



argument



Solidarité avec l'Ukraine

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-poste.be
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



Adieux avec les honneurs

4

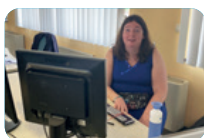
La grande famille des pompiers a fait ses adieux à Jean-François Spelmans, qui a perdu la vie lors de l'incendie de l'ancien hôtel Sheraton Place Rogier.



Solidarité Ukraine

6

Un regard sur la vague de solidarité sans précédent pour l'Ukraine qui s'est soulevée dès l'invasion de la Russie.



Travailler en situation de handicap dans le secteur public

8

Témoignage d'Ava Vandekerckhove à propos de l'impact de sa déficience visuelle sur son travail qu'elle accomplit avec beaucoup d'engagement et de plaisir.



La fonction publique bruxelloise, une maison constituée de multiples pièces

14

Rapport des thèmes importants abordés lors de l'assemblée générale du Secteur XV du SLFP-AFRC.



Réélection de la Présidence à l'enseignement

22

En route vers un troisième mandat pour Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron.



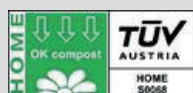
ABONNEZ-VOUS

À LA NEWSLETTER DU SLFP

Inscrivez-vous via <https://www.slfp.eu/newsletter>

SUIVEZ-NOUS SUR INSTAGRAM

www.instagram.com/slfp.syndicat



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
Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout,
Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens,
Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche,
Jimmy Verlez et Patrick Waumans

Rédaction finale Communication Direction et Publicité Préresse Impression

Bert Cornelis
Cindy Willem
Bea Foubert
Creative Plus Production
Remy Roto sa

© Photo cover : Belgaimage - HATIM KAGHAT



Mai solidaire

« Les citoyens, diverses associations et plusieurs services publics se mobilisent spontanément pour venir en aide à l'Ukraine. »

Les travailleurs salariés ont manifesté le 22 avril dernier pour réclamer plus de pouvoir d'achat. Si nos collègues du privé réclament, avec raison, des augmentations supérieures aux 0,4 %, obtenus dans l'accord interprofessionnel, les fonctionnaires fédéraux sont encore plus mal lotis.

Ils sont en attente d'une revalorisation barémique depuis plus de 20 ans. La dernière révision des salaires du fédéral date de la réforme Copernic. Il semble malheureusement que leurs appels ne soient pas entendus. Le silence assourdissant de nos dirigeants ne peut qu'alimenter plus encore la colère de ce personnel et alimentera certainement de futurs mouvements d'actions.

Dans l'enseignement francophone aussi la colère gronde. Alors qu'il n'est plus à démontrer l'importance d'un enseignement de qualité pour une société juste et solidaire, peu ou prou est fait pour le refinancement de l'enseignement et pour une revalorisation des salaires de son personnel. Comment dès lors pouvoir engager et surtout éviter leur départ dans les cinq années qui suivent leur recrutement ?

Et que se passe-t-il à la radiotélévision flamande VRT ? L'institution veut licencier pas moins de 116 employés. Pour être honnête, nous ne



l'avions pas vu venir, car la direction n'avait-elle pas promis de ne faire aucun licenciement sec ? Des promesses non tenues ! Des temps difficiles s'annoncent sur le Boulevard Reyers à Bruxelles. Le personnel concerné peut compter sur nous.

La guerre en Ukraine est marquée par des élans de solidarité. Les citoyens, diverses associations et plusieurs services publics se mobilisent spontanément pour venir en aide à ce pays et pour accueillir les personnes fuyant les atrocités de ce conflit.

Cela démontre une volonté d'aider qui va à contre-sens de l'individualisme si souvent décrié.

Des pompiers, des postiers et tant d'autres ont collecté, et livré du matériel de secours, des denrées alimentaires et des biens de premières nécessités directement en Ukraine.

Des particuliers accueillent les réfugiés et les aident dans leurs parcours d'enregistrement.

Il aura malheureusement fallu attendre les inondations en Wallonie et cette guerre pour démontrer l'importance de la Défense, des services de secours civils pour comprendre l'urgence de les refinancer et donner plus de moyens.

Mais la guerre démontre également l'importance du travail des structures d'accueil des migrants comme Fedasil et les CPAS. Ces services doivent également bénéficier de toute l'attention des pouvoirs publics pour les revaloriser que ce soit en moyens humains ou financiers.

Les services publics sont et doivent rester une plus-value pour tous et particulièrement pour les plus faibles.

Tout ceci conforte et renforce nos multiples demandes de pouvoir compter sur des services publics forts et efficaces, ce qui passe par leur refinancement.

Restons solidaires et prenons bien soin les uns des autres. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Merci Pierre !

FINANCES

Depuis mars 2022, Pierre Boquet profite d'une retraite bien méritée. Pierre a été délégué permanent du SLFP-Finances pendant 15 ans et était fier d'avoir, en tant que syndicaliste, suivi les traces de son père. En tant que Notulaire du Comité National du SLFP-Finances, il a été étroitement impliqué dans notre travail et dans toutes les décisions internes importantes. En plus de l'administration pour nos membres francophones, Pierre suivait le Comité Intermédiaire de Concertation pour la Prévention et la Protection au Travail et a représenté le SLFP-Finances à la Donation royale et à la défunte Monnaie royale. Pierre était également toujours présent pour informer nos délégués des développe-

ments récents lors des réunions régionales dans la partie francophone du pays. Pierre était également membre du comité de rédaction Argument.

Pierre était très consciencieux et nous pouvions toujours compter sur lui, un syndicaliste de cœur et d'âme.

Le remplacer n'est pas facile. Les candidats qui souhaitent relever ce défi peuvent nous contacter à l'adresse info@slfp-fin.eu.

Au nom de tous les collègues, « grazie mille » Pierre, pour ton engagement et ton travail ! Arrivederci ! ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Président national SLFP-Finances



Adieux avec les honneurs à un brillant pompier

Le 26 mars, la grande famille des pompiers a fait ses adieux au sergent-major Jean-François « Jeff » Spelmans, qui a perdu la vie lors de l'incendie de l'ancien hôtel Sheraton Place Rogier.



Lors de l'intervention, notre collègue de 49 ans a été enseveli dans l'effondrement d'un escalator. Il a été extirpé dans les plus brefs délais, mais est décédé des suites de ses blessures. Immédiatement remplacé par une nouvelle équipe de pompiers, le reste de l'équipe a reçu une assistance psychologique. Le parquet a diligenté une enquête pour connaître les circonstances exactes de l'accident.

