



argument

8 mars



Journée
internationale
des droits des
femmes

Contact

SECRETARIAT GÉNÉRAL

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

CHEMINOTS

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

AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

T. 02/201 14 00
E-mail: contact@slfpvsoa.be

ONDERWIJS

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

ENSEIGNEMENT

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

LA POSTE

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

PROXIMUS

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

ORDRE JUDICIAIRE

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

DÉFENSE

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

FINANCES

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

POLICE

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

Contenu



Prime syndicale 2021

4

Tout le personnel doit recevoir une demande de prime syndicale pour le 31 mars. Nous rappelons ce que vous devez faire.



Le personnel fédéral mérite également reconnaissance et pouvoir d'achat

6

Une délégation du SLFP et de la CSC services publics a rendu visite à tous les vice-Premiers ministres et aux partis de la majorité. Nous poursuivons le combat.



Interview SLFP-Poste

10

Les membres ont élu Luc Tegethoff comme nouveau président pour succéder à Paul Herregodts à partir du 1er mars. Argument a interviewé les deux syndicalistes à propos de la situation chez Bpost.



Le retour au temps de l'esclavage à la Justice ?

14

Le règlement de travail tant attendu est mis aux oubliettes par certaines juridictions. Le SLFP étudie une possibilité de recours judiciaire devant des juridictions internationales.



Interview SLFP-Police

16

Fin janvier, les syndicats policiers ont abouti à un accord sur l'amélioration des conditions barémiques et de travail avec la ministre Annelies Verlinden. Argument a rencontré Vincent Gilles et Vincent Houssin. Quel regard jettent-ils rétrospectivement sur cet accord, où en est la violence contre les agents de police et que faire à la décroissance de l'afflux de nouveaux candidats policiers ?

La carte SLFP exclusivement numérique

A partir de 2022, votre carte avantages du SLFP ne sera plus proposée que sous forme numérique.

Vous pouvez consulter votre carte d'affilié, la télécharger ou l'imprimer via votre profil sur www.slfp-avantages.be



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



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

Colophon

Editeur Responsable
Membres de la rédaction

François Fernandez-Corrales, Rue Longue Vie 27-29, 1050 Bruxelles
Pierre Boquet, Koen De Backer, Henri De Baer,
Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Nicole Hertoghs, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens, Guy Van Cauwenberghe, Jimmy Verlez, Nancy Waelbrouck et Patrick Waumans
Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy Roto sa

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression



Le retour du printemps

Comme beaucoup, nous aspirons au retour du printemps et de la fin des restrictions sanitaires. Mais, nous sommes, comme vous toutes et tous, préoccupés par l'augmentation des prix de l'énergie suscitée notamment par les tensions géopolitiques en Europe de l'Est, notamment la guerre que la Russie a déclenchée en Ukraine. Cela aura des conséquences pour chacune et chacun de vous et seules des revalorisations salariales permettront d'en atténuer les effets.

Ce 8 mars est la journée de la défense des droits des femmes. Il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas de la journée de la femme, mais bien d'une journée de protestation à l'encontre de la discrimination perdurant entre femmes et hommes. Le SLFP, notre syndicat, veut briser le plafond de verre qui limite trop souvent l'évolution professionnelle des femmes.

C'est pourquoi, nous soutenons toutes les actions visant à atteindre l'égalité totale en matière de droits, de salaires et de carrières et ce sans distinction du sexe. Toutes nos revendications et toutes les mesures prises par l'autorité vis-à-vis du personnel doivent être examinées à la lumière du genre.

« Nous attendons avec impatience la fin des mesures Covid, mais sommes préoccupés par l'état de guerre en Europe de l'Est. »

Vers la mi-mars, le contrôle budgétaire permettra de voir plus clair quant aux budgets disponibles à la concrétisation des accords sectoriel et intersectoriel. Faut-il le répéter à chaque fois, les autorités publiques ont toujours pu compter sur les services publics, même au plus fort des crises successives de ces dernières années ? Il est donc



urgent de les revaloriser aux niveaux qualitatifs et pécuniaires pour qu'ils restent attractifs et que l'on évite leur délitement.

L'autre dossier qui retient toute notre attention est la réforme des pensions de la ministre Lallieux. Nous sommes en attente des premières réunions pour nous faire une idée exacte sur la portée réelle des réformes annoncées. Au cours de la dernière législature et malgré un accord de deux syndicats, le dossier pénilibilité a été mis dans le

placard. Ce qui a provoqué d'énormes et compréhensibles frustrations, nous comptons pouvoir à nouveau en débattre et arriver à une solution.

Le printemps s'annonce bien rempli.

Comme à chaque fois, le SLFP sera attentif et mettra tout en œuvre pour défendre vos intérêts. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP



PRIME SYNDICALE 2021

En tant que membre du personnel (statutaire ou contractuel) dans l'un des services publics, vous recevez de votre employeur avant le 31 mars 2022 une « demande de prime syndicale ».

A partir de cette année, certains formulaires contiennent un code QR, dépendant de l'employeur, incluant un certain nombre de données, mais les autorités ne sont pas encore prêtes à passer à un système totalement numérisé. Cela signifie que cette année vous devez encore envoyer le formulaire original. Les photocopies, documents scannés ou envoyés par e-mail ne sont pas pris en compte.

Que dois-je en faire ?

Vérifiez l'exactitude de vos données dans la partie A. Dans la négative, corrigez-les et complétez la partie B. Indiquez votre numéro de compte IBAN dans la partie C. N'oubliez pas 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 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.

Faites-le avant le 1er juillet 2022. 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 2022.

Si vous ne recevez pas la demande ou si vous la perdez, vous signez une déclaration sur l'honneur. 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 164,04 euros au cours de l'année de référence 2021. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

Cotisation minimale 2021	Prime syndicale
€ 164,04	€ 90,00
€ 123,03	€ 67,50
€ 82,02	€ 45,00
€ 41,01	€ 22,50

www.slfp.eu/prime-syndicale

SLFP-CHEMINOTS

Rue Longue Vie 27-29 • 1050 BRUXELLES
Tél 02/213.60.60 • 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

Rue du Commerce, 20 • 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.eu

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
Tél 02/529.81.30 • info@vsoa-onderwijs.be

8 mars – Journée internationale des droits de la femme

Le fossé salarial reste une réalité

Egalité des chances ? Cela semble évident, mais ce n'est hélas pas encore la réalité. Le fossé salarial n'est toujours pas comblé. A

l'occasion de la journée internationale des droits de la femme du 8 mars, le SLFP-Gender rappelle ce fossé.



Même si les barèmes des hommes et des femmes sont à égalité dans les services publics, le fossé salarial y reste une réalité. L'explication se situe principalement dans le choix de la profession et donc dans le choix des études, le travail à temps partiel, le choix des rôles dans la sphère sociale, dans la répartition des tâches ménagères et l'éducation des enfants. Comparativement aux hommes, les femmes ont moins de possibilités de promotion et de formation. « Equal pay » hommes-femmes et la lutte contre le plafond de verre sont par conséquent des priorités absolues pour le SLFP-Gender.

Le fossé des pensions

Dans le cadre de la journée internationale des droits de la femme du 8 mars, nous soulignons particulièrement le fossé entre les genres en

matière de pensions ! Au niveau des pensions, l'inégalité persiste entre hommes et femmes. Les femmes ont généralement une carrière plus courte et travaillent plus fréquemment à temps partiel. C'est souvent pour prendre soin de la famille ou d'autres personnes. Les fonctions dirigeantes sont aussi et encore toujours réservées dans une large mesure aux hommes. C'est ce qu'il est convenu d'appeler le plafond de verre auquel les femmes se heurtent. Ou en d'autres termes, les femmes peuvent bien grimper dans la hiérarchie, mais sont trop souvent limitées à un certain niveau. Cela se reflète dans un montant de pension moins élevé.

Dans le secteur privé, le fossé salarial est beaucoup plus large et par conséquent aussi le fossé entre les genres en matière de pensions. Dans une même fonction, les femmes gagnent encore

beaucoup trop souvent moins que les hommes. Selon l'« Institut pour l'égalité des femmes et des hommes », le fossé salarial est facilement mesurable, mais la véritable discrimination salariale est souvent escamotée. C'est ainsi que dans le secteur privé, des intitulés différents sont parfois systématiquement utilisés pour les fonctions de travailleurs féminins et masculins et ces intitulés des fonctions sont liés à d'autres échelles barémiques. Les travailleurs ne savent souvent pas combien leurs collègues gagnent exactement. De cette façon, des différences flagrantes peuvent passer inaperçues. C'est la raison pour laquelle la Commission Européenne met en avant le principe de la transparence salariale : par la création de clarté sur les salaires, la discrimination est rendue plus difficile.

Le SLFP demande que l'élimination du fossé entre genres en matière de pensions soit en tête du débat sur la réforme des pensions. La ministre des Pensions promet de soumettre chaque nouvelle mesure au test du genre, mais cela n'est qu'un premier pas.

Bonus

L'inégalité des pensions entre hommes et femmes doit être réduite entre autres en :

- rehaussant le montant minimum des pensions pour les femmes n'ayant pas pu bénéficier d'une carrière complète ou sans emploi
- en octroyant la possibilité pour les femmes de bénéficier d'un bonus pension
- en valorisant les interruptions carrières pour raisons familiales dans le calcul de la pension, et cela sans limites.

Le SLFP-Gender suit attentivement la question.

#internationalwomensday
#publicservicesforequality

Cindy WILLEM
Vice-présidente SLFP-Gender

Le personnel fédéral mérite également reconnaissance et pouvoir d'achat

Les discussions pour un accord sectoriel ont enfin repris. La dernière révision des barèmes remonte à 20 ans. Toujours pas de 13^{ème} mois à part entière et pas de chèques-repas. Le personnel de la fonction publique fédérale mérite mieux que ça. Le SLFP continue le combat pour de bonnes conditions salariales et de travail pour le personnel de la fonction publique fédérale.



La délégation du SLFP, d.g.à.d. Céleste-Daphnée Kanuma, Stefaan Slaghmuylder, Steven Vlasschaert, Lennert Mervilde et Michiel Reynders



Nous rappelons les points les plus importants.

L'accord sectoriel

Il y a tout juste un an, nous avons remis notre cahier de revendications à la ministre De Sutter (Groen !). Elle nous annonçait sa volonté de conclure un nouvel accord sectoriel pour la mi-2021. Le SLFP a mené des discussions intenses sur plusieurs aspects de l'accord et a formulé des propositions très concrètes, entre-autres concernant la prime de fin d'année et les chèques-repas. A l'heure actuelle, il n'y a toujours pas d'accord sectoriel pour le personnel de la fonction publique fédérale, mais les discussions ont enfin redémarré.

La révision des barèmes

La dernière augmentation des barèmes du personnel de la fonction publique fédérale remonte à 2002. Cela fait donc 20 ans. La charge de travail par contre ne fait qu'augmenter. L'intention en 2002 était d'harmoniser les

échelles fédérales avec les salaires du secteur privé. Depuis 2002, les salaires fédéraux ont uniquement été adaptés à l'index, et même pas complètement étant donné qu'il y a eu un saut d'index et que l'index santé a été adapté. Globalement, le pouvoir d'achat du fonctionnaire fédéral a régressé. Les membres du personnel qui ont les salaires les plus bas sont les premiers touchés.

Un « 13^{ème} mois » à part entière

Cela fait plus de dix ans que le monde politique nous promet une allocation de fin d'année à part entière pour tous les membres du personnel de la fonction publique fédérale. Jusqu'à présent, cette promesse n'a pas été tenue.

L'accord sectoriel de 2007-2008 contenait déjà une disposition qui prévoyait une augmentation graduelle de la prime de fin d'année pour évoluer vers un 13^{ème} mois à part entière. Un premier pas avait été franchi, mais depuis 2009 plus aucune augmentation n'a été réalisée.

Lors des discussions sur l'accord sectoriel, nous

avons formulé des propositions concrètes pour une augmentation graduelle de l'allocation de fin d'année, d'abord pour les niveaux D et C et ensuite pour les niveaux B et A. Malheureusement, le gouvernement n'a pas voulu libérer de moyens.

Les chèques-repas

L'attribution des chèques-repas peut parfaitement être combinée avec le maintien des restaurants d'entreprise en gestion propre. En Flandre, ce double système semble bien fonctionner.

Le personnel fédéral ne peut pas demeurer en reste avec ces catégories. Mais le gouvernement ne s'est pas encore montré disposé à libérer le budget nécessaire.

Les économies sur les budgets du personnel

La charge de travail du personnel de la fonction publique fédérale ne cesse de s'alourdir à cause d'effectifs qui diminuent comme une peau de chagrin, d'économies incessantes et d'un démantèlement des budgets du personnel. La situation

devient insoutenable, ce qui se répercute sur la prestation de service.

Des carrières attractives

L'introduction du travail intérimaire et la contractualisation qui s'intensifie, entraînent une dégradation des conditions de travail. Trouvera-t-on encore des candidats pour venir travailler dans la fonction publique fédérale ?

En visite chez les vice-Premiers ministres

La revendication du SLFP et de la CSC services publics est claire : tenir compte de nos revendications lors du prochain contrôle budgétaire de la mi-mars. Et c'est possible en laissant une marge budgétaire suffisante pour réaliser au travers de discussions sur un nouvel accord sectoriel une revalorisation significative du pouvoir d'achat des fonctionnaires fédéraux.

Pendant la pandémie du coronavirus, le personnel de l'autorité fédérale a lui aussi prouvé qu'il est un secteur essentiel. Il est donc temps de joindre le geste à la parole de l'appréciation politique par l'attribution d'un budget à pourvoir par le biais de la concertation sociale.

Une délégation du SLFP et de la CSC services publics a rendu visite à tous les vice-Premiers ministres et aux partis de la majorité pour commenter nos revendications avec force.

Voyez plus de détails sur notre campagne sur www.slf.eu

Pour connaître le dernier état de ce dossier nous vous renvoyons à la newsletter générale du SLFP. Si vous ne la recevez pas encore, enregistrez-vous via www.slf.eu/newsletter



Les délégations du SLFP et de la CSC services publics rendent visite aux présidents des partis majoritaires.

Le Tribunal confirme

La légalité des shifts de 24 heures

Le Tribunal de première instance du Hainaut confirme la légalité des shifts de 24 heures pour les agents des zones de secours.



© Belgaimage - ERIC LALMAND

Le Tribunal de première instance du Hainaut, division Mons a donné raison au SLFP et autorise la Zone de secours Hainaut-Centre de proposer au personnel opérationnel le choix entre le régime de garde de 12 heures (régime dit de 12/24/48) et le régime de garde de 24 heures (régime dit de 24/72).

Le Tribunal considère en effet que :

- La loi du 19 avril 2014 autorise la fixation de garde de 24 heures et contrairement à ce que prétend la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden, il n'existe aucune nécessité de justifier cette durée par un besoin opérationnel. Le régime de garde de 24 heures est donc parfaitement légal ;
- Il n'appartient pas à la Ministre d'interpréter la loi sous peine de méconnaître la séparation des pouvoirs ;
- En faisant référence à la Directive 2003/88/CE et à la violation du principe de proportionnalité pour annuler la décision du Conseil de la Zone de Secours autorisant le choix entre les shifts de 12h ou les shifts de 24h, la Ministre s'appuie sur un motif erroné et ne justifie sa décision ;
- L'adoption du régime 24/72 ne constitue pas une régression significative, comme le prétend la Ministre.

Le 16 mars 2016 la Cour Constitutionnelle confirmait déjà la légalité des shifts de 24 heures au droit européen. Par cet arrêt, la Cour constitutionnelle rappelle ainsi que la possibilité d'effectuer des gardes de 24 heures constitue bien une dérogation à la Directive mais qu'une telle dérogation est tout à fait possible pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service.

La légalité de la possibilité d'effectuer des shifts de 24 heures n'est donc plus contestable.

L'interdiction de pouvoir choisir entre les shifts de 12 heures et les shifts de 24 heures entraîne des conséquences préjudiciables pour les agents :

- La perte du bénéfice de longue période de repos et de récupération tant physique que psychique ;
- Une déconnexion complète et étant avantageuse dans l'organisation de la vie privée, de la vie familiale, voire de la vie professionnelle ;
- Le nombre de déplacements seraient doublés pour une même période de 96 heures.

Le Tribunal confirme donc la position du SLFP et autorise la Zone de secours Hainaut-Centre de proposer au personnel opérationnel le choix entre le régime de garde de 12 heures et le régime de garde de 24 heures.

Situation des zones

La baisse du nombre d'agents volontaires rend la situation extrêmement difficile dans plusieurs zones de secours.

Deux ans de pandémie, des inondations catastrophiques et maintenant des tempêtes à répétition. Les zones de secours sont confrontées à de nouveaux risques et à une augmentation sans précédent du nombre d'interventions. Ont-elles les moyens et le personnel en suffisance ?

Une auto-échelle des pompiers de Bruxelles a été envoyée en renfort à la côte lors de la tempête le dimanche 20 février. Un déplacement de plus de 100 km pour effectuer un renfort dans une zone ! L'achat d'une auto-échelle représente un investissement de +/- 500.000 euros.

L'augmentation des dotations fédérales annoncée fin 2021 n'a pas tenu longtemps sa promesse. Le Gouvernement fédéral a décidé de procéder à des économies et les dotations sont impactées. Une diminution de 1.700.000 euros a été décidée pour 2022.

Le SLFP rappelle que les zones de secours sont en première ligne d'une pandémie depuis plus de deux ans, ont connu des inondations catastrophiques et meurtrières en juillet, et font face depuis quelques jours à une tempête.



© Belgaimage - ERIC LALMAND

Est-ce le moment de faire des économies sur le dos de services essentiels alors qu'ils connaissent de plus en plus d'événements liés à un changement climatique ? ■

Eric LABOURDETTE
Président SLFP zones de secours

Steven Vlasschaert

Nouveau président du secteur fédéral



Steven Vlasschaert (59), le nouveau président du secteur fédéral, et le successeur de Marc De Vos, a commencé sa carrière dans les services publics le 1er décembre 1986 à l'Office national de l'emploi. Cela signifie 35 ans de service.

Il a toujours travaillé à l'ONEM, d'abord pendant 13 ans au Bureau du Chômage de Bruxelles et à partir du 1 janvier 2000 à la Direction Informatique de l'Administration Centrale de l'ONEM. C'est à cette époque qu'il s'est lié d'amitié avec un certain nombre de représentants de la VSOA-SLFP. « J'aimais leur libéralisme à tendance sociale, car il correspondait à mes propres idées », sait Steven. « En 2003, ils m'ont demandé de devenir délégué. J'ai tout de suite aimé apprendre à connaître une organisation d'une manière différente. Au sein du comité ONEM du SLFP, j'ai également pu entrer en contact avec des délégués d'autres bureaux de chômage de toute la Belgique. Le travail syndical me convenait bien. Très vite, j'ai été autorisé à participer aux comités de concertation intermédiaires de l'ONEM. J'y ai acquis beaucoup d'expérience. »

Secteur 20

A partir de 2007, Steven a représenté l'ONEM dans les réunions du secteur 20 du SLFP. C'était l'occasion de rencontrer encore plus de personnes intéressantes. Tout comme les délégués de l'ONEM, les membres du comité du secteur 20 sont des syndicalistes tout aussi passionnés et motivés. C'était

un plaisir de travailler avec eux. « En 2009 ils m'ont élu président du Secteur 20, ce qui m'a permis d'avoir plus de contacts avec les collaborateurs de AFRC comme Bea Foubert et François Fernandez-Corrales, qui était président national du AFRC à ce moment-là. Deux personnes qui constituent aujourd'hui le sommet de notre syndicat. »

Au début de l'année 2014, Steven a été élu au sein de l'ONEM pour devenir dispensé. C'était donc François qui lui a proposé, en tant que dispensé, d'assumer également la tâche de secrétaire fédéral du secteur 20. « J'ai accepté bien volontiers cette tâche et je l'ai fait avec beaucoup de plaisir et de satisfaction depuis lors. »

Bonne équipe

Cela nous amène au présent. En janvier, l'Assemblée générale statutaire du secteur fédéral m'a élu à sa présidence. Lors de la retraite de Marc De Vos le premier février 2022, son mandat de 6 ans a commencé. « Avec le vice-président Lennert, le Trésorier Philippe et les Secrétaires Céleste, Eddy, Jimmy et Michiel, je dispose d'une très bonne équipe autour de moi pour diriger conjointement le secteur fédéral », conclut Steven. ■

CHEMINOTS

Un projet utopique ?

Le ministre fédéral de la Mobilité, Georges Gilkinet, travaille actuellement sur une vision du rail à l'horizon 2040, un projet qu'il souhaite boucler d'ici le printemps en vue de le soumettre au gouvernement. La part de marché du ferroviaire devrait passer de 8 % à 15 % et le volume de transport de marchandises devrait doubler d'ici 2030.

L'objectif étant que les passagers puissent en 2040 compter sur des transferts fluides et fiables. Il est question de pouvoir choisir un maximum de destinations, alors que chaque gare sera desservie au moins deux fois par heure, mais aussi de pouvoir aisément passer à un autre mode de transport public, comme le bus ou le tram.

Pour le trafic ferroviaire international, l'ambition est d'être plus compétitif avec le transport aérien, grâce à des trains de nuit et à grande vitesse vers l'Europe.

Pour mettre cette vision 2040 sur les rails, les travaux en cours misent sur l'élaboration d'un plan par étapes. Il est question à l'heure actuelle d'un document de travail, mais le ministre Ecolo souhaite la finaliser cette année et le présenter au gouvernement.

Dans le cadre d'un budget de 250 millions d'euros à distribuer au rail belge d'ici 2024, qui provient du fédéral, une enveloppe de 28 millions d'euros est directement attribuée à la SNCB pour améliorer l'accessibilité en gare.

D'autre part, la SNCB dédiera l'autre moitié des 28 millions d'euros à des travaux de rehaussement et d'équipement de quais. Une quinzaine de gares feront l'objet de travaux afin de les rendre plus accessibles.

Le SLFP-Cheminots se demande comment les entités vont pouvoir réaliser un projet si am-



© Belgaimage - THIERRY ROIGE

bitieux et rappelle que le personnel est à bout, épuisé par le manque d'effectif.

Après plusieurs décennies d'économies réalisées sur le dos des travailleurs, il est grand temps d'inverser la tendance et de mettre le Cheminot au cœur du débat ! Voyons plutôt ce qu'il se passe dans d'autres services publics : des revalorisations sont d'actualité, permettant ainsi très certainement d'attirer de nouveaux collaborateurs. Cessons de prendre le train en marche...

Le SLFP-Cheminots demande un recrutement important et une revalorisation à la hauteur des attentes des Cheminots ! ■

Relève de la garde chez SLFP-Poste : Luc Tegethoff succède à Paul Herregodts en tant que président.

« Bpost va connaître des turbulences »

Le 11 février 2022, les membres du SLFP-Poste ont élu un nouveau président. Luc Tegethoff a été élu à l'unanimité. Il succède en début mars à Paul Herregodts devenu président en 2019. Cette unanimité était importante aux yeux de Luc parce qu'un président doit pouvoir compter sur la confiance de ses membres. La première étape est franchie. C'est maintenant que le vrai travail commence, car l'un et l'autre prévoient des turbulences chez bpost. Déjà rien que la concurrence effrénée sur le marché de la distribution des colis arrive comme un rouleau compresseur sur l'entreprise publique. Des mots durs sont tombés pendant l'entretien : « Si ça continue comme ça nous devons bientôt négocier des licenciements secs. Et nous ne voulons pas. »



© Belgaimage - VIRGINIE LEFOUR



Il a débuté au SLFP-Poste en novembre 2015 comme délégué de secteur pour la Flandre Occidentale et Gent X, et plus tard il est devenu coordinateur national sous la présidence de Paul.

ACCROISSEMENT DU NOMBRE D’AFFILIÉS

Argument : quels sont les défis pour le nouveau président ?

Paul : « Nous sortons d’une période difficile avec le corona. Catastrophique. Le recrutement a été laborieux. Nous ne pouvions être que peu présents sur le terrain. Mais nous nous en sommes bien tiré. »

Luc : « Pendant sa présidence, Paul est parvenu à accroître progressivement le nombre d’affiliés. C’est fantastique dans une période aussi difficile. Chacun dans l’équipe, sans oublier les délégués locaux, a travaillé très dur. Nous en sommes très reconnaissants à tous les militants. »

Argument : le marché des colis a explosé lors de la période corona. L’e-commerce a connu une accélération rapide. Les grandes entreprises telles qu’Amazon travaillent à bas prix, rendant la position de bpost intenable. Comment appréhendez-vous cela ?

Paul : « Au début de la période corona cela s’est plutôt bien passé. Les autres entreprises n’étaient pas prêtes à assurer la distribution croissante des colis. Nos distributeurs étaient des héros et ils ont fait l’impossible pour servir nos clients. Nous voyons entretemps qu’Amazon met systématiquement la main sur le marché en travaillant avec de la main d’œuvre bon marché. Bpost travaille sur base de contrats corrects, chose que nous ne constatons pas chez certaines autres entreprises du e-commerce et de la logistique. La concurrence devient alors difficile. Nous déplorons dès lors que le politique ne prenne pas suffisamment de mesures pour que la lutte ait lieu à armes égales. »

Paul continuera à apporter son soutien pendant un certain temps avant de partir à la pension début janvier 2023. Les négociations difficiles qui s’annoncent chez bpost seront donc pour son successeur. Paul est devenu président dans des circonstances difficiles, le président en place a dû décrocher pour des raisons de santé. Et pourtant Paul a pu réaliser beaucoup de choses pendant sa courte présidence. Dans le domaine de la communication, une newsletter et un nouveau site web ont été lancés. Des brochures contenant toutes les réglementations de bpost ont été créées dans les trois langues nationales. Et le SLFP-Poste est présent dans les médias sociaux. Paul a aussi investi dans la structure du groupe en attirant de nouvelles personnes sur le terrain.

Bpost se trouve en effet dans des turbulences. Des projets importants sont en vue, comme l’e-commerce et le renouvellement de la CCT. Luc Tegethoff, originaire de Flandre Occidentale, est en attente. Luc a la poste dans ses gènes. Son père, sa tante et son oncle travaillaient à la poste. Il a lui-même débuté en 1988 à Ostende comme facteur pour devenir assez rapidement Lean manager pour les provinces de Flandre Orientale et de Flandre Occidentale. (Dans le Lean Management, les capacités humaines d’une organisation sont ingénieusement exploitées pour créer le plus de valeur possible pour le client).

>>>



Par ailleurs, ces contrats bon marché sont tout sauf favorables à la constitution des droits sociaux, comme la pension. Et au bout du compte, qui devra assister les gens titulaires de ces contrats bon marché ? Le contribuable. »

Paul Herregodts :
« Je déplore que nous ayons si peu de soutien du côté politique libéral. »

Argument : que peut-on faire concrètement dans ce combat inégal ?

Paul : « Il faut une réglementation européenne. Mais tous les partis politiques n'y sont pas favorables. Et ces partis devraient bien réfléchir.

Les conséquences au niveau de la sécurité sociale sont dramatiques pour ces travailleurs mal protégés du point de vue social. Je déplore surtout que le SLFP ait très peu de soutien du côté politique libéral dans ce dossier. »

Luc : « C'est dommage, car l'e-commerce est un dossier important pour bpost. Du côté politique libéral on ne prend même pas la peine de nous contacter. Sinon, nous sommes prêts à informer les députés libéraux intéressés. »

Paul : « Bpost Belgique compte 27.000 travailleurs. Si le climat social relatif au e-commerce continue sur cette voie, nous devons demain négocier des licenciements secs. Et qui sera dupé ? Chacun d'entre nous. Nous n'en sommes pas loin. »

Argument : L'expression est rude ?

Paul : « C'est vrai. C'est la réalité. Si vous

voyez qu'Amazon construit en six mois un nouveau centre de distribution à Anvers, et que pour l'acquisition d'une machine industrielle pour les colis bpost doit faire un appel d'offres qui prend énormément de temps avant la prise de décision, vous aurez tout compris ? »

Luc : « Je comprends que cela n'empêche pas le client de dormir ; il ou elle veut simplement recevoir son colis. Et les grands acteurs comme Amazon le savent très bien. Ils travaillent jour et nuit. Pour bpost c'est impossible. Nous pouvons faire la différence en misant sur l'aspect écologique, parcourir la dernière distance de manière écologique et fournir de la qualité. Je me réfère à la ville de Malines où aucun véhicule non électrique de bpost ne circule encore dans le centre. Nous pouvons faire face à cette concurrence, bien qu'il soit midi moins cinq. Je prévois des turbulences. »

Luc Tegethoff :

« Nous pouvons faire la différence en misant sur l'aspect écologique, parcourir la dernière distance de manière écologique et fournir de la qualité. »

Argument : Le président du PS, Paul Magnette, veut supprimer l'e-commerce. Est-ce une solution ?

Paul : « Honnêtement ? Devons-nous répondre à ces stupidités ? Il a été contesté par tout le monde. C'est un non-sens politique. On ne peut plus imaginer notre société sans l'e-commerce. »

Argument : une nouvelle cct a été signée. Etes-vous satisfaits ?

Paul : « Nous avons sauvé beaucoup de choses pour presque toutes les catégories du personnel. Il y a une amélioration du bien-être et du pouvoir d'achat. Les chèques-repas et les écochèques ont été portés au maximum légal fiscalement immunisé. C'est également applicable pour le chèque-cadeau annuel. On se rapproche du treizième mois à part entière pour le personnel statutaire et contractuel. La prime de fin d'année est augmentée de 50 euros en 2021 et cela se répétera en 2022. Il y a une augmentation de 4% de l'allocation pour connaissance du produit pour les membres du personnel Retail et Postinfo. L'indemnité RGPT est majorée de 25 % et l'allocation de l'entreprise de 50 % (plus d'info sur le site web www.vsoa-post.be). Nous devons être inventifs, parce qu'il faut toujours tenir compte des salaires les plus bas pouvant bénéficier d'un bonus à l'emploi. Concernant le bonus à l'emploi: les travailleurs LP (nouvelle dénomination auxiliaires DA) voient qu'une augmentation salariale a une influence néfaste sur leur bonus à l'emploi, qui diminue automatiquement. Ce sont des vases communicants. »

Luc : « Je signale encore le jour de congé supplémentaire pour le travailleur LP. Nous sommes maintenant à la veille d'une nouvelle CCT. La question est de savoir si on peut obtenir encore plus pour toutes les catégories du personnel. Nous devons aussi examiner la situation des plus de cinquante ans dans le cadre du travail faisable. »

Paul : « La CCT actuelle se termine à la fin de cette année. Les négociations pour une nouvelle CCT doivent encore être entamées. »

Argument : un des points de la cct est l'amélioration de l'assistance juridique des membres du personnel victimes d'agression. Les agressions sont-elles en augmentation ?

Paul : « Ce sont surtout les guichetiers qui sont davantage victimes d'agressions, liées à la période covid où beaucoup de clients sont plus irritables. Bpost élabore un plan et est bien conscient de l'augmentation des agressions. »

LE CORNET BLEU

Argument : vous êtes très actifs pour les pensionnés avec le Cornet Bleu. Quels sont vos projets de ce côté ?

Paul : « L'association fonctionne très bien. Les mesures covid nous ont naturellement obligés à réduire les événements. Nous espérons pouvoir reprendre à partir du mois de mars. Nos membres pensionnés aiment encore savoir ce qui se passe au SLFP-Poste. »



Argument : Nous vous remercions pour cet entretien et nous vous souhaitons encore beaucoup de succès.

Interview :
Cindy WILLEM
Bert CORNELIS

Le retour au temps de l'esclavage à la Justice ?

La Justice, garante des droits, soucieuse de la démocratie, est-elle aussi propre qu'elle tend à le montrer dans ses décisions ?

La Justice se veut moderne. Elle veut entrer dans le 21ème siècle, montrer que l'époque féodale est terminée. Les travailleurs ne sont plus des serfs qui obéissent à un seigneur. Mais est-ce réellement le cas ?



© shutterstock

Durant de nombreuses années, la Justice disposait d'un règlement de travail plutôt rudimentaire. Il était composé de très peu d'articles et laissait beaucoup de marches de manœuvre à chaque greffier/secrétaire en chef. Il était d'ailleurs de notoriété publique que ce règlement ne s'appliquait pas aux greffiers. À la suite d'une réforme et dans un but d'indépendance et d'autonomie de la justice, le greffier/secrétaire en chef a été placé sous l'autorité du magistrat chef de corps en lieu et place du ministère. Celui-ci s'est ainsi délesté de toutes responsabilités.

Des abus

À la suite de différents abus, les syndicats ont commencé à montrer les dents sur cette absence de réglementation. Miracle, plus de 5 ans après, le 1er juillet 2021 sort (enfin) un règlement de travail unifié pour tout l'ordre judiciaire, et tout le personnel (magistrats exclus). Ce règlement est moderne et permet de rentrer dans le 21ème siècle : horaire flexible, choix du système d'enregistrement du temps travail, valorisation du travailleur, meilleure organisation de la vie de famille, prise en compte des besoins des travailleurs, télétravail, ... Sur papier, ça laisse rêveur. Le tra-

vailleure de la Justice est enfin mis sur le même pied d'égalité que les autres fonctionnaires fédéraux.

Nous sommes en février 2022, soit plus de 6 mois après la mise en place du règlement. Le travailleur et les organisations syndicales ont vite déchanté. Si certaines juridictions jouent le jeu, d'autres n'en n'ont que cure. Le règlement est purement et simplement mis aux oubliettes. "On fait comme avant" voici la phrase que nous entendons le plus souvent, suivie de propos de plus en plus alarmants : "mon comité de direction ne suivra pas le règlement" ; "le règlement sera modifié comme on le souhaite et on ne passera pas devant les syndicats" ; "je fais pointer mon personnel et vous pouvez porter plainte, les lois sociales ne sont pas compétentes pour ma juridiction"... Force est de constater que les mentalités hiérarchiques ne changent pas. Les magistrats, les responsables hiérarchiques se sentent supérieurs. Ils veulent garder le pouvoir d'imposer leur vision des choses au mépris des règles de droit alors qu'ils condamnent, pourtant, les justiciables pour non-respect de celles-ci.

Bons ou mauvais points

L'obligation de pointer reste d'application pour le personnel en système B. Ils reçoivent des "bons points" ou des "mauvais points" selon qu'ils travaillent trop ou pas assez et cela se traduit par l'apparition d'un lièvre ou d'une tortue sur leur écran. Si le personnel refuse de respecter le règlement mis en place dans la juridiction (qui n'a pas reçu l'aval des syndicats et qui est, donc, illégal) les supérieurs menacent de supprimer des jours de congé. Nous ne serions pas surpris que cela soit déjà le cas. Dans certaines juridictions, le personnel est revenu à un horaire fixe. Les plages mobiles et fixes sont fixées selon le bon vouloir du supérieur. Si la personne arrive durant la plage mobile du règlement mais qui ne correspond pas à ce que le supérieur souhaite, elle doit se justifier sous peine de sanction. De plus, ce système semble être à deux vitesses. Tout le monde n'a pas les mêmes contraintes du règlement... Les paragraphes semblent apparaître et disparaître au gré des personnes et des supérieurs. Personne ne doutait que ce règlement pouvait être "magique"...

Les organisations syndicales se sont d'abord posé la question de la compréhension dudit règlement. Le règlement a été coulé dans un protocole d'accord mi-juin, pour une entrée en vigueur le 1er juillet. Ce délai laisse très peu de marge de manœuvre pour la mise en place aux différents comités de direction. Nous avons donc temporisé en mettant les points aux CCB. Nous pensons que le dialogue est la meilleure solution. Les CCB n'ont qu'une compétence fort limitée par rapport au règlement. Elle se limite à la modification de l'heure de 7h30 et de 18h30. Cependant, leur président a accepté de jouer le rôle de médiateur... en vain. Les organisations ont reporté les points lors des comités supérieurs. Dans un premier temps, ils n'ont pas été fixés, puis l'ont été, puis reportés aux calendes grecques.

Le front commun a décidé de faire une demande de fixation de points officiels début décembre pour le comité de fin décembre 2021. Les points n'ont pas été fixés car ils relèvent d'une matière de négociation, et qu'à la suite de l'absence de la présidente, il n'y aura qu'un comi-

té de concertation, présidé par le Directeur Général. Finalement, ces points ont été fixés début février devant ... le comité de concertation... Le SLFP a fait valoir son étonnement devant cette fixation hasardeuse des points. Cependant au vu de la situation, il était urgent de discuter. Nous ne voulons plus perdre de temps dans un déclinatoire de compétences des comités.

Fort énervé

Cependant, le SLFP s'est très fort énervé lorsque le Directeur général a demandé de quoi il s'agissait et qu'il fallait arrêter de mettre des points sans explication. Le SLFP a pris le directeur à partie en expliquant que depuis la nouvelle année judiciaire, nous avons pris l'habitude de lister nos points et pour chacun d'entre eux de fournir les documents de travail ainsi que notre position. La réponse a été plus qu'éloquente : "ah, ce n'est pas grave, nous n'avons pas regardé les annexes, ou alors les documents se sont perdus". Conclusions, nous n'avons fait que réexpliquer ce qui avait été dit dans nos documents et rien n'en est sorti. Si... nous devons revenir vers nos affiliés en expliquant que le ministère va réfléchir mais que ça mettra sans doute une bonne année. Le ministère souhaite encore une fois que les syndicats tempèrent la situation et jouent « les pompiers ».

Les organisations syndicales, en front commun, ont déposé une plainte devant le SPF emploi contre l'état belge à la suite du non-respect du règlement de travail. Plainte qui a été classée sans suite pour défaut de compétence. Le collège des cours et tribunaux ainsi que le collège du ministère public n'ont aucune compétence sur les comités de direction. Ils ne peuvent que rendre des avis. Le ministère de la Justice n'a également aucun pouvoir. Ils ne sont qu'"un service d'appui et d'aide, ils ne sont pas employeur". Le Ministre, lui, ne semble guère intéressé par la situation. En effet, certains points problématiques fixés en octobre 2021 ont été reportés à... une date indéterminée...

En fin de compte, personne n'est compétent. Les comités de direction sont devenus tout puissants par suite de vides juridiques en cascade. Le politique a pris la décision d'exclure les services publics d'une partie de la loi de 1971 sur le travail. De ce fait, ne pas respecter le temps de travail prévu par un règlement reste illégal et dénué de toute sanction.

Force est de constater qu'à la Justice, la gestion déplorable de nos politiques, couplée à leur (in)compétence marque un possible retour à une forme de non droit et d'absolutisme

Le SLFP précise qu'il existe des comités de juridiction qui s'efforcent d'exécuter au mieux le règlement de travail et de répondre à leurs obligations en tant que hiérarchie.

Recours judiciaire

Le SLFP étudie la possibilité d'un recours judiciaire devant des juridictions internationales suite aux déficiences juridiques de l'État belge par rapport aux différentes normes sur le travail dans la fonction publique.

Raphaël ZARATIN

Vice-président Fédéral SLFP-OJ

Vincent Gilles et Vincent Houssin (président et vice-président du SLFP-Police)
pensent à de nouveaux projets après l'accord sectoriel :

« Il est besoin d'une deuxième campagne contre la violence envers la police ! »

Fin janvier, les syndicats policiers ont abouti à un accord sur l'amélioration des conditions barémiques et de travail avec la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden (CD&V). Il y aura une augmentation barémique structurelle de 5% en moyenne, des possibilités de carrière et une amélioration des conditions de travail. Autour de la table de négociation se trouvait un duo qui constitue depuis déjà plus de dix ans le pilier fort du SLFP-Police, Vincent Gilles et Vincent Houssin, les deux « Vincent » du groupe police. Quel regard jettent-ils rétrospectivement sur cet accord, où en est la violence contre les agents de police et que faire à la décroissance de l'afflux de nouveaux candidats policiers ? Ils continuent en tout cas leur lutte contre la violence envers les policiers avec une nouvelle campagne en automne.



© Belgaimage - KRISTOF VAN ACCOM

La première campagne a été couronnée d'un grand succès. **Vincent Houssin** : « Notre campagne a eu un impact énorme. A tous niveaux, l'opinion publique, le politique, auprès des victimes, auprès des collègues syndicaux... Même la justice néerlandaise nous a rendu visite pour voir comment nous nous y prenions. Nous

« Nous pouvons compter sur une équipe solide. »

Vincent Gilles

avons remporté deux prix dans les médias. Avec pourtant des moyens limités. Ce n'est pas fini ! Nous prévoyons une nouvelle campagne. »
Une très large majorité des membres du SLFP-Po-

lice a approuvé l'accord. Celui qui entame sa carrière comme aspirant inspecteur perçoit 140 euros nets de plus par mois. Tous les membres des services opérationnels peuvent percevoir 60

à 70 euros nets sur leur fiche de traitement. Ce ne sont que quelques acquis à propos desquels vous trouverez plus de détails sur www.slf-pol.be. Il s'agit en fait d'un accord intermédiaire car selon l'autorité il y aura un deuxième round de négociations en janvier 2024. En dehors de ces aspects quantitatifs, l'objectif est aussi de lancer prochainement des négociations qualitatives en vue de l'amélioration du statut et de rendre le job de fonctionnaire de police plus attractif. Pour Gilles et Houssin ceci reste insuffisant, mais c'est un premier pas vers une revalorisation de la police.

Argument : Et qu'en est-il du syndicat en tant que tel ? Vous représentez presque 20.000 membres, vous vous portez garants d'un service solide et vous mettez l'accent sur une bonne communication. Comment avez-vous vécu les années écoulées ? Quels ont été les points forts, les échecs ?

Vincent Gilles : « Le meilleur moment a été l'élection à la présidence en avril 2010 de Vincent Houssin et moi-même comme présidents du groupe SLFP-Police. C'était pour nous un défi énorme. Nous pouvions progresser en nous appuyant sur les bases solides établies par notre prédécesseur Jan Schonkeren, universellement respecté pour ses compétences. Notre secret ? Nous étions et nous sommes encore toujours complémentaires. C'est une nécessité lorsque la présidence est confiée à deux personnes. Je ne puis m'imaginer un quelconque échec en tant que tel. Nous avons bien dû surmonter de nombreux problèmes et dû en retirer souvent des leçons, par tâtonnements. Et le plus important : nous pouvons compter sur une équipe solide. »

Vincent Houssin : « Il y a eu différents bons moments. En fait on les vit bien mais on ne s'arrête pas vraiment à tous ces moments. Quelque chose de beau survient souvent, mais le lendemain on est repris par « l'ordre du jour » et la vie continue. C'est la réalité. Ce qu'il y a de plus beau est tout de même de pouvoir aider quelqu'un confronté depuis des années à un sérieux problème. Je pense à des accidents du travail. Je considère la période en l'absence de gouvernement fédéral comme une période difficile. On ne peut rien réaliser. Lorsqu'il y a un nouveau gouvernement, il faut à nouveau s'adapter au nouveau ministre de l'Intérieur. Nous en avons déjà vu passer pas moins de cinq. Chaque ministre a son style propre. Pour nous c'est un nouveau commencement. Un autre fait : on ne peut jamais satisfaire tout le monde. On pense trop vite : « ces deux-là



« On sent se resserrer l'étau de la régionalisation. »

Vincent Houssin

arrangeront bien les choses. » Ce n'est hélas pas toujours possible. »

Argument : comment envisagez-vous l'avenir ?

Vincent Gilles : « Je suis curieux de voir venir l'année 2025, celle d'un nouveau gouvernement fédéral. Il y aura effectivement des élections en 2024. Les négociations auront une tonalité très communautaire. Cela m'inquiète profondément. »

Vincent Houssin : « Je me demande où le politique veut en venir avec la police. On sent se resserrer l'étau de la régionalisation. La réforme de la police date de 1998 et quelque chose doit se passer en matière d'organisation de la police. On ne peut pas prétendre que tout tourne bien partout, bien

au contraire... Mais personne ne sait exactement ce qu'il faut faire. Ce n'est pas pour rien que notre mémorandum s'intitule « Quel est finalement le plan ? ». La régionalisation mènerait à plus de services de police qui travailleraient côte à côte. Et n'était-ce pas l'objectif de la réforme des polices, après l'affaire Dutroux et la Marche Blanche, d'éviter précisément « cela » ? Pour ce qui intéresse l'organisation interne du SLFP-Police, nous avons pour nous-mêmes un plan très clair depuis 2010. Le groupe s'est accru de façon gigantesque et cela demande beaucoup de travail et d'efforts. Nous essayons toujours d'anticiper et de regarder vers l'avenir. Notre plan stratégique - orienté vers l'avenir - est donc régulièrement mis à jour. »

Argument : vous venez de passer une longue période de négociations salariales, précédée d'une longue série d'actions à travers tout le pays, parfois au grand dam de la population. Pourquoi cela a-t-il duré aussi longtemps ?

Vincent Gilles : « Au début, la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden est tombée avec nous deux sur un bec de gaz. Elle pensait nous faire la leçon. Mais ça ne marche pas comme ça. Au début, l'approche du cabinet était, du moins à notre avis, plutôt teintée d'amateurisme. De notre côté, nous ne pouvions que camper sur nos positions, sans quoi les choses auraient mal fini. C'était très désagréable. Mais tout compte fait, les négociations n'ont pas duré plus longtemps que d'autres. A un moment donné, la ministre a tout de même envisagé le même objectif que le nôtre : aboutir à une solution pour rendre le métier d'agent de police plus attractif. L'afflux de candidats policiers(ères) se réduisait. Alors, il doit être clair que le problème essentiel est vraiment la survie de la police. Ce qu'il en est sorti n'est certes pas idéal mais est un pas dans la bonne direction concernant ce problème essentiel. »

Argument : il y aura une deuxième phase à partir de 2024. Y a-t-il un engagement ferme ?

Vincent Houssin : « Nous avons dès le début mis la pression sur le gouvernement pour obtenir une augmentation barémique. Et je comprends qu'au début les choses n'étaient pas faciles pour la ministre Verlinden. Elle est allée demander des sous au gouvernement, mais elle a été naturellement peu applaudie compte tenu de la mauvaise situation budgétaire. Nous sentions aussi qu'on ne lui rendrait pas la tâche facile pour des raisons électorales. Elle en a pris conscience et la situation en a été changée. Un dialogue ouvert s'est installé avec elle. Elle voulait faire quelque chose de structurel, mais les moyens étaient insuffisants. Nous sommes alors passés aux actions et 70 millions ont été libérés, ce qui représentait un supplément d'environ 50 euros. Elle a finalement obtenu 120 millions d'euros, ce qui revient à 60 à 70 euros par personne. Un protocole d'accord est alors intervenu avec la promesse de négocier la deuxième phase en 2024. Cet accord n'est bien sûr pas bétonné, si par exemple le gouvernement devait chuter. Mais nous comptons bien que, si le gouvernement se maintient comme prévu, la ministre se tiendra à ses promesses fixées dans le protocole d'accord. »

Vincent Gilles : « Dans cet accord se trouve aussi une revalorisation des opérationnels et une adap-



© Belgaimage - DIRK WAEM

« Lors des manifestations, les fonctionnaires de police n'entendent que «reculez». Eh bien oui, les manifestants agressifs se sentent alors comme le grand vainqueur. »

Vincent Houssin

tation des barèmes du cadre administratif et logistique. C'est important mais on l'oublie souvent. Et à propos de la phase 2, il est un peu facile de balayer la proposition d'un revers de main dédaigneux au prétexte que rien n'est bétonné ... mais qu'avons-nous à perdre de signer un tel accord qui peut, peut-être, encore rapporter une augmentation pour les membres du personnel ? »

Vincent Houssin : « Nous avons en outre obtenu neuf points qualitatifs à négocier, entre autres une meilleure indemnisation des accidents du travail. Si nous pouvons le réaliser, ce sera pour nous une avancée importante. »

Argument : le gouvernement a soudain mis un grand point d'interrogation sur le NAPAP, le régime de non-activité précédant la pension à la police, il est question de suppression. Qu'en est-il ?

Vincent Houssin : « L'Arrêté Royal et le rapport au Roi sont clairs. Il n'y aura pas de démantèlement, certainement pas aussi longtemps qu'il n'y a pas d'harmonisation au sein des autres secteurs de la fonction publique. Il y a bien eu des tentatives de certains ministres au sein du Kern (le conseil des ministres restreint) pour y toucher. Selon moi, c'était aussi un piège tendu à la ministre Verlinden. Celui qui veut travailler, et la nuance est très importante, au-delà de 58 ans doit obtenir une

fonction adaptée. Cela n'a jamais été exécuté dans le passé. Des gens ayant beaucoup d'expérience peuvent dans cette situation parfaitement être intégrés comme mentors de jeunes personnes. Cela se fait actuellement beaucoup trop peu. De plus, cette fonction doit être recherchée dans votre zone de travail. La ministre est à l'écoute sur ce point. Mais il est évidemment important qu'un protocole d'accord ait été conclu dans lequel il est précisé clairement que l'AR sera respecté et que le NAPAP continue d'exister jusqu'à ce qu'il y ait effectivement une harmonisation. Les droits des membres du personnel restent ainsi respectés. »

Argument : le job de policier ou policière est exigeant physiquement et mentalement. Selon une enquête récente de la KULeuven menée auprès de quelque 2.000 collaborateurs de la police dans 15 zones de police flamandes représentatives, il ressort que presque tous ont été exposés à de sérieux incidents. Un tiers des agents avait des craintes pour leur propre vie. Un policier opérationnel sur 7 se plaint d'effets posttraumatiques. Mais le nombre de pv dressés pour des violences envers la police a diminué de presque un quart en 2021 par rapport à 2020, selon les chiffres de la ministre. 10.095 incidents en 2021 ou en moyenne 28 par jour, reste un chiffre élevé. Votre réaction ?

Vincent Houssin : « Les chiffres doivent être nuancés parce qu'ils se rapportent à une année de travail qui n'est pas encore clôturée et les pv des derniers mois ne sont pas encore enregistrés, ce qui donne une image tronquée. De plus tous les faits ne font pas l'objet d'un pv, vous ne les voyez donc pas dans les chiffres. Nous devons sensibiliser les agents de police à ce qu'ils dressent un pv surtout en cas de violence. Il y a déjà une amélioration dans les banques de données et nous voyons qu'il y a entre 10.000 et 12.000 délits de violence sur des agents de police par an. »

Argument : le problème reste la sanction ?

Vincent Houssin : « Nous demandons une politique du tac au tac de la part de la justice. La violence envers les agents de police n'est tout simplement pas admissible. Qu'elle soit légère ou grave. Nous savons que tous les faits légers, comme les crachats et les insultes, ne peuvent être portés devant le tribunal en raison de la charge de travail trop élevée de la justice, mais les amendes à perception immédiate sont la solution dissuasive. J'espère que le ministre de la Justice s'en occupe. Qu'est-ce que le gouvernement attend encore ? Pour les faits graves il faudrait toujours qu'une poursuite soit automatiquement ouverte. Le ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne a affuté la circulaire de 2017 concernant la violence envers la police dans le sens qu'on ne peut plus classer sans suite. Nous voyons cependant qu'en pratique cela se passe encore. »

Vincent Gilles : « Nous devons surtout convaincre la justice de cette politique de réaction du tac au tac. »

Argument : d'autre part la police est de temps en temps mise en cause pour des violences policières. Va-t-on déployer les bodycams ? Peuvent-elles aider à donner une image complète et exacte de certaines situations ?

Vincent Gilles : « Quand il s'agit de violence, je distingue deux choses : la violence volontaire et elle est très minime, et l'usage excessif et involontaire de la force. La violence volontaire est inacceptable. Nous devons mieux convaincre les citoyens qu'une intervention policière est toujours difficile parce qu'il s'agit de situations de crise. S'il y a moins de violence envers les fonctionnaires de police, ils devront eux-mêmes faire moins usage de la force. Les défenseurs des bodycams disent



« Le métier de fonctionnaire de police doit redevenir vraiment attractif. Sinon ça ne marchera pas. »

- Vincent Gilles

qu'elles mèneront à une désescalade. Ce n'est pas scientifiquement prouvé. Et puis il y a encore l'aspect légal, songez à la vie privée, où les choses ne sont pas encore clarifiées. Nous ne sommes donc pas favorables au développement de l'utilisation de la bodycam en la situation (légal et sociale) actuelle. Mais cela ne signifie pas que nous y soyons opposés. »

Vincent Houssin : « Je remarque que la police utilise encore peu la matraque pendant les manifestations ; rien que pour dévier des objets lancés en direction de la police. Nous constatons que des policiers sont tétanisés sur le terrain, de crainte d'une plainte à leur égard, ou pire encore qu'ils soient même poursuivis. Cette situation n'est pas saine. Personne n'ose encore réagir de façon adéquate lorsque c'est nécessaire. Alors qu'à l'école de police on apprend des techniques de défense contre les agressions ou de manière d'agir lorsqu'une arrestation s'avère nécessaire. Lors des manifestations, les agents de police n'entendent que « reculez ». Eh bien oui, les manifestants agressifs se sentent alors comme le grand vainqueur. De plus, la limite de la tolérance se situe beaucoup trop haut. La police est habitée

en permanence par la crainte de se faire attraper et condamner pour de la violence envers des manifestants et il n'y a pas de soutien de la part de l'autorité. Où allons-nous ? La police n'est pas seulement préventive, elle est aussi répressive sous le signe de la sécurité de tous les citoyens. Si on ne peut plus commettre des erreurs, il n'y a plus qu'à recruter des robots. »

Argument : qu'en est-il de l'afflux de nouvelles recrues ? La ministre Verlinden caresse l'ambition de recruter 1.600 inspecteurs par an au cours de cette législature.

Vincent Houssin : « Il a fallu fournir de gros efforts pour atteindre ces 1.600. Le nombre de candidats a diminué de 30 %. Une raison importante est la médiocrité de la rémunération et bien sûr le risque lié au job. Et que décidera le prochain gouvernement ? De nouveau moins de recrutements ? De là notre question : « Quel est finalement le plan ? »

Vincent Gilles : « Le métier de policier doit redevenir vraiment attractif. Sinon ça ne marchera pas. »

Interview :

Cindy WILLEM et Bert CORNELIS

Actualisation... du moral des troupes !

Le conseil des ministres a approuvé le 28 janvier 2022 l'actualisation de la Vision Stratégique de la Défense. Celle-ci consiste dans le plan STAR (pour "Security, Technology, Ambition, Resilient"). Que contient ce plan et quels seront les changements pour le personnel de la Défense ?



© Belgian Defence - Vincent Bordignon

La croissance comme mot-clé

Le plan Star prévoit une croissance sur deux niveaux : une trajectoire de croissance du personnel afin de pouvoir assurer l'opérationnalité de la Défense ainsi qu'une augmentation des moyens budgétaires pour le département, qui atteindront 1,54% du PIB à l'horizon 2030.

Ce plan, approuvé par le gouvernement, vient donc consolider certains acquis du Plan POP « People Our Priority » de la Ministre Ludivine Dedonder tels que la priorité donnée au personnel, au recrutement ainsi qu'à la formation.

« La nécessité de recrutement et surtout de rétention est réelle » commente **Dimitry Modaert**, président du SLFP-Défense. « Mais la course au recrutement doit aussi se faire en cohérence avec les réalités d'accueil dans les écoles et centres de formation. Les doubles incorporations de

ces dernières années ont pesé sur les instructeurs et le personnel en général qui se retrouve aujourd'hui à faire de nombreux cumuls. »

Le Plan STAR prévoit des investissements capacitaires à hauteur de 10,2 milliards d'euros en plus des 9,2 milliards prévus par la Vision Stratégique 2016. Concrètement, le budget 2022 est établi à 4,2 milliards d'euros et connaîtra une progression vers 6,9 milliards d'euros d'ici 2030, ce qui correspond à un effort de Défense de 1,54 % du PIB selon les prévisions actuelles. Après des décennies de coupes budgétaires pour le département Défense, ces investissements sont plus que nécessaires pour assurer le fonctionnement de la Défense.

« C'est une bonne chose pour le Département mais aussi pour la motivation du personnel » poursuit Dimitry Modaert. « Nous savons que travailler avec des équipements et du matériel obsolètes ou en mauvais état participe à une démotivation, voire à l'attrition vers d'autres employeurs

du milieu de la sécurité, et oblige aussi certains à s'équiper sur fonds propres pour être capables d'assurer les missions ».

Cependant, si l'augmentation salariale visée par le Plan POP est une réalité, il est nécessaire que cet alignement par rapport aux autres secteurs de la sécurité soit inscrit structurellement dans les objectifs du gouvernement. Au risque que le personnel de la Défense ne se fasse à nouveau distancer au niveau salarial dans le futur.

« Nous avons toujours prôné l'existence d'une loi de programmation pour le personnel » explique Dimitry Modaert. « A l'instar de la loi de programmation militaire qui inscrit les investissements matériels dans l'avenir, sans être tributaire des changements de gouvernement, nous attendons que la valorisation du personnel fasse également partie d'une loi de programmation ce qui éviterait que le personnel soit systématiquement laissé au bon vouloir du politique ».

Modernisation de l'infra et construction de quartiers

Afin d'améliorer l'empreinte géographique de la Défense, un nouveau plan de redistribution géographique des quartiers militaires a été décidé. Il comprend, pour la première fois depuis près de 30 ans, la construction de nouveaux quartiers dits « du futur ». La ville de Charleroi a été choisie pour l'implémentation du quartier du Hainaut mais encore aucune décision politique n'a été prise pour le quartier du futur de la Flandre Orientale. « Une meilleure répartition géographique des quartiers de la Défense est un point central de la Vision SLFP-Défense 2020-2030 » explique Dimitry Modaert. « Il est donc urgent qu'un choix soit fait pour mieux desservir la Flandre Orientale mais surtout il est fondamental de revoir les trajets de carrière du personnel. Trop souvent les cycles de mutation sont liés aux perspectives d'avancement empêchant ainsi parfois de garder le know-how dans certaines unités au profit des états-majors et inversément. Je pense que pénaliser à l'avancement les membres du personnel qui veulent développer une certaine expertise et rester ainsi dans leur unité dessert l'organisation à moyen et long terme. Quartier du futur oui, mais non sans une révision du système de turn over pour les officiers et sous-officiers, voire les volontaires récemment. »



La ministre de la Défense Ludivine Dedonder.

© Belgimage - JUSTIN NAMJUR

Développement capacitaire et capacité duale

Le plan STAR prévoit un renforcement capacitaire pour les composantes ainsi que la création d'une Composante Cyber. L'attaque cyber ciblée dont a été victime la Défense à la mi-décembre 2021 a exposé nos vulnérabilités face à ce type d'attaque. A l'heure où nous écrivons ces lignes, toutes les fonctionnalités web de la Défense ne sont toujours pas rétablies (connexion au portail à partir d'un ordinateur personnel notamment). L'investissement dans le domaine cyber sera donc accéléré grâce au plan STAR afin que la Défense soit à l'avenir en mesure de protéger les systèmes et réseaux civils et militaires critiques stratégiquement importants mais aussi de repousser les cyberattaques.

« Notre inquiétude sur la création de cette composante cyber se situe plutôt au niveau du personnel » poursuit Dimitry Modaert. « Nous savons que ce type de profil spécialisé est très demandé sur le marché de l'emploi. Reste à savoir comment la Défense pourra recruter du personnel qualifié pour remplir les tableaux organiques de cette nouvelle capacité. De façon plus générale, il est nécessaire d'avoir un débat sur l'attractivité des métiers dit « en pénurie » comme les techniciens, électro-mécaniciens, etc. Cela dépasse la question du personnel et touche aussi à l'opérationnalité de notre département. »

Les quatre autres composantes sont également concernées par un renforcement capacitaire

dont l'accent sera mis sur la dimension duale de celles-ci, c'est-à-dire utiles dans les missions de sécurité et d'aide à la nation comme pour les déploiements extérieurs dans le cadre de la défense et de la sécurité collective. Comme l'ont démontré les nombreux appuis OVG-OSG, Covid-19, inondations, Red Kite, ... ces dernières années, la Défense continue malgré tout à jouer un rôle capital pour le pays après ou avec les services de première ligne.

« Pour moi, nous pouvons parler de la Défense comme dernier rempart de la nation », commente Dimitry Modaert. « Nous l'avons vu, la Défense est intervenue quand les services « civils » ont malheureusement montré leurs limites et n'ont pas pu faire face à la crise. Le développement de capacités duales n'est donc pas illogique. »

Le portefeuille capacitaire sera traduit dans les prochaines semaines sous la forme d'une loi de programmation militaire votée par le parlement. « Malgré l'augmentation des salaires, il est temps que les membres du personnel aient un réel ressenti positif jusqu'aux plus bas échelons. « Depuis des décennies de promesses et une succession de mauvaises nouvelles voire mauvaise gestion (suppression des DS Flex et le fiasco de HRM@Defence), nous ressentons un réel ras-le-bol au sein du personnel. Nous continuons notre travail pour que le message « passe » auprès des autorités Défense » conclut Dimitry Modaert. ■

Marre de donner le bâton pour se faire battre !

A l'heure où vous lirez ces lignes, l'action du 10 février 2022 sera derrière nous. Celle-ci aura monopolisé environ 10000 manifestants issus de tous les réseaux et de toutes les catégories des personnels. Nous vous remercions vivement de vous être déplacés si nombreux pour y assister.



Il nous semble important de vous expliquer comment le SLFP essaie toujours d'obtenir une revalorisation du métier et une plus grande reconnaissance des politiques à l'égard des membres des personnels des écoles.

Difficulté du métier

Notre Présidente, Masanka Tshimanga et notre vice-Présidente, Muriel Vigneron ainsi que leurs collaborateurs sont bien conscients de la difficulté du métier et essaient toujours, dans toutes les réunions (avec la ministre, en négociation, concertation ...) de faire reconnaître cette pénibilité. Les avis remis par notre syndicat, sont bien souvent défavorables face à l'amplification de la

tâche demandée aux acteurs de l'enseignement et aux propositions de décisions qui ne nous semblent pas toujours des plus judicieuses.

Prenons pour exemple, les rythmes scolaires. Nous avons sondé nos affiliés et avons remis un avis pour un scénario qui n'a pas été retenu par les politiques.

Et que dire de la volonté du politique de voir évaluer les enseignants par leurs pairs ! Une aberration et la porte ouverte à la délation...

Pour suivre, voici un éventail des mesures réclamées dans notre cahier de revendications, soumises aux négociations sectorielles : augmenter les

moyens dédiés aux enseignants expérimentés pour la réalisation d'outils et de tutorat, poursuivre la valorisation des heures dormantes pour les éducateurs d'internat, garantir au moins un poste d'éducateur et un poste administratif par établissement/siège qui soient dédiés aux jeunes de l'alternance, octroyer du personnel d'éducation dans l'enseignement fondamental, procéder à un nouvel échelonnement barémique en augmentant le nombre d'annales en début de carrière et en introduisant deux biennales après 25-27 ans d'ancienneté, améliorer la durée des congés de circonstances pour des événements et des situations familiaux, et bien d'autres encore.... Si ces mesures sont coutantes, d'autres

ne l'étaient pas comme limiter à 9 demi-journées par semaine un horaire à temps plein, garantir le maximum de 6 implantations pour les maîtres de cours philosophiques, reconnaître le professionnalisme des enseignants en leur garantissant la liberté pédagogique, améliorer la gestion de la carrière notamment en simplifiant la charge administrative, améliorer le parcours de réintégration pour éviter la mise à la retraite anticipée et les diminutions de traitement, établir un cadre commun contraignant en matière de droit à la déconnexion et l'intégrer dans chacun des statuts, permettre l'absence pour rendez-vous médical, donner à chaque MDP la hauteur de leur pot de maladie en début septembre,...

Revendications

Les revendications des PAPO ne sont pas non plus rencontrées, telles que bénéficier de journées de télétravail de manière structurelle pour le personnel administratif, définir de véritables profils de fonction, une revalorisation barémique de 4% pour l'ensemble du personnel PAPO avec péréquation, mise en place de la commission de promotion, etc.

Si on peut comprendre que l'enveloppe budgétaire ne permet pas de réaliser toutes les mesures coutantes, les non-coutantes ne demandent qu'un peu d'investissement humain. Pour le moment, rien n'est appliqué ou cela reste très vague. Le souhait est en plus d'étendre ces négociations sectorielles de 2 à 4 ans. Une honte ! Pire le gouvernement nous demande de donner la priorité à une catégorie de personnel plutôt qu'à une autre ! Du jamais vu !

Et que dire de la manière dont sont traités tous les MDP des écoles pendant cette pandémie ! On les place dans une situation dangereuse de façon à laisser tourner l'économie ! C'est inacceptable ! A côté de cela, pour la plupart des métiers, le télétravail est de mise... où est la logique...

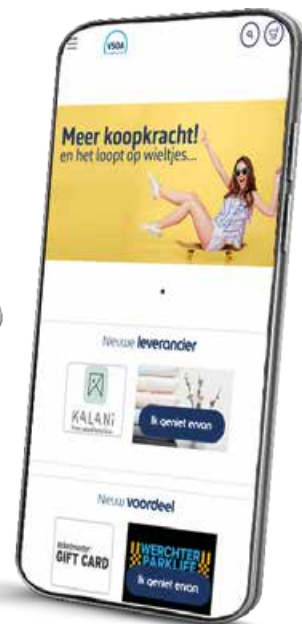
Nous vous remercions donc encore infiniment pour votre mobilisation lors de cette grève du 10 février qui devenait plus que nécessaire ! Et ce n'est que le début... car rien de concret n'a été obtenu par le front commun... Il faudra donc frapper encore plus fort si nous voulons être entendus ! ■

Catherine HENRARD
Permanente syndicale





L'app la télécharger c'est l'adopter!



Quoi ? Elle ne figure pas encore parmi vos app favorites ?
Impossible de se passer de ses multiples qualités !

- 😊 Utilisation simple comme bonjour
- 👉 Commandez vos vouchers en 3 clics
- 🕒 Disponible 24h/24 partout et à tout moment
- 📁 Fini l'oubli, sortez-la uniquement quand vous en avez besoin
- 👆 Gérez votre compte facilement
- 📱 Accédez à vos vouchers même étant hors ligne
- 📊 Consultez l'ensemble des économies réalisées sur votre plateforme avantages

www.sifp-avantages.be

Plus de 600 offres n'attendent que vous !

H&M


Carrefour

IKEA

bol.com
de winkel van ons allemaal

Alors convaincu ?



Scannez
&
téléchargez

eki
vita 