en cas de problèmes ou de litiges.

Aperçu

Voici un aperçu de nos principales activités :

La commission paritaire (CP) est l'organe consultatif le plus élevé au sein duquel les syndicats et la direction ratifient les accords qu'ils ont conclus. En 2023, 192 dossiers ont été traités par le **groupe de travail SOC** (environ 80 réunions par an en fonction du nombre et de la taille des dossiers).

Ces dossiers portent sur la rémunération, les conditions de travail, l'organisation du travail, etc.

Le groupe de travail BET (bien-être au travail), au sein de ce groupe de travail national, qui se réunit 11 fois par an,7 domaines liés au bien-être au travail sont discutés : la sécurité au travail, la protection de la santé, les aspects psychosociaux, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'amélioration des lieux de travail et les mesures environnementales.

Nous sommes un partenaire solide au sein de la concertation sociale et un soutien fiable en cas de besoin. Nous sommes le SLFP, le syndicat qui travaille pour vous.

Comité de formation, environ 10 réunions, par an, afin de proposer de nouvelles formations, de conseiller sur la qualité du contenu, de contrôler le nombre d'heures de formation par division/employé, etc.

Comité d'orientation et conseil consultatif paritaire, entre 5 et 10 réunions par an. Ce comité gère les discussions sur les problèmes liés au stage ou au fonctionnement.

Fonctionnement de la WLU, discussion et approbation des budgets de la Work-Life Unit (WLU) pour les employés actifs et non-actifs, tels que le Fun day, 20 km de Bruxelles, les avantages sociaux via Benefits at Work (programme Affinity), l'intervention dans les frais médicaux, l'assurance hospitalisation, etc.

Fonds de pension et de nivellement : examen et approbation de la gestion du fonds.

Missions locales

Outre les missions nationales, nous avons également des missions locales :

CPLSB (Commission paritaire locale de la négociation sociale et le bien-être au travail) : une CPLSB est organisée chaque mois au sein des 5 districts. La CPLSB contrôle la bonne exécution des dossiers approuvés par la commission paritaire nationale.

C'est également là que les rapports des visites d'entreprises sont soumis pour approbation et que les accidents du travail sont examinés.

De plus, c'est là que tous les syndicats peuvent poser leurs questions à la direction locale. Ces questions portent toujours sur le fonctionnement local du district et peuvent couvrir des aspects sociaux, de bien-être et de sécurité.

Visites d'entreprises : environ 50 visites de bâtiments par an et par district et environ 20 visites BTS (Site bâtiment technique) par district et par an.

Lors des visites d'entreprises, nous vérifions si toutes les règles de sécurité sont respectées, si la propreté et l'assainissement sont en ordre, si l'ergonomie est correcte pour les employés, si les installations électriques sont réglementaires, etc.

Les visites de BTS sont similaires, mais concernent des sites équipés d'antennes.

Interventions/défense/conseils : en plus des missions ci-dessus, nous gérons des interventions individuelles ou collectives à la demande de nos membres. Il peut s'agir de litiges juridiques avec l'employeur, d'entretiens d'évaluation, de sélections au sein des job centres, de participation à des séances d'information pour le personnel, de journées d'accueil, d'enquêtes, de discussions formelles et informelles entre les membres et la direction, etc. ■

Devenez délégué SLFP aux affaires intérieures

Le SLFP-Intérieur recherche des membres motivés pour s'engager qui veulent s'impliquer.

Si vous êtes membre depuis 1 an, que vous êtes en règle avec vos cotisations et que vous souhaitez en faire un peu plus pour vos collègues, pensez à postuler pour la fonction de délégué au sein de notre organisation.

Si vous êtes la personne que nous recherchons, et que vous souhaitez plus d'informations sur ce que nous attendons de vous, n'hésitez pas à nous contacter par mail à l'adresse suivante : Lennert.Mervilde@vsoa-g2.eu

Votre délégué permanent : **Lennert Mervilde - Secrétaire Fédéral** ■

Le SLFP dénonce la situation intolérable dans les prisons

Vu de l'extérieur, si vous vouliez vous faire une image de la vie à l'intérieur d'une prison, vous imagineriez sans doute un monde bien structuré, régi par un grand nombre de lois et de règles devant être respectées par les détenus. Un monde dans lequel les détenus se montrent respectueux à l'égard du personnel pénitentiaire et s'adaptent totalement à ces lois et règles dans le but par excellence d'une réintégration dans la société.

Point d'ébullition

Si vous voyez les choses de cette manière, vous avez une image très idéaliste de la vie telle qu'elle est réellement vécue entre les murs des prisons. L'ambiance dans une prison est un facteur important lorsqu'on veut en créer une image idéaliste. Et c'est bien là que se situe le problème, car l'ambiance dans les prisons a atteint son point d'ébullition.

La surpopulation est un grand problème depuis bien des années, et ce problème ne cesse d'accroître car depuis le 1er septembre 2022, les courtes peines sont effectivement exécutées. La personne condamnée à une peine de prison de deux à trois ans doit réellement purger cette peine. Conséquence : plus de population dans les prisons.

La promesse des maisons de détention, des établissements de plus petite taille dans lesquels les condamnés purgent de courtes peines, n'est pas tenue. Les maisons d'arrêt doivent donc aussi accueillir ces condamnés alors que la surpopulation était déjà un fait avéré.

Il est donc bien clair que ceci a un impact important sur le cadre de vie au sein des prisons.

Frustrations

Plusieurs établissements ont à nouveau affaire aux « paillasses par terre », qui engendrent un tas de frustrations tant chez les détenus que chez le personnel. L'« incarcération humaine » cède le pas à une mentalité industrielle. Le temps n'est plus à une approche humaine. Le personnel n'a plus le temps de se mettre à l'écoute de détenus en proie à des frustrations. On nous a retiré la création d'une ambiance de travail dynamique… De petites frustrations conduisent à de grandes frustrations, avec toutes les conséquences qui s'ensuivent. Le public à l'intérieur des prisons n'est plus le même que celui d'il y a quinze ans. Précédemment, il était encore question de respect mutuel entre fonctionnaires et détenus.

Ces dernières années, le nouveau personnel ne bénéficie que d'une formation écourtée. Les connaissances de base et l'expérience ont été de ce fait remises à l'arrière-plan.

On veut présenter une solution dans les plus brefs délais au manque de personnel, occasionné aussi par la surpopulation.

Il n'est plus non plus question d'offrir une détention judicieuse.

A dater du 29 avril, les prisons doivent présenter un plan de détention individuel sur mesure pour chaque détenu condamné. Ici aussi nous voyons encore toujours de grandes lacunes. Les condamnés ont un droit de regard sur la configuration de leur parcours de détention. Ce parcours comprend des programmes de formation ou d'accompagnement, des options de travail, d'apprentissage, des traitements médicaux et des activités restauratrices.

Commission des plaintes

En réalité, nous voyons de plus en plus de détenus enfermés sans but dans leur cellule, nourris de frustrations, sachant que leurs droits ne sont pas rencontrés. Nous ajouterons encore une pincée de « commission des plaintes », permettant de contester chaque décision prise par un directeur, de sorte qu'une situation déjà précaire est prête à exploser.

L'enfermement est la peine, et l'échec de la gestion est et reste un cadeau empoisonné pour les deux parties. Dans ces circonstances, il n'est plus possible de garantir quotidiennement la sécurité et le bon fonctionnement d'une prison. Le collaborateur de première ligne ou le gardien en supporteront incontestablement les conséquences.

Au vu de la problématique de la surpopulation et des agressions, une grève a eu lieu durant la semaine du 5 février dans les différents établissements où des agressions ont eu lieu. Cette semaine d'action a été suivie d'un entretien informel avec le ministre. Le SLFP/VSOA n'y a cependant trouvé aucun élément convaincant pouvant apporter une amélioration à court terme. Nous devons toutefois faire remarquer que le ministre de la Justice est prêt à fournir des efforts, mais qu'il n'est pas suivi par le conseil des ministres. Le ministre a promis de poursuivre la recherche de solutions et il veut nous rencontrer à nouveau dans la deuxième quinzaine de mars pour proposer des solutions plus concrètes à la suite de nos propositions. Il est cependant déjà évident que bon nombre des propositions n'auront aucun écho au sein du gouvernement. Il ne fait aucun doute que cette affaire est loin d'être terminée. ■

Eddy DE SMEDT
Secrétaire fédéral EPI
Christophe LEJEUNE
Président régional Limbourg EPI

Indemnisation des déplacements de service ou des chèques-repas ?

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

Enfin des chèques-repas

Pour chaque jour où des services ont été rendus, un chèque-repas de 6,00 euros sera attribué.
Par chaque chèque-repas accordé, il sera prélevé sur le traitement net 1,09 euro pour la cotisation de l'employé. La cotisation de l'employeur étant de 4,91 euros.
À 20 jours ouvrables, le bénéfice des chèques-repas s'élève théoriquement à un maximum de 98,20 euros (20 × 4,91 contribution de l'employeur) par mois.

Pour des régimes de travail spécifiques avec des prestations irrégulières ou de longues journées et donc beaucoup de repos compensatoire, le nombre de chèques-repas peut être déterminé sur base d'un régime de travail de 7h36 par jour.
Depuis six mois, les syndicats représentatifs demandent l'ouverture d'une concertation à ce sujet, mais de son côté, le SPF Finances reste silencieux.

Un budget insuffisant

Le budget nécessaire à l'introduction des chèques-repas n'a été alloué que partiellement. 25 % des coûts doivent être trouvés en interne, entre autres, via une réforme des restaurants d'entreprise en optimisant et en standardisant les activités de restauration. Il est question de transformer Fedorest en une ASBL, ce que nous, en tant que SLFP, ne pensons pas être une bonne idée. Ce projet est encore à l'étude et serait soumis au prochain gouvernement.

Pas pour tout le monde

La ministre de la fonction publique a supprimé à partir du 1er janvier 2024, l'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour relative aux déplacements professionnels en Belgique. Cette indemnité forfaitaire s'élevait à 10 euros par jour, indexée à 20,40 euros par jour.
L'introduction de chèques-repas risque ainsi d'entraîner une perte financière importante pour le personnel itinérant qui bénéficiait d'une indemnité forfaitaire journalière.
Il reste encore la possibilité pour les membres du personnel qui, en raison de la nature de leurs fonctions, effectuent régulièrement des services en dehors de leur résidence administrative, d'introduire une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais de séjour, mais dans ce cas, ils ne recevront pas de chèques-repas.

Ce forfait doit être fixé sur la base de la moyenne des déplacements de service accomplis au cours de l'année précédente pour des prestations à temps plein et doit être identique pour

l'ensemble des membres du personnel d'un service fédéral, ou d'une partie de celui-ci, exerçant la même fonction. Contrairement à l'indemnité journalière précédente, sont également éligibles les journées avec déplacements de service de moins de 6 heures et de moins de 25 km en dehors de l'agglomération de la résidence administrative.

L'indemnité forfaitaire mensuelle ne peut jamais dépasser de seize fois l'indemnité forfaitaire journalière précédente pour un membre du personnel ayant des prestations à temps plein.
L'octroi d'une indemnité forfaitaire pour frais de séjour mensuelle est déjà plus favorable que l'obtention de titres-repas à partir de 5 jours en moyenne par mois et ce forfait fait également suite à de nouvelles augmentations d'indexation.

En raison de la grande variété de services et de fonctions, il n'est pas simple d'introduire une indemnité forfaitaire mensuelle pour frais de séjour à tous les membres du personnel qui bénéficiaient auparavant de l'indemnité forfaitaire journalière pour frais de séjour. Il n'est pas non plus certain que tous les déplacements de service aient été enregistrés dans les fichiers de Persopoint. En effet, pour un certain nombre de services, des directives ont été données selon lesquelles seuls les déplacements de service donnant lieu à une indemnité journalière devaient être enregistrés.

Les chiffres montrent que le nombre moyen de déplacements de service enregistrés varie considérablement pour les membres du personnel ayant le même intitulé de fonction et qu'il existe également de nombreuses différences régionales. Ceci est d'autant plus logique, car un même titre de fonction comprend plusieurs fonctions dont le contenu diffère.

C'est pourquoi les fonctions ont été initialement déterminées par les nombres moyens, en travaillant avec 6 catégories, allant de 6 à 16 fois l'indemnité journalière. Cela garantissait que les nouveaux forfaits refléteraient étroitement la réalité actuelle et qu'il n'y aurait donc ni grands perdants ni grands gagnants.
Cette solution a toutefois été rejetée par l'inspecteur des finances, qui estime qu'une seule moyenne devrait être utilisée pour un même titre de fonction.
En outre, les membres du personnel de niveau

A3 et supérieur sont arbitrairement exclus, car, selon l'autorité, ils ne doivent effectuer que peu ou pas de déplacements de service.
L'autorité exclut également arbitrairement un nombre de fonctions, car elles impliquent un nombre limité de membres du personnel, ce qui équivaut à une discrimination. Concrètement, entre autres les controleurs de l'AG Fiscalité, les estimateurs de l'AG Documentation Patrimoniale ou encore des membres du personnel de l'AG ISI sont arbitrairement exclus.

Qui bénéficierait d'un forfait mensuel ?

Pour l'ensemble du SPF Finances, selon la proposition qui nous a été soumise le 23 janvier 2024, seuls 412 membres du personnel percevraient un forfait.

Uniquement pour les 412 membres du personnel suivants, occupant des fonctions du niveau D à A2 et avec une moyenne de plus de 5 déplacements de service enregistrés par mois pour 2023, un forfait serait prévu de 60,00 euros (indexé 122,39 euros) ; 100,00 euros (indexé 203,99 euros) ou 120,00 euros (indexé 244,79 euros) :

- Fonction recherches traditionnelles au Centre National des Recherches à l'AGFisc (80 personnes) ;
- Fonction agent de recherche à l'AGISI (3 personnes) ;
- Fonction contrôle 2e ligne CABC à l'administration Opérations de l'AGDA (18 personnes) ;
- Fonction contrôle 1re ligne à l'administration Opérations de l'AGDA (199 personnes) ;
- Fonction aux inspections de recherche régionales et service TSU de l'AGDA (86 personnes) ;
- Fonction au service CITT de l'AGDA (12 personnes) ;
- Fonction au service CNECDA, instructeurs canin ou composante centrale Opérations MOTO CC à l'AGDA (1 personne) ;
- Fonction Opérations MOTO, motards à l'AGDA (13 personnes).

Les autres membres du personnel sont exclus du forfait.

Préavis d'action et de grève

Cette proposition est insuffisante. Nous demandons que les données dans Persopoint soient complétées afin de permettre un calcul correct et que des forfaits soient utilisés pour refléter étroitement la réalité des fonctions.
Tous les membres du personnel effectuant en moyenne, plus de 5 déplacements de service devraient avoir droit à une indemnité forfaitaire mensuelle, sans exclure les minorités.

Pour renforcer nos revendications, nous avons déposé un préavis d'action et de grève au Comité de Secteur II du 23 janvier 2024, pour l'ensemble du personnel concerné.
L'autorité s'est engagée à vérifier ses calculs et a promis de revenir à la table des négociations dans deux semaines. À l'heure où ce numéro d'Argument est mis sous presse, aucune solution concrète n'a encore été trouvée. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Président national SLFP-Finances

Le décret de licenciement met maints fonctionnaires à la porte

Le SLFP-ALR Région flamande, avec quelques membres du personnel statutaire/délégués, saisit la Cour constitutionnelle pour faire annuler le décret de licenciement.

Il est important de souligner que les syndicats ne sont pas les seuls à s'opposer au décret de licenciement des fonctionnaires statutaires des administrations locales. En tant que syndicat, nous tenons à souligner que tout le monde, du haut au bas de l'échelle, est inquiet. En effet, les implications de ce décret sont conséquentes pour notre démocratie.

La raison principale du déploiement de cette procédure est l'atteinte de l'indépendance du fonctionnaire. Nous maintenons que les fonctionnaires doivent rester protégés. Les fonctionnaires locaux sont là pour servir les citoyens et non pour satisfaire les intérêts du bourgmestre ou des échevins. Le décret de licenciement crée un climat dans lequel les fonctionnaires n'osent plus agir contre les politiciens qui abusent de leur pouvoir.

Contre l'arbitraire politique

Il est désormais facile pour les élus locaux de se débarrasser des fonctionnaires qui auparavant étaient protégés par leur statut. Garantir la protection des fonctionnaires contre l'arbitraire politique est essentiel pour un service public juste et impartial. Les fonctionnaires jouent un rôle crucial dans le maintien de l'intégrité des institutions publiques et servent l'intérêt public sans être influencés par des motivations politiques.

Nous constatons déjà que certains membres du personnel sont particulièrement visés. Ils gênent un éventuel favoritisme des élus locaux. Une solide motivation ne sera plus nécessaire, car une fois licencié, la décision est irréversible, contrairement à la procédure disciplinaire qui existait auparavant.

La sécurité de l'emploi

Ce décret de licenciement ouvre également la porte à toutes sortes de privatisations ou à la suppression des compétences provinciales. Auparavant, il fallait chercher des solutions pour le personnel statutaire mis sur une voie de garage.

Aujourd'hui, nous craignons que ces fonctionnaires soient facilement mis à la rue sous couvert de réorganisation. Un mandataire politique peu soucieux de l'intérêt général est évalué tous les six ans, mais un fonctionnaire qui n'écoute pas ce mandataire au nom de la loi sera, grâce à ce décret de licenciement, mis à la rue. Cela met en péril la sécurité de l'emploi dans le secteur local et rend ce secteur peu attractif. Peu de personnes seront encore prêtes à accepter un poste au sein d'une administration locale, vu le risque permanent de licenciement.

Nous attendons avec impatience l'arrêt de la Cour constitutionnelle qui, nous l'espérons, apportera une solution. ■

Christel DEMERLIER
Présidente VSOA-ALR Région Flandre

Perte de 20 millions d'euros pour les CPAS bruxellois

Une déclaration de guerre

Le SLFP représentant le personnel des CPAS de la Région bruxelloise se soulève contre la décision du gouvernement régional bruxellois de raboter de 20 millions d'euros les subventions accordées aux CPAS pour des postes de première ligne subsidiés dans le cadre de la crise énergétique.

Les délégués SLFP-ALR de la région bruxelloise.

Doit-on rafraichir la mémoire du Ministre et lui rappeler que les CPAS constituent le dernier rempart de sécurité pour les citoyens les plus fragilisés et que la pauvreté ne fait qu'augmenter à Bruxelles ?

Les effets des différentes crises subies depuis maintenant plus de 4 ans, sont loin d'être terminés et la flambée des prix de l'énergie se fait encore durement sentir au niveau de la population.
Ne pas pérenniser ce subside de 20 millions d'euros équivaut à la suppression de +/- 247 emplois de travailleurs engagés dans les différents CPAS, que ce soit au niveau des services sociaux généraux ou au niveau des cellules Logement et Energie.

A l'heure actuelle dans la plupart des CPAS, les usagers doivent attendre longtemps avant de pouvoir être aidés vu la surcharge de travail et le manque criant d'effectifs. Que va-t-il se passer dans les mois, voire les années à venir avec autant de postes de 1ère ligne en moins ! Supprimer autant d'emplois dans la conjoncture actuelle renforcera inévitablement la pauvreté et poussera de nombreux bruxellois dans la misère.

Cette fin de subside, subite, du gouvernement bruxellois sur nos CPAS va fragiliser encore plus les travailleurs sociaux et la qualité du travail rendu aux plus démunis. La surcharge du travail qui engendrera de nouveaux burnouts, la diminution de la qualité du suivi social, la détérioration du bien-être au travail, et le renforcement de la précarité de l'emploi seront les maîtres mots de l'avenir.
De plus, quelle image donnons-nous aux futurs travailleurs sociaux tout en sachant que la branche des CPAS n'est pas une première option pour la plupart d'entre eux ?

Depuis de nombreuses années, le SLFP demande des garanties pour nos travailleurs des CPAS, avec la pérennisation des subsides, le remboursement du RIS à 100% pour toutes les structures qu'elles soient petites, moyennes ou grandes et surtout une vision à long terme de la politique sociale pour Bruxelles.

Cette décision du Ministre qui a en charge les CPAS bruxellois, est donc ressentie par les travailleurs comme une gifle et une véritable déclaration de guerre. Et certains y voient même « la mise à mort » des CPAS.

Le SLFP ne peut l'accepter et nos délégués se mobiliseront pour nos travailleurs des CPAS. ■

Sophie FAUT
Présidente Régionale SLFP-ALR Bruxelles

Vague Bleue

Le SLFP-Défense a également lancé une nouvelle campagne de visibilité au début de cette année. Notre 'Vague Bleue' a incontestablement été un succès. Tant pour la reconnaissance de notre organisation que pour le renforcement des liens entre les délégués locaux et les membres, qui ont eu une année très chargée pour diverses raisons.

Après avoir distribué le disque de stationnement bleu SLFP-Défense pour tout le personnel de la Défense à l'entrée du quartier, nous avons invité nos membres à une réception de Nouvel An au sein des installations HORECA. Ce moment de détente a également été une excellente occasion de sonder les membres sur la manière dont nous pouvons encore améliorer nos services et les aider de manière plus efficace.

Nous souhaitons donc remercier tous nos délégués locaux et les membres pour leur accueil chaleureux, leurs sourires amicaux et l'engagement dont ils ont fait preuve. Cela prouve, une fois de plus, que nous sommes un syndicat proche de vous au sein de la Défense et que nous excellons dans notre travail d'adhésion.

Vous trouverez plus d'informations et de photos sur la page Facebook du SLFP-Défense. ■

Consultation ministre

Nos responsables s'entretiennent régulièrement avec le cabinet du Ministre de la Défense. Nous profitons de ces moments de consultation pour discuter des problèmes actuels. Nous intervenons directement auprès de la Ministre concernant les questions urgentes et importantes. Tout au long de cette législature, la Ministre a toujours accordé une grande importance à ces réunions et a donné suite aux questions portées à son attention par le SLFP-Défense. Nous remercions donc la Ministre pour cette coopération.

À l'approche des élections, le président du SLFP-Défense, Chris Huybrechts, a donc profité de ce moment pour présenter à la Ministre la 'Vision 2024-2030' du SLFP-Défense et l'expliquer en détail. Ce document est le guide de nos préoccupations pour la prochaine législature et la ministre l'a donc reçu avec beaucoup d'intérêt. C'est ainsi que nous travaillons de manière proactive pour nos membres et pour l'avenir de la Défense. ■

Indemnité vélo

L'indemnité vélo maximale pour les salariés qui est exonérée d'impôts, a augmenté depuis le 1er janvier 2024. Chaque salarié a droit à cette indemnité vélo, qui passe de 0,27 € à 0,35 € par kilomètre parcouru en 2024. Cette indemnité est actuellement plafonnée à 2.500 euros. Jusqu'à ce montant, l'indemnité vélo est exonérée de cotisations sociales et fiscales.

Notre organisation a demandé à ce que ce plafond soit augmenté car il pourrait être préjudiciable aux militaires, qui parcourent généralement de plus longues distances. Nous vous tiendrons informés. ■

Nous sommes présents pour vos familles lorsque vous êtes en opération

Le personnel de la Défense joue un rôle essentiel dans la sécurité et la protection de notre pays. Au cours des opérations militaires, ces hommes et femmes sont souvent envoyés à l'étranger, où ils doivent faire face à des environnements dangereux et à la séparation émotionnelle d'avec leurs proches. Dans ces moments difficiles, recevoir un soutien peut s'avérer inestimable.

© Belgian Defence

Le SLFP-Défense met un point d'honneur à apporter ce soutien. L'un des aspects de ce soutien est l'aide apportée aux familles du personnel de la Défense stationné à l'étranger. Comprendre les défis auxquels ces familles sont confrontées, est au cœur de la mission du SLFP-Défense.

Oreille attentive

En offrant une oreille attentive aux familles du personnel en mission, nous connaissons les préoccupations des deux parties. C'est, entre autres, un aspect important du soutien que nous apportons. Qu'il s'agisse de répondre à des questions, de fournir des informations ou d'offrir un soutien émotionnel, le SLFP-Défense est toujours prêt à aider. Cette aide est particulièrement précieuse pour les personnes qui ne savent pas vers qui se tourner pour exprimer leurs préoccupations et leurs questions.

Outre le soutien émotionnel, le SLFP-Défense travaille également en étroite collaboration avec les parastataux et d'autres organisations afin de résoudre les problèmes pratiques qui peuvent se poser aux familles du personnel militaire à l'étranger. Qu'il s'agisse de trouver un logement, de fournir des conseils financiers ou des informations sur les services et les installations, le SLFP-Défense joue un rôle clé en mettant les familles en contact avec les bons interlocuteurs.

Point de contact

N'oubliez donc pas d'informer votre famille lorsque vous partez en mission. Nous ne sommes pas seulement là pour nos membres, nous serons aussi un point de contact important pour leurs proches ! ■

Dernière tranche de l'augmentation salariale

Après une longue attente, le personnel militaire a bénéficié de la dernière tranche de l'augmentation salariale en janvier 2024. Il s'agit donc de l'aboutissement d'années de travail obtenu grâce à un travail syndical fort.

Si notre organisation est satisfaite de la revalorisation des salaires à un niveau similaire aux autres professions de la sécurité, notre travail n'est certainement pas terminé. Le SLFP-Défense continue donc de se battre pour un alignement systématique vis-à-vis des autres métiers de sécurité, ou au moins pour une révision périodique des salaires, afin d'éviter de se retrouver à nouveau à la traîne dans les années à venir.

Nous remercions nos membres pour la confiance qu'ils nous accordent et espérons qu'avec ce dossier très visible, ils profiteront également des fruits de leur confiance et de notre travail. ■

Gouvernement Vivaldi

Rupture de parole, peu de fiabilité et manque de respect pour la police

Le gouvernement Vivaldi, aux commandes de la Belgique depuis le mois d'octobre 2020, est une coalition de partis libéraux, socio-démocrates, écolos et chrétiens-démocrates. Nous approchons doucement des élections fédérales du 9 juin 2024. Essayons de voir de quelle façon juger ce gouvernement par rapport à des questions touchant au secteur policier et aux relations avec les syndicats. Sans vouloir vous priver du plaisir de votre lecture, nous pouvons déjà vous rassurer : le mot 'honteux' est bien approprié.

Rupture de parole

Durant le second semestre 2020, en pleine période Corona, après qu'un certain nombre d'entreprises et de services publics aient octroyé des chèques Corona à leurs employés, nous avons demandé à notre ministre de l'Intérieur si cela ne serait pas aussi une bonne idée pour le personnel de police. Le gouvernement a finalement confié la tâche ingrate et assez difficile à la police de faire respecter les règles 'Corona' (parfois absurdes). Des amendes pour les personnes assises sur un banc dans un parc, pour le non-respect du port du masque buccal, pour maintenir l'ordre public lors de manifestations contre les mesures Corona, ...

Au lieu d'octroyer un chèque, la ministre voulait revaloriser la rémunération des membres du personnel policier de façon structurelle. Nous nous en réjouissions bien entendu. Les négociations salariales ont commencé début 2021. Après un total de 16 comités de négociations, différentes actions et manifestations des organisations syndicales, deux organisations sont parvenues - début 2022 - à un accord avec les ministres de l'Intérieur et de la Justice par rapport au volet qualitatif. Après plus de 20 ans, une augmentation salariale pour le personnel policier. Un "accord historique" selon la ministre de l'Intérieur. Une augmentation salariale structurelle de 5% en moyenne. La retraite anticipée à partir de 58 ans, officiellement le régime de non-activité préalable à la pension, demeure un droit individuel. C'est ce que le ministre annonçait avec beaucoup de fierté.

Malheureusement, il ne reste rien de l'ensemble de l'accord sectoriel. L'augmentation salariale promise à partir du 1er janvier 2023 a été étalée par l'autorité sur une période de trois ans (45 % en 2023, 45% en 2024 et 10% en 2025), le régime de non-activité préalable à la pension a été supprimé, la prime promise pour le télétravail n'existe que pour les 'happy few' et la deuxième phase des négociations salariales prévues à partir du 1er janvier 2024 n'aura pas lieu. Voici ce qui reste de cet "accord historique" et du respect pour les services de police.

L'année passée, notre ex-ministre de la Justice annonçait avec grande fierté qu'il avait fait en sorte que l'augmentation salariale allait finalement être mise en œuvre plus rapidement. Probablement par pure honte, il a avancé d'une année la dernière tranche de 10% qui était prévue pour le 1er octobre 2025, pour la verser en même temps que les 45% restants prévus pour le 1 octobre 2024. Concrètement, cette dernière tranche représente environs 7 € pour les membres du personnel opérationnel; pour le personnel administratif et logistique (CALog) de la police, il s'agit dans certains cas de 50 centimes! Merci au gouvernement

Vivaldi! Même le président du MR Georges-Louis Bouchez postait sur twitter, à l'époque, que l'augmentation salariale complète pour le personnel de police devait être accordée au 1er janvier 2023. Mais lors du conclave budgétaire du mois d'octobre 2022, durant lequel les excellences de l'Open Vld ont mis à mal notre accord sectoriel, le vice-Premier du MR regardait apparemment dans l'autre direction ou s'est endormi lors des discussions. Nous n'avons pas eu le soutien non plus des autres partis au pouvoir. Notre propre ministre de tutelle, la ministre de l'Intérieur, n'est pas un vice-Premier ministre et ne fait donc pas partie du cabinet restreint - là où les grandes décisions sont prises. Mais notre ministre de la Justice de l'époque, également ministre de tutelle pour la police et vice-Premier ministre était bel et bien assis à cette table et était en plus signataire de notre accord sectoriel.

Mensonges

Le régime de non-activité préalable à la pension était l'objet fétiche des ministres de l'Open Vld depuis longtemps. Durant le conclave budgétaire, ils ont vu l'opportunité d'anéantir ce régime. Car, selon eux, il était inconcevable que des policiers partent en pension à 58 ans et arrêtent de travailler. De tels mensonges trouvent bien entendu bonne oreille dans la population qui, grâce à ce même gouvernement, peut travailler jusqu'à l'âge de 67 ans. Malheureusement la vérité connaît ses droits: les policiers ne peuvent pas prendre leur retraite à 58 ans. Le régime de non-activité préalable à la pension n'est d'application qu'aux membres du personnel qui avaient un âge préférentiel de départ à la retraite au 10 juillet 2014 et qui répondaient à certaines conditions. En plus, il faut effectivement avoir 37,5 années de service pour rentrer de manière attrayante dans ce régime. Il est souvent fait référence à l'accord de coalition qui ne mentionne nulle part l'abolition du régime de la NAPAP. L'Arrêté Royal de 2015 est pourtant clair: la police est placée dans une situation similaire à celle des autres secteurs de la sécurité, avec son propre régime de retraite qui sera valable jusqu'au moment où tous les régimes des retraites anticipées du secteur public fédéral, y compris le présent arrêté, seront adaptés en application de l'accord de coalition et après des discussions menées au sein du Comité National des pensions au sujet des métiers lourds. Mais selon l'ex-ministre Van Quickenborne, cet Arrêté Royal n'était qu'un « bout de papier ».

Vincent Van Quickenborne annonce également que le régime de la NAPAP a été aboli en échange d'une augmentation salariale de 2.000 € que nous aurions reçue. En réalité, les échelles barémiques du cadre opérationnel (à quelques exceptions près) ont été augmentées de 1.000 € bruts non indexés sur base annuelle. Etant donné que l'Etat belge récupère immédiatement 54 € pour chaque tranche de 100 €, nous parlons d'une augmentation salariale d'environ 60 à 70 € nets par mois. Nous sommes donc loin des 5% promis par la ministre Verlinden.

Une autorité fiable est une autorité qui tient ses promesses. Ce gouvernement Vivaldi a malheureusement prouvé le contraire.

Peu fiable

Un autre volet de l'accord sectoriel 2021-2022 traitait de la deuxième phase des négociations salariales. La ministre Verlinden avait en effet promis une augmentation salariale de 150 € nets par mois. Les négociations sur la deuxième phase devaient débuter en janvier 2024. Le protocole d'accord stipule littéralement ce qui suit: "l'autorité est et reste en concertation avec les administrations locales ainsi qu'avec le gouvernement fédéral pour parvenir à une revalorisation pécuniaire progressive de la police. Le début de la deuxième phase est prévu pour janvier 2024. Concrètement, cela signifie que les négociations pour la deuxième phase de cet accord sectoriel seront entamées en janvier 2024 au plus tard, avec pour objectif de les conclure en avril 2024 au plus tard". Signé par Annelies Verlinden et Vincent Van Quickenborne.

Fin 2023, après l'insistance de notre organisation syndicale, la ministre de l'Intérieur a écrit une lettre aux trois associations des villes et communes, leur demandant si elles soutiendraient la deuxième phase des négociations salariales. La réponse était déjà connue avant même que la question ne soit posée: il n'y a pas de marge budgétaire pour entamer des négociations. Entre 2021 et fin 2023, notre ministre de l'Intérieur n'a rien fait pour dégager des moyens ni auprès des villes et communes ni auprès du gouvernement fédéral afin de revaloriser les salaires du personnel de police. Le personnel de police et les organisations syndicales ont été trompés, floués et dupés.

Manque de respect

Cela fait des années que nous ne ressentons plus de respect de la part de nos autorités politiques. Déjà en 2019, le nombre de candidats a chuté de 30%! L'année passée, le nombre de candidats pour la fonction d'inspecteur a encore baissé! Mais il semble que pas une seule âme du monde politique ne s'en préoccupe.

Comment en sommes-nous arrivés là? Ce gouvernement a promis, noir sur blanc, de rendre le métier de fonctionnaire de police plus attrayant. En réalité il n'a fait que le contraire.

Lors de la dernière législature, nous avons aussi eu l'expérience d'un dirigeant de parti qui, dans ce qu'il exprime être un état d'ébriété, a déclaré que les policiers gagnaient trop pour ce qu'ils avaient à faire. Ou encore un ministre de la Justice qui bénéficiait d'une protection policière et qui a organisé une fête d'anniversaire à son domicile ; certains de ses invités ont jugé nécessaire d'uriner contre un combi de police et lui-même a terminé la soirée dans la rue pour un numéro d' 'air guitar'.

Ce gouvernement avait promis de rendre la profession plus attrayante. Il n'y a pas de doute: les politiciens ont semé la pagaille dans la police intégrée, tant sur le plan organisationnel que sur le plan statutaire. La police a été dépecée, les recrutements promis n'ont pas été réalisés et le métier a été rendu moins attrayant. La confiance des organisations syndicales a été fortement altérée. Du respect pour la concertation sociale et pour les accords conclus? Pas avec ce gouvernement Vivaldi, c'est clair.

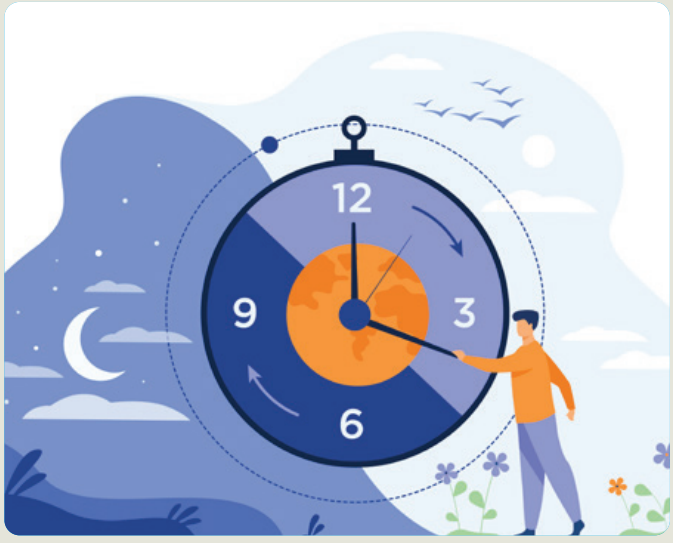
Nous recevons souvent la question: quel parti politique défend encore la police? Quoi qu'il en soit, nous attendons toujours une réponse. Les parlementaires et les bourgmestres ayant encore de bonnes intentions vis-à-vis de la police ne sont pas entendus... Ils sont mêmes bâillonnés.

Il ne nous reste plus qu'à espérer que nous pourrons oublier cette période gouvernementale le plus vite possible et que le prochain gouvernement s'efforcera d'améliorer la police pour en faire un métier attrayant avec de meilleurs salaires, tout en respectant les accords conclus. ■

Patrick ROIJENS
Gestionnaire National de l'Information

Eventualité d'une réforme des rythmes journaliers ?

Préconisés par l'avis n°3 du Pacte pour un enseignement d'excellence, les rythmes scolaires ont été adaptés, dès la rentrée 2022-23.



Comme si les équipes éducatives n'avaient pas déjà été assez mises à mal par toutes les réformes, une autre recommandation de l'avis n°3 est maintenant sur la table, celle de la modification des rythmes journaliers. Elle consisterait à allonger la journée scolaire d'1h ou 1h30 pour y intégrer une large part des travaux à domicile et des activités extra-scolaires ; ne pas commencer les cours avant 8h30 ; mener une réflexion globale sur l'organisation des séquences de cours en fonction des rythmes de l'enfant et approfondir la formation initiale et continue sur ce sujet afin que les enseignants puissent adapter leurs méthodes pédagogiques; étudier les possibilités de réduire le temps de transport des élèves de l'enseignement spécialisé et, durant les années scolaires couvertes par le tronc commun, étudier l'instauration dans la journée scolaire d'un temps parascolaire pendant lequel des activités culturelles, artistiques, citoyennes, sportives seraient potentiellement organisées par des acteurs extérieurs. A cet égard, il conviendrait toutefois d'éviter les effets pervers d'une forte différenciation de l'offre scolaire qui pourrait en résulter.

Une véritable opacité

Si la plupart des partis politiques s'entendent pour affirmer qu'une modification de ces rythmes journaliers est indispensable, comme en atteste l'enquête qui vous a été envoyée en ligne afin de récolter vos avis sur la question, il règne une véritable opacité quant aux tenants et aboutissants.
Concrètement, cela veut-il dire qu'au final, les MDP devraient prester leurs 38 périodes à l'école, comme cela avait été annoncé en son temps, afin de ne plus avoir de travail à domicile ? Si c'est le cas, beaucoup de questions se posent... Si on allonge le temps de sieste dans le maternel, et qu'on reprend les cours jusqu'à 17H 17H30, qui assurerait ces surveillances ? Même schéma pour les années du tronc commun : si le temps de travail des enseignants est prolongé par une possibilité de rémunération lors des temps de parascolaires, comment tous ces MDP feraient-ils pour assumer leurs préparations, corrections, ... ? Et pour ceux que cet encadrement n'intéresse pas mais qui devraient rester plus tard, devraient-ils apporter leurs ordinateurs (s'ils en disposent) pour l'élaboration des préparations de cours vu que toutes les écoles ne sont pas équipées de matériel informatique performant. Et comment disposer d'une quiétude bien légitime pour effectuer les corrections de manière optimale ?

Et les autres catégories des membres des personnels ?

Et pour le PAPO ? Et les éducateurs ? Les agents des CPMS ? Que deviendraient ces catégories de personnel ? Leur temps de présence à l'école serait-il, lui aussi, étendu à l'instar des élèves? Il est clair que leurs horaires en seraient bouleversés et que par un probable système de tournante, certains devraient rester plus longtemps à l'école.
Il ne faut pas oublier qu'un des avantages des métiers de l'enseignement c'était justement que les heures de présence à l'école étaient limitées et que les équipes éducatives pouvaient gérer leur temps comme elles l'entendaient en dehors des heures scolaires.

Alors que les hautes écoles se vident après l'allongement du nombre d'années d'études indispensables pour devenir enseignant dans le fondamental et le degré inférieur de l'enseignement secondaire ainsi que par la peur de s'engager dans cette voie à cause des réformes et de l'augmentation colossale du travail administratif, cette nouvelle réforme ne risquerait-elle pas de sonner le glas de notre enseignement, déjà marqué par une pénurie profonde. Même s'il semble indispensable de tenir compte du rythme biologique des élèves et de s'adapter à l'évolution de la société.
Heureusement, cette réforme ne sera pas actée sous cette législature-ci.

Mobilisation

En attendant, notre vice-Présidente, Muriel Vigneron, est invitée au Parlement afin d'y remonter les avis de l'enquête expliquée plus haut et de vous défendre assidûment. Croisons les doigts pour qu'elle soit écoutée et entendue ! Des présidents de nos sections locales y participeront également afin de mettre en avant, par des exemples concrets, vos réalités de terrain.

En outre, une ultime action de mobilisation pour manifester notre mécontentement et notre désillusion aura lieu avant les élections ! La date n'est pas encore fixée, mais il est impératif que les écoles soient désertes si on veut enfin être pris en considération.
Suite dans le prochain magazine Argument. ■

Catherine HENRARD
Permanente syndicale