Aider autrui était imprimé dans son ADN

Le pompier Spelmans travaillait depuis 23 ans dans le service d'incendie de Bruxelles. Il était connu comme un collègue exemplaire qui savait inspirer et motiver les autres. Il était aussi passionné de bikepacking et d'escalade en montagne. En juillet dernier, il avait entrepris une nouvelle expédition et une tentative d'atteindre le sommet du Broad Peak à 8.051 mètres d'altitude et du K2, le deuxième pic le plus haut du monde (8.611 mètres), situé à la frontière entre le Pakistan et la Chine. Avec un ami, ils ont relevé le défi d'être les premiers Belges à escalader la deuxième montagne la plus haute du monde

sans masque à oxygène ou l'aide de sherpas. Dans sa page Facebook, il faisait part de son vécu pendant l'expédition. Nous pouvons y lire comment il a interrompu l'année dernière son ascension pour venir en aide à Mustapha, un sherpa aussi appelé « hap » (high altitude porter), atteint d'un soudain mal d'altitude aigu et qui se trouvait en danger de mort.



Jeff écrivait : « J'ai enfin trouvé ce que j'étais venu chercher ici. Je pensais qu'il se trouvait quelque part au-dessus de 8000m. Un savant mélange de performance, d'engagement, de partage voire même d'humanité. Au camp 3 du Broad Peak (7000 m) je l'ai trouvé en faisant le choix d'abandonner le 'summet push' (tentative d'atteindre le sommet). En fait, il n'y avait pas de choix à faire. Il fallait faire preuve de bon sens et se bouger. Il nous a fallu plus de 17 heures pour arriver au camp de base avec un vie sauve et des accolades à n'en plus finir. Fier et très heureux d'une histoire qui se termine bien. »

Il a interrompu son ascension en primeur sans hésiter pour amener le sherpa pakistanais en sécurité et lui sauver la vie. « Je suis secouriste à plein temps. Ma vocation est d'aider. »

Adieux émouvants avec les honneurs

Les pompiers ont formé une haie d'honneur lorsque le cercueil de leur collègue a été porté dans la caserne de l'avenue de l'Héliport le mercredi 23 mars. Une chapelle ardente a été



installée dans la caserne pour pouvoir lui adresser un dernier hommage.

Le pompier Spelmans, membre du SLFP, a été décoré à titre posthume, avec le consentement de sa famille, de la médaille de première classe pour actes de courage et du dévouement par la ministre de l'Intérieur Annelies Verlinden. Ceci a eu lieu le 26 mars lors de la cérémonie en la Basilique de Koekelberg en présence de sa famille, de collègues pompiers et de quelques hautes autorités. Le cercueil de Jean-François a été porté ce matin-là à la Basilique sur une auto-échelle suivie du cortège funéraire, au départ de la caserne des pompiers. Plus de 1.000 personnes ont assisté à la cérémonie, qui pouvait aussi être suivie sur un grand écran près de la Basilique. Les hommes et les femmes du feu en service à ce moment ont pu suivre les funérailles en ligne. Jean-François a aussi été promu à titre posthume au grade d'adjudant, un grade qu'il avait sollicité avant sa mort. Jean-François laisse un fils et une épouse.

Différents responsables et le chef du service ont pris la parole pour honorer Jean-François pour son engagement, son dévouement, son humanité et son leadership.

Christophe, le frère de Jean-François, qui est aussi pompier, a également pris la parole : « Altruiste, selon le Larousse est attribué à quelqu'un qui se soucie du bien d'autrui de manière désintéressée. Il n'y a pas d'adjectif plus juste pour définir Jean-François. La famille des pompiers a perdu un de ses plus brillants soldats. Jean-François était un grand professionnel, très compétent et un bon pédagogue. »

Lui il est parti mais il a sauvé

Le prêtre a cité entre autres l'acte de sauvetage du sherpa, mais il s'est aussi adressé à la 10e compagnie des pompiers. Un extrait de son discours :

« En entendant parler de la vie de Jean-François, je me dis ceci : la grandeur d'un homme, ce n'est pas d'arriver au sommet de la montagne mais au sommet de l'amour. Notre vie ne sera pas réussie si nous arrivons au sommet de la montagne, de la gloire, des honneurs, des nominations. Non ! Le sommet d'une vie c'est l'amour. Il a été passé un peu vite sur une caractéristique de Jean-François et de son sommet d'amour. Il était en train de monter une montagne de plus de 7000m et quelle joie il aurait eue d'être au sommet. Sur cette ascension il y avait un sherpa en danger. Un homme avec un cœur de pompier. Il n'était plus question de monter cette montagne. Le sommet de sa vie s'est joué là quand il est descendu avec le sherpa malade et lui a sauvé la vie. Le sommet de la vie de Jean-François c'est l'amour... »

(n.d.l.r. le prêtre se tourne vers le peloton de la 10ème compagnie et leur adresse la parole)

Je voudrais vous dire à vous les pompiers, à vous la 10ème compagnie, je crois qu'on doit parfois aussi vous demander pardon, parce que lorsqu'il y avait des manifestations, vous qui alliez au danger, vous qui avez été là pour éteindre des incendies, vous étiez accueillis par des pierres, pas par l'amour. C'est vous qui étiez au sommet de l'amour. Et ceux qui jetaient des pierres n'ont rien compris à ce que c'est qu'un pompier. Merci pour ce que vous avez fait.

Parce que quand Jean-François a été écrasé et que la mort l'a atteint, nos frères et sœurs pompiers ont continué leur travail, c'est ça l'amour. C'est aller jusqu'au bout du don de soi... »

Le SLFP souhaite exprimer ses plus sincères condoléances. Nos pensées vont vers sa famille, ses collègues, l'ensemble du corps des pompiers et nos membres du secteur des Zones de Secours du SLFP.

Nous avons un respect infini pour les hommes et les femmes qui jour après jour veillent à notre sécurité au risque de leur vie.

C'est pourquoi le SLFP a tenu à honorer l'Adjudant Spelmans pour son courage et son abnégation. ■

Cindy WILLEM

Responsable de la Communication

Vous pouvez revoir les funérailles de Jean-François Spelmans via

<https://pompiers.brussels/fr/condoleances>

Photos: Pompiers Bruxelles



La guerre ne laisse personne indifférent

Dès l'invasion de la Russie en Ukraine, une vague de solidarité sans précédent s'est soulevée depuis tous les coins du monde. Des organisations caritatives se sont immédiatement mises en action, des villes et des communes ont rassemblé de l'argent et des biens de première nécessité... Mais de simples citoyens sont aussi montés au créneau. De nombreux Belges, d'origine ukrainienne ou liés d'amitié avec des Ukrainiens, ont porté leur aide aux victimes. Les bombardements, les crimes de guerre et les conditions dégradantes ne laissent personne indifférent.



© Belgaimage - NICOLAS MAETERLINCK

Cinq millions d'Ukrainiens, surtout des femmes et des enfants, ont fui le pays. C'est ce qui ressort des chiffres du Haut Commissariat des Nations Unies pour les Réfugiés (HCR). Plus de 2.000 enfants sont portés disparus. Par la campagne #PlaceDispo, l'autorité fédérale a lancé un appel à tous les compatriotes disposant de place pour qu'ils accueillent temporairement des réfugiés ukrainiens. La guerre sévit depuis déjà plus de deux mois et un accueil de crise de longue durée s'avère nécessaire. Un premier village d'accueil est en construction à Anvers sur la rive gauche, où quelque 600 personnes pourront être hébergées dans de petits appartements conçus avec des conteneurs. Un centre d'accueil a été immédiatement ouvert

par le personnel de l'autorité fédérale pour l'enregistrement des réfugiés dans notre pays et ensuite les diriger vers les administrations locales. Tout cela engendre un impact sur de nombreux membres du personnel des différents services publics, tels les services communaux, Fedasil, l'Enseignement, la Défense... qui donnent aussi le meilleur d'eux-mêmes dans cette situation. Au service de tous les citoyens ! C'est leur/notre mission.

Réconfortant

Différentes organisations caritatives comme la Croix-Rouge et Médecins sans Frontières, et le Consortium belge 12-12 ont immédiatement collecté de l'argent en vue d'offrir une aide urgente aux victimes.

Il y a aussi un grand nombre d'initiatives privées de compatriotes qui sont allés chercher des réfugiés à la frontière en Pologne. Des gens ont commencé à rassembler spontanément divers objets et du matériel médical. Des entreprises et des organisations apportent leur pierre à l'édifice. Nos collègues de la CGSLB ont mis 14 appartements à la disposition des autorités locales pour y accueillir des réfugiés. Il est réconfortant de voir la solidarité et la cohésion engendrées par cette guerre.

L'autorité a aussi pris des initiatives. Par exemple, bpost a rassemblé 140 tonnes de vivres et de produits de première nécessité. C'est le résultat de leur collecte humanitaire qui s'est déroulée du 21 mars au 22 avril. Un mois



Photo Belgian Defence - Muylaert Adrien



Photo : Pompiers Bruxelles

après le début de la guerre en Ukraine, les bureaux de poste belges ont ouvert leurs portes pour déposer les dons de Belges destinés à des citoyens ukrainiens. En un mois, plus de 140 tonnes de produits alimentaires, de produits d'hygiène et d'aliments pour animaux domestiques ont été collectés, tant par des citoyens que par des entreprises. Depuis le 27 avril, les camions de bpost sont en route pour porter les biens récoltés en Ukraine.

Nos pompiers ne sont pas restés indifférents devant cette situation. Des pompiers belges des zones de Luxembourg et Wallonie-Picardie ont organisé en début mars un convoi humanitaire destiné à amener 200 réfugiés ukrainiens dans 4 bus en Belgique. Ils ont apporté un camion de pompiers et deux ambulances, de même que de l'équipement de protection et d'intervention aux pompiers ukrainiens. Quelques membres/délégués du secteur des Zones de Secours du SLFP ont participé à cette action humanitaire. Eric Labourdette, président du secteur des Zones de Secours au SLFP était en contact direct avec eux pour suivre tout le parcours à distance et les encourager. Sur le chemin du retour, les participants n'ont pas pu rester sans rien faire et ils ont donné un coup de main dans l'un des centres pour réfugiés en Pologne avant de rentrer. D'autres zones apportent aussi leur contribution en récoltant du matériel et des vivres. Deux ambulances totalement équipées et trois tonnes de matériel médical ont été transportés ce début mai à Kyiv, partant de la zone Bruxelles, une opération menée en coopération avec les services Bruxellois et le CHU Saint-Pierre.



© Belgimage - NJAMES ARTHUR GEKIERE

Portée

Il y a aussi de la critique et de l'incompréhension. Pourquoi le conflit en Ukraine nous touche-t-il plus particulièrement et à ce point ? Pourquoi y a-t-il plus de solidarité avec les réfugiés ukrainiens qu'avec les migrants qui traversent la Méditerranée en bateau gonflable ou avec les nombreux réfugiés qui tentent de survivre depuis des années dans nos rues ? C'est la question que certains se posent. Il y a effectivement une vaste solidarité engendrée par cette guerre. C'est clair. Mais ce n'est pas ici l'endroit pour mener une discussion politique. Voyons la solidarité engendrée par cette guerre affreuse, les gens qui veulent apporter leur aide, l'appel à la paix.... Malgré notre société individualiste. Il y a bel et bien matière à réflexion sur les principes de solidarité dans notre pays.

Y a-t-il de l'espoir ?

Le dialogue est la seule voie possible pour installer une sécurité durable, la démocratie, le respect des droits humains et les droits syndicaux, la paix et le bien-être pour le peuple d'Ukraine, de Russie et d'Europe. Mais la destruction de bâtiments et l'élimination de vies humaines dans différentes villes d'Ukraine ne cessent pas. Les habitants vivent dans la rue et dans des abris en essayant de survivre.

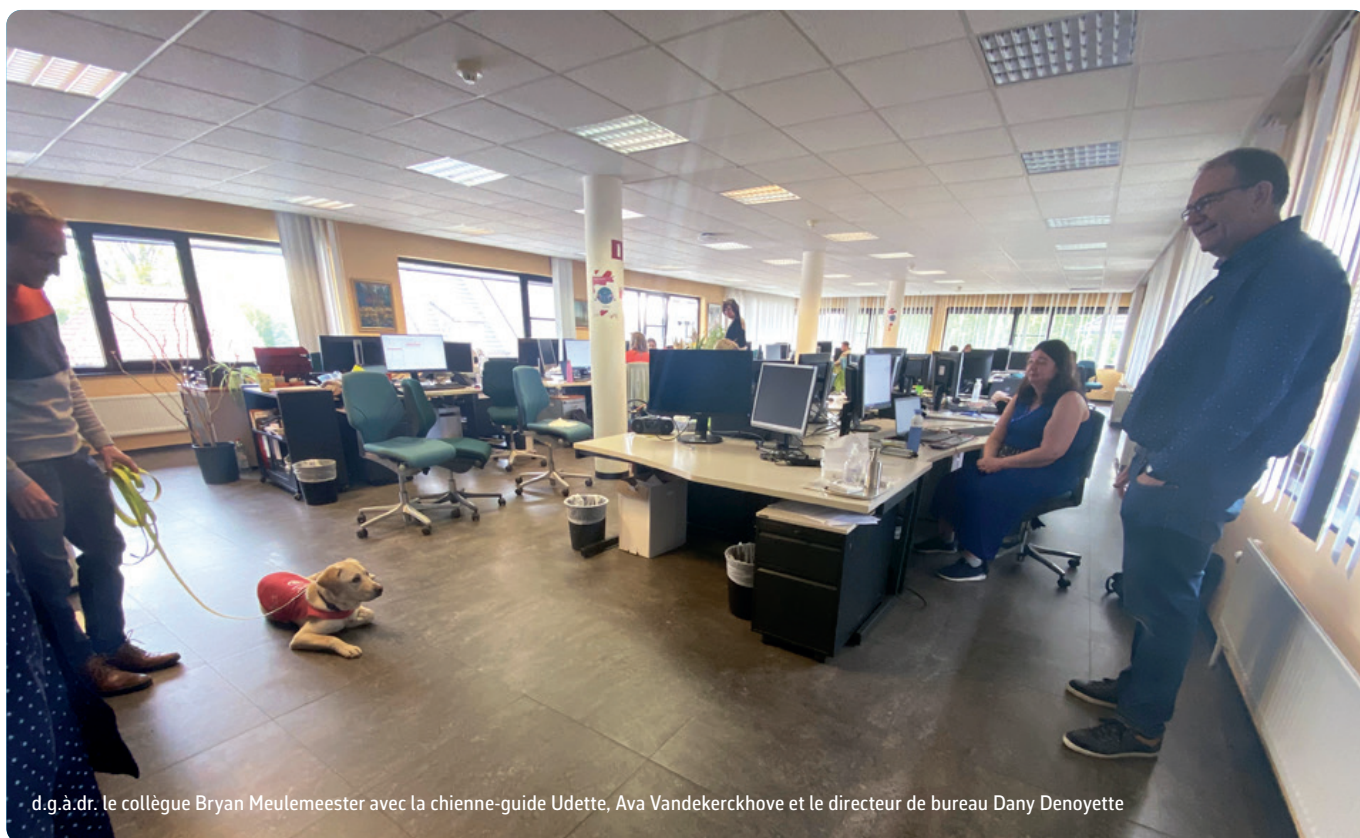
Tout comme la FSESP, le SLFP est solidaire et exprime son soutien au personnel qui malgré tout continue de fournir le service vital en Ukraine. Nos pensées vont au peuple ukrainien.

Cindy WILLEM

Travailler en situation de handicap dans le secteur public. Ava Vandekerckhove témoigne !

« Il faut être solide »

Elle l'attend, cette rencontre avec la ministre de la Fonction publique. Ava Vandekerckhove (31 ans) racontera comment, avec une déficience visuelle sévère, elle s'engage à accomplir chaque jour son travail dans le secteur public avec plaisir. Mais ce n'est pas facile. Il faut être solide. L'autorité n'est pas toujours très attentionnée à l'égard des personnes comme elle et les hésitations à leur recrutement sont encore très grandes. C'est précisément ce qu'Ava veut changer en témoignant. Chacun doit avoir sa chance.



d.g.à.dr. le collègue Bryan Meulemeester avec la chienne-guide Udette, Ava Vandekerckhove et le directeur de bureau Dany Denoyette

Ava Vandekerckhove est originaire d'Ostende. Elle consacre son temps libre aux échecs, en compétition, et à profiter des bons moments avec son compagnon et ses amis. Elle travaille en ce moment au Service Fédéral des Pensions à Bruges, elle est membre du SLFP dans le groupe AFRC et elle est active au sein de la cellule SLFP-Young. Avant cela elle était secrétaire des comités paritaires auprès du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale à Bruxelles. Ava est assistante sociale de formation. Le contact humain et la serviabilité sont importants pour

elle. Elle aime rendre service et contribuer ainsi à une société meilleure. Elle se sent quelque peu dans la peau de quelqu'un qui veut améliorer le monde.

Apprendre à vivre en aveugle

Ava est atteinte d'une déficience visuelle sévère. Une « rétinite pigmentaire » en langage médical. Une maladie de l'œil provoquant une dégénérescence des cônes et bâtonnets de la rétine. La cécité s'insinue progressivement dans votre vie. Les stimulations des yeux ne sont plus converties et transmises. La maladie

a été détectée à l'âge de trois ans. Une accélération s'est manifestée à l'âge de seize ans. Elle ne savait plus lire, elle se faisait du mal en se cognant partout en rue. L'évolution de la maladie a débuté lors de la puberté. Les jeunes sont sans pitié. Elle a été harcelée à l'école. Un bon entourage l'a aidée à franchir cette épreuve. Elle a pu suivre un enseignement normal. Mais elle a dû apprendre à vivre en aveugle, marcher en s'aidant d'une canne, apprendre à travailler avec un logiciel de lecture, lire en braille. C'est de plus en plus difficile à un âge plus avancé. Mais elle s'est

fait fort et elle a obtenu les diplômes qu'elle souhaitait.

Ava Vandekerckhove :
« Mon but est de faire prendre conscience à l'autorité que les personnes porteuses de handicap ont aussi beaucoup de qualités. »

Il n'a pas été simple de trouver un job. Après avoir travaillé pendant deux ans dans le secteur privé, elle a opté délibérément pour un emploi dans le secteur public. « Mon but est de faire prendre conscience à l'autorité que les personnes porteuses de handicap ont aussi beaucoup de qualités, mais qu'elles ne se manifestent souvent qu'en apportant de légères modifications dans leurs tâches. Je suis prête à veiller à ce qu'elles puissent bénéficier de toutes les chances qu'elles méritent. »

Il s'agit bien de « chances ». Mais elles ne sont pas toujours là pour les personnes porteuses de handicap. De là toute l'importance du témoignage de personnes comme Ava qui servent d'exemple pour montrer que c'est possible. Petra Desutter (Groen), la ministre de la Fonction Publique, l'a compris. Et Ava ira prendre le café avec elle à la mi-mai.

Charte contre la discrimination

Fin mars, la ministre a signé avec la secrétaire d'état à l'égalité des chances, Sarah Schlitz (Ecolo), et les responsables des organisations publiques fédérales la « Charte pour la Diversité et l'Inclusion ». Par cette signature, toutes les parties déclarent explicitement vouloir plus que jamais faire du secteur public fédéral un lieu où chacun est bienvenu et se sent bien. Toute forme de discrimination peut ainsi être exclue. Il ne s'agit pas que du genre, de la couleur de peau, de l'origine, mais aussi des personnes porteuses de handicap. Il s'agit en outre d'intégrer les principes de diversité, égalité des chances et inclusion, tant dans les processus décisionnels et de gestion que dans l'organisation même, et dans la gestion



des ressources humaines. Par cette charte, les responsables politiques veulent surtout donner un coup de pouce aux efforts déjà fournis actuellement.

« Un beau challenge et un bel objectif », dit Ava. Tout commence déjà au moment de solliciter. « Dans le secteur privé particulièrement les candidats porteurs d'un handicap ne sont souvent même pas invités à un entretien d'embauche. Des amies possédant les mêmes qualifications sont invitées à l'entretien. Vous savez alors ce qu'il en est. Beaucoup d'employeurs ont peur des personnes porteuses de handicap. Ils se posent beaucoup de questions : « cette personne pourra-t-elle assumer le job ? Ne devrai-je pas y mettre trop d'énergie ? » Mais je remarque que cette crainte est aussi présente dans le secteur public. Dès que j'ai su que je pouvais démarrer dans mon job actuel, j'ai directement demandé à HR d'informer mes dirigeants de mon handicap pour qu'ils puissent s'y préparer et que mes débuts puissent bien se passer. Ce type d'information n'est pas transmis automatiquement, ce que je déplore.

Il faut être solide. On a toujours le sentiment qu'il faut faire doublement ses preuves. Lors des évaluations, il est important de voir la qualité et non la quantité. Il est parfois impossible de traiter le même nombre de dossiers que ses collègues, mais pour moi ce n'est pas l'essentiel. Il s'agit ici de qualité, de connaissances et d'investissement personnel. De petites adaptations dans les tâches à accomplir peuvent faire pour nous une grande différence.

Je propose que l'autorité organise une présentation avec des personnes porteuses de handicap qui viennent témoigner de leurs conditions de travail. L'ignorance doit être éradiquée. »

Responsable de son propre matériel

Cette ignorance règne. « Et c'est dommage », selon Ava. « Le Selor renseigne trop peu le nouvel employeur de la situation du travailleur porteur de handicap. Je réfère par exemple au fait de veiller à un poste de travail adapté, un ordinateur adapté, des programmes pour malvoyants... Au début, j'ai dû tout régler moi-même : cela représente pas mal d'administration et cela prend un certain temps. >>>

Jusqu'à ce que j'obtienne moi-même un matériel adapté, j'ai dû me débrouiller avec du matériel de démonstration et du vieux matériel d'autres personnes.

Les autorités publiques devraient apporter plus de soutien dans ce domaine par le biais d'un service distinct. Les moyens et le matériel sont tout de même importants pour bien faire son travail? »

Déjà une première recommandation pour la ministre. Voyons la suivante. Chaque année paraît le rapport de la commission d'accompagnement pour le recrutement de personnes avec un handicap dans la fonction publique fédérale. L'autorité fédérale est tenue de réserver 3 % des recrutements à des personnes porteuses de handicap. En 2019 et 2020, ces recrutements sont restés au même niveau, à savoir 1,22 %, bien loin sous l'objectif visé. Il y a du pain sur la planche ! L'employeur d'Ava, le SPF ETCS, était l'une des deux organisa-

tions qui ont atteint les 3 %. Une aubaine ? Ava : « Certainement, mais vous voyez que beaucoup plus de personnes avec un handicap doivent encore être engagées pour atteindre les pourcentages fixés. D'où la haute importance des témoignages pour encourager les gens à participer aux tests au Selor. Le Selor place ces témoignages sur son site web. On voit alors à quoi il faut s'attendre et comment il faut s'y prendre. Je suis la première personne handicapée engagée par mon service. Au début il y avait une certaine méfiance, mais en parlant et en se concertant abondamment les esprits mûrissent et on est prêt à vous aider. C'est ainsi que des marquages en braille ont été apposés dans le bâtiment et dans l'ascenseur. Très important, car il m'arrivait de me retrouver quelquefois à un mauvais étage... Du carrelage rainuré a été placé. Maintenant je connais mon chemin (rire). D'autres adaptations au niveau de l'information se sont déroulées sans heurt. Je ne sais pas travailler avec une souris, je dois donc m'en remettre à mon

clavier. Pour cela aussi, les adaptations ict nécessaires ont été prévues. Il y aura bientôt une enquête sur l'accessibilité de tous les bureaux. Et important, on y fera plus attention en général. Un grand progrès ! »

Défendre les droits des jeunes

Ava est l'un des membres de notre mouvement des jeunes SLFP-Young. Pourquoi est-il si important que les jeunes s'affilient à notre syndicat ? Ava: « Une affiliation à un syndicat est importante pour la défense des droits des jeunes. Le syndicat obtient aussi une meilleure vue sur la vie des jeunes. Young est pour les jeunes une main tendue dans une période difficile. Nous vivons dans une société changeante où la charge de travail ne cesse d'augmenter. Avec l'équipe Young, je veux surtout convaincre les jeunes de devenir membres d'un syndicat. » ■

Interview :
Bert CORNELIS
Cindy WILLEM

Udette en visite

Un collègue d'Ava est venu avec Udette au travail. Le Labrador Udette est une chienne-guide en cours de formation auprès de « De vrienden der Blinden » (Les Amis des Aveugles) qui est accueillie dans la famille de ce collègue. Le but de son placement est que pendant sa première année d'existence la chienne apprenne à connaître la vie quotidienne dans la famille d'accueil, se socialise et puisse faire de nouvelles découvertes. Une visite sur le lieu de travail fait partie de ce programme.

Le directeur du bureau régional a expliqué que la visite avait été abordée au préalable avec le personnel. Udette a été accueillie avec beaucoup d'enthousiasme et caressée, bien entendu après que son gilet lui ait été retiré.

Ce genre d'initiative témoigne de l'ouverture et de la disponibilité à miser au maximum sur la diversité. En tant qu'organisation syndicale, nous ne pouvons que nous en réjouir.

L'asbl « De Vrienden der Blinden » est un centre de formation de chiens d'aveugles établi à Coxyde. La formation d'un chien-guide



coûte environ 25.000 euros, dont la moitié est subsidiée par la « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) » (Agence flamande pour les Personnes porteuses de Handicap). Pour l'autre moitié, l'organisation compte sur la générosité de notre société.

Plus d'information via
<https://www.vriendenderblinden.be/> ■



Salon REVA

L'asbl REVA organise un salon d'information pour les personnes handicapées sur le thème de « Limitez vos limites » les 19, 20 et 21 mai 2022 de 10.00 - 18.00 au Flanders Expo de Gand.

Le salon est un lieu de rencontre pour les utilisateurs et les fournisseurs.

REVA ? En 1988, quelques personnes issues d'entreprises, de services publics et d'associations constituaient l'asbl REVA, dans le but de fournir de l'information sur les produits et services destinés aux personnes porteuses de handicap. Pour atteindre ce but, l'asbl REVA organise un salon biennal d'information adressé aux personnes handicapées, aux personnes âgées handicapées, à leur famille, aux professionnels et aux bénévoles.

Toute l'information via <https://reva.be/> ■



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. 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 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-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

Y aura-t-il un accord sectoriel ?

© Belgaimage - THIERRY ROGE



Un an après le dépôt du cahier de revendications par les organisations syndicales représentatives, et malgré des périodes de discussions parfois intenses, il n'y a toujours pas d'accord sectoriel conclu avec la ministre de la Fonction publique, Petra De Sutter (Groen).

Pour la partie pécuniaire, un budget de 305 millions d'euros a été calculé. C'était le budget nécessaire pour que tous les aspects pécuniaires soient réalisés pour les quelque 65.000 membres du personnel de la Fonction publique fédérale.

Aurons-nous un budget ?

Le contrôle budgétaire à la mi-mars était censé donner une réponse à cette question. Le SLFP a clairement fait comprendre à la ministre qu'il y a peu de marge pour affaiblir ou supprimer d'autres éléments.

La ministre De Sutter a promis de défendre pleinement le budget demandé. Elle l'a même qualifié de point de rupture au sein du gouvernement si la fonction publique fédérale ne recevait pas les mêmes avantages que ceux accordés aux autres secteurs fédéraux. Elle a compris notre demande que l'appréciation se traduise également par des concessions financières.

C'est donc avec espoir que nous avons attendu le résultat du contrôle budgétaire de mars 2022.

Tout espoir pour 2023

Le 1er avril, nous avons reçu la réponse finale : pas de budget supplémentaire alloué pour 2022. Cela signifie que les niveaux D et C ne bénéficieront pas d'une augmentation de leur allocation de fin d'année en 2022. Les 32,2 millions d'euros nécessaires à cet effet ne seront pas accordés. L'introduction des chèques-repas à partir du 1er novembre 2022 est également menacée, mais avec un peu de créativité, le budget nécessaire pour 2022 peut être décalé en 2023.

Le gouvernement a donné mandat aux ministres compétents pour le Service public fédéral (et pour la Police) pour négocier un accord sectoriel en 2023. Cependant, aucun budget concret n'a été alloué.

Qu'est-ce qui se trouve sur la table ?

• Un 13ème mois complet

Augmentation phasée de l'allocation de fin d'année les niveaux C et D seraient d'abord portés à 100 %, puis en 2023 les niveaux A et B.

Évolution % allocation de fin d'année jusqu'à un 13ème mois complet			
Niveau	2021	2022	2023
A	50 %	50 %	100 %
B	57 %	57 %	100 %
C	61 %	100 %	100 %
D	71 %	100 %	100 %

Budget nécessaire : ± 114,5 millions d'euros.

• Chèques-repas

La mise en place de chèques-repas d'une valeur de 6 euros dans tous les départements à partir de novembre 2022. À partir de 2024, la valeur sera ensuite portée à 8 euros.

Année	Valeur du chèque-repas	Contribution patronale	Contribution de l'employé
2022 - 2023	6 euros	4,91 euros	1,09 euros
2024	8 euros	6,91 euros	1,09 euros

Budget nécessaire : ± 60 millions d'euros pour les chèques-repas de 6 euros et ± 79,5 millions d'euros pour les chèques-repas de 8 euros.

• Révision des barèmes

La proposition prévoit une légère augmentation

de toutes les échelles d'ici 2024, allant du niveau le plus bas au niveau le plus élevé. La mise en œuvre serait par étapes.

Niveau	% d'augmentation de la rémunération brute d'ici 2024
A	1,5 %
B	3 %
C	4,5 %
D	6 %

Budget nécessaire : ± 111,5 millions d'euros.

Conclusion

Comment sommes-nous censés comprendre cela? Rien, mais peut-être quelque chose? Un chèque en blanc pour négocier un accord sectoriel sans limites financières? ... Jusqu'à la mise sous presse de ce numéro, nous n'avons reçu aucune clarification de la part de la ministre De Sutter.

Cela devient un feuilleton du genre « Promettre beaucoup et donner peu, fait la joie des imbéciles ».

Il est grand temps que la ministre et le gouvernement concrétisent leurs promesses si nous voulons réaliser quoi que ce soit de substantiel au cours de la législature actuelle. ■

Stefaan SLAGHMYLDER
Président national SLFP-Finances
Porte-parole SLFP Comité B

Indexation de l'indemnité de télétravail

À partir du 1er janvier 2022, une indemnité de bureau mensuelle limitée a été prévue pour les télétravailleurs qui télétravaillent au moins 4 jours dans le mois. La ministre est disposée à lier cette indemnité de bureau forfaitaire mensuelle fixe de 30,00 euros à l'évolution de l'indice pivot à partir de 2023. Avec la hausse des prix, ce n'est pas un luxe superflu.

De grands pas en avant

Ce 15 mars 2022, pour la première fois depuis l'apparition de la pandémie de Covid-19, le SLFP-Poste a eu l'occasion de rencontrer de nombreux collègues et anciens collègues en personne. C'était enfin l'occasion de dire adieu officiellement à notre collègue Robert Sikivie, qui a mis fin à sa carrière à la mi-2020. Marleen Vanderbiest et Pieter Schelkens, qui ont respectivement cessé de travailler en février 2022 et mars 2022, ont également été dûment honorés.



Luc Tegethoff, Marleen Vanderbiest et Paul Herregodts

Cette rencontre festive a aussi été l'occasion de faire le point sur l'excellent fonctionnement du SLFP-Poste durant la période difficile de la corona. Le Président sortant Paul Herregodts a été très clair à ce sujet. Il en a profité pour souligner les grands pas en avant qui ont été faits dans le domaine des médias sociaux, en mettant l'accent sur le site Web renouvelé et la Web App connectée. Il a remercié pour cela la web designer Shara Nijs, qui est Team Leader chez bpost. Le SLFP-Poste est également la première organisation syndicale de bpost, y compris l'entreprise elle-même, à avoir traduit le règlement en allemand et à l'avoir mis à la disposition de ses membres. Cet exploit a été réalisé par Laurent Nix, coordinateur du SLFP pour la communauté germanophone. Un mot de remerciement s'imposait.

Des retraites

Le point suivant était la célébration de la retraite. Robert Sikivie a souligné dans son discours de remerciements que cela avait été pour lui un honneur de travailler pour le SLFP-Poste, d'abord dans les Services Centraux, puis dans sa région bien-aimée, les provinces de Liège et de Luxembourg. Pour lui, l'unité de la Wallonie et de la Flandre, malgré les différences, sont la grande force de notre organisation. C'est le message clair qu'il donne à tous les collègues actifs.

Quant à Marleen Vanderbiest, connue depuis longtemps comme la force silencieuse du Secrétariat, la fin de sa carrière ne pouvait pas se passer en silence. Tous ceux qui sont passés devant le secrétariat national ont été accueillis par un sourire de Marleen. Rien n'était trop pour elle et elle

laisse une grande impression à de nombreux collègues, aussi bien en tant que collègue qu'en tant qu'amie.

Enfin, c'était au tour de Pieter Schelkens de parler, lui qui a été actif en tant que délégué de secteur dans presque toute la Flandre. Sa flexibilité, sa collégialité et son amitié lui ont valu une place dans le cœur de nombreux collègues. Nous sommes donc très heureux de le laisser s'exprimer.

Le pont

Pieter : « Les délégués de secteur sont le pont entre les employés de bpost et la direction. Ils écoutent les gens du terrain, découvrent leurs besoins et leurs préoccupations, les soutiennent et proposent des solutions pour y répondre. Toutes sortes de questions peuvent être soulevées : les problèmes relatifs au bien-être, la pression du travail, les règlements, les congés et les absences, le système disciplinaire et les discussions avec les dirigeants, la mobilité, etc. Cependant, l'attention portée au bon fonctionnement de l'entreprise est aussi très importante, tous les souhaits ne peuvent donc pas être réalisés. Souvent, trouver un équilibre est la clé ! L'Unité au sein du SLFP-Poste reste un objectif indéniable, car c'est l'une de ses grandes forces, et 1 plus 1 font souvent 3 ! J'espère sincèrement que cela pourra continuer à l'avenir. Les réunions parfois déroutantes sont un bonus bienvenu ! Comme l'a dit un de mes collègues à Belsele : "Du choc des pensées brille la lumière. »

Tous les collègues du SLFP-Poste souhaitent à ces trois merveilleuses personnes le meilleur pour les années à venir. Qu'ils puissent profiter longtemps de leur retraite bien méritée. ■



Pieter Schelkens, Marleen Vanderbiest et Rober Sikivie

Deux jours par semaine sur le lieu de travail

Dès le 19 avril 2022, Proximus a imposé le retour sur le lieu de travail au minimum deux jours par semaine.

Conformément à l'accord conclu dans la convention collective 2021-2022, cette règle est obligatoire pour le personnel autorisé à faire jusqu'à trois jours de home-working par semaine (pour un temps plein). Les deux autres jours doivent être prestés sur le lieu habituel de travail ou, en accord avec le N+1, sur un site "teleworking".

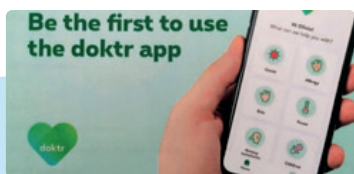
Pour les employés travaillant à temps partiel, la règle est la suivante:

- si 4/5 temps à 4 journées de 8 h par semaine: je peux travailler 2 jours de la maison ;
- si 4/5 temps à 5 journées de 6,4 h par semaine: je peux travailler 3 jours de la maison ;

- si 1/2 temps à 5 journées de 4 h par semaine: je peux travailler 3 jours de la maison ;
- si 1/2 temps à 2 jours de prestations en semaine 1 et 3 jours en semaine 2: je peux travailler 1 jour de la maison en semaine 1 et 2 jours en semaine 2.

Il est important de noter que les absences pour maladie, les congés et les congés de récupération (CR) sont considérés comme du temps théorique de travail. Si je prends 2 jours de congés en semaine, je peux la même semaine travailler 3 jours de la maison. ■

Nouvelle app



Nouvelle "App" DOKTR, toujours un médecin dans son smartphone. Depuis quelques semaines, cette nouvelle "app" est disponible sur l'Appstore et sur Google Play Store. Cette nouvelle application de Proximus permet à qui le souhaite (il ne faut pas être membre du personnel Proximus) de consulter un médecin par vidéo de façon simple, rapide et sécurisée.

Proximus a créé une alliance avec la MC (mutualité chrétienne) et avec Solidaris (mutualité socialiste) pour répondre au mieux aux besoins des futurs utilisateurs. Le personnel faisant partie du team "DOKTR" sera transféré dans la nouvelle entité le 1 juin 2022. Bien entendu, le SLFP veillera à ce que leurs droits lors du transfert soient respectés conformément à la directive européenne 2001/23/EG. ■



Adresse mail des pensionnés

Si vous êtes pensionné de Proximus s.a. et que vous êtes toujours affiliés au SLFP, n'hésitez pas à nous envoyer votre adresse mail. Nous vous tiendrons informé de toutes les questions concernant les autrement actifs ! Envoyez votre adresse à slfp.proximus@skynet.be ■

ALR



Nouvelle présidente au SLFP-ALR

L'Assemblée Générale du SLFP-ALR a élu Madame Razia OMAR, responsable du secteur ARP, comme nouvelle présidente.

Sa première motivation est la défense du bien-être des travailleurs. Razia souhaite renforcer l'esprit d'équipe et la cohésion au sein du groupe ALR.

Elle veillera à assurer l'équité et l'égalité entre chaque région et secteur pour ce faire. ■

LE CHEMINOT DOIT ETRE AU CENTRE DU DEBAT

Début avril 2022, le SLFP-Cheminots a une nouvelle fois rencontré le Ministre de la Mobilité concernant sa « Vision du Rail ». Une rencontre où les forces et faiblesses du cadre et système ferroviaire belge ont été abordées et la vision pour améliorer ceux-ci.



© Belgaimage - HATIM KAGHAT

Résumons

Les forces

- un territoire dense (hors Ardennes) ;
- un usage au moins occasionnel du rail par 50 % de la population ;
- des attentes accrues de la société belge vis-à-vis du rail (une mobilité disponible, respectueuse de l'environnement et du climat) ;
- un réseau électrifié 3KV à 95 %, avec un déploiement avancé de l'ETCS ;
- un matériel renouvelé et une stratégie matériel roulant et de maintenance en cours de définition à la SNCB ;
- des potentiels importants de gains de trafic, surtout hors motifs domicile-travail, hors pointe et hors liaisons IC de/vers Bruxelles ;
- un potentiel d'augmentation de l'offre et d'amélioration de productivité avec les moyens existants.

Faiblesses

- une concurrence forte de la route ;
- une part de marché du rail moins élevée que chez nos voisins ;
- une utilisation du réseau moyenne ;

- des coûts plus élevés et une productivité moindre que chez nos voisins ;
- des faiblesses dans l'offre, notamment dans le suburbain des grandes villes, dans les relations inter-villes et en soirée ;
- une desserte des gares par le transport public routier pas très satisfaisante ;
- un niveau élevé de travaux impactant la circulation des trains.

Il est indéniable que les circonstances sont favorables au rail et que celui-ci a un rôle important à jouer pour répondre aux enjeux du développement durable, enjeu économique, social et environnemental.

Les enjeux de performance d'ici 2033 (4ème PF) sont un défi que devront relever la SNCB et Infrabel.

Créer des lignes fortes

Lignes IC desservant les pôles urbains majeurs. Fréquence 2 trains/h en territoire dense et une fréquence minimum 1 train/h en territoire moins dense (Ardennes). Une vision où l'usager est au centre des préoccupations avec une

augmentation de 7 % de la part du marché ferroviaire et le volume de transport de marchandises qui doublerait d'ici 2030. Nous soutenons cette vision mais à certaines conditions, il serait absurde d'augmenter le transport ferroviaire sans moyens financiers à la hauteur de cette ambition.

Il faut malheureusement constater que le personnel n'est pas au centre des débats.

Le manque de personnel est déjà criant à l'heure actuelle alors que le nombre de voyageurs ne cesse d'augmenter. Il est essentiel que l'engagement s'effectue dès à présent et ce afin de ne pas prendre le train en marche comme à son habitude.

Audition

Benoît Gilson, CEO d'Infrabel, annonce lors de son audition à la Chambre de ce 29 mars, un manque de 800 collaborateurs.

Il est urgent d'obtenir un accord social bloqué depuis 2019 suite à un manque de budget, il est en effet inconcevable pour le SLFP-Cheminots de dialoguer avec une proposition qui selon la direction doit être budgétairement neutre.

Il faut un budget à la hauteur des ambitions, recruter suffisamment et une revalorisation des métiers afin de renforcer l'attractivité.

Ceci permettra d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ce qui est déjà le cas dans d'autres secteurs publics, des revalorisations ont été effectuées afin d'attirer de nouveaux collaborateurs.

Le SLFP-Cheminots avait déjà averti la direction lors de la dernière Commission Paritaire Nationale sur l'importance de mettre le Cheminot au cœur du débat.

Nous attendons du Ministre qu'un budget digne de ce nom soit également mis sur la table pour le personnel et de conclure un véritable accord social avec la direction. ■

La fonction publique bruxelloise, une maison constituée de multiples pièces

L'assemblée générale du secteur XV Région de Bruxelles-Capitale a eu lieu le 30 mars 2022. Les activités et événements des deux dernières années (vu l'annulation de l'AG de 2021 suite à la pandémie) y ont été rapportés en présence de notre secrétaire générale Bëa Foubert et les présidents et vice-présidents des différentes institutions.



Le ministre bruxellois de la Fonction publique, Sven Gatz, a pris la parole lors de la réunion.

Les membres de l'assemblée générale ont été accueillis par le président Henri De Baer, successeur de Luc Bessem qui a été élu président national début 2021. Ne pouvant hélas pas être présent, Luc a néanmoins été chaleureusement applaudi par tous les participants. Fabienne Willems, déléguée permanente à la COCOF et Bruxelles Formation, est devenue la nouvelle vice-présidente. L'assemblée a été agrémentée par plusieurs orateurs.

Attendre l'accord sectoriel

Sven Gatz, ministre à Bruxelles (Open Vld) parlait du prix d'un accord sectoriel régional. Gatz n'est pas uniquement ministre de la fonction publique mais également du budget. Budget accablé par les crises connues (la pandémie, l'inflation et la guerre en Ukraine). Malgré ces surcoûts, le ministre souligne qu'après un long débat au sein du gouvernement, des moyens ont d'abord été dégagés pour le renforcement des administrations bruxelloises. Ceci étant réalisé, on cherche maintenant les moyens nécessaires pour la conclusion d'un nouvel accord sectoriel pour lequel les négociations avec les syndicats ont été entamées il y a belle lurette. Sur le plan

de contenu, il n'y aurait pas de problèmes pour certaines mesures : l'augmentation de la prime de télétravail comme au fédéral, l'augmentation du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. Avant de pouvoir présenter une proposition définitive aux syndicats, il faut néanmoins attendre les discussions budgétaires au sein du gouvernement. Dès lors, et hélas, il n'est pas en mesure d'annoncer des bonnes nouvelles définitives lors de l'assemblée. Le ministre tient toutefois à remercier tout le monde pour les efforts fournis au cours de ces deux dernières années.

COCOM : accord unanime

Thierry Mommer, conseiller du ministre bruxellois Bernard Clerfayt (Défi) soulevait qu'il y a le feu vert à la COCOM.

Tandis que les discussions relatives à l'accord sectoriel pour les fonctionnaires de la Région sont encore en cours, un accord sectoriel a déjà été conclu pour la COCOM. Thierry Mommer souligne à son tour les conditions difficiles mais peut quand-même annoncer un accord unanime. Les agents de la COCOM jouiront d'une augmentation du pécule de vacances, de l'allocation de la prime de fin d'année et de la prime de télétravail, tout comme d'autres mesures quali-

tatives. L'orateur remercie tout particulièrement le SLFP pour sa collaboration constructive.

Bëa Foubert, secrétaire générale du SLFP, espère que la pandémie et les mesures covid ne laisseront pas de cicatrices permanentes. Beaucoup d'entre nous ont souffert d'un isolement social général et au niveau du syndicat il n'y a quasi pas eu de contact physique entre nos représentants et nos affiliés. C'est pourquoi la secrétaire générale exprime sa joie de revoir tout le monde en présentiel et tient à remercier l'ensemble du personnel de la fonction publique d'avoir été en première ligne pendant deux ans et d'avoir ainsi garanti la continuité du service public. Le télétravail, élément nouveau pour certains, est devenu la norme et restera de toute façon d'actualité. Le SLFP continuera à revendiquer une indemnité correcte pour ce télétravail ! Bëa Foubert souligne également l'importance de nos affiliés et délégués de terrain, chacun d'entre nous joue un rôle important en tant que composant de notre SLFP bien-aimé.

Ensuite elle explique à l'assemblée quel est le rôle du secrétariat général par rapport au fonctionnement et aux affiliés : il mène des négociations fédérales (e.a. en comité A) et est chargé du traitement des primes syndicales et des avantages liés à l'affiliation au SLFP.

Pour répondre aux nombreuses questions que nous recevons au sujet de ces avantages, un powerpoint clair sur ceux-ci et la procédure à suivre pour en bénéficier (par exemple via une nouvelle application) est présenté par Cindy Willem, responsable de la communication au sein du SLFP. Pour conclure, notre SG nous rappelle une date à ne pas oublier : le 10 septembre 2022, cinquantième anniversaire du SLFP que nous fêterons lors d'une l'assemblée générale.



Béa Foubert, secrétaire générale du SLFP : « Nous existons grâce à et pour nos affiliés ! »

L'actualité des secteurs

Avant de passer aux spécificités des différents secteurs, Henri De Baer met à l'honneur notre jeune pensionné Yves Latinie pour sa connaissance encyclopédique et sa carrière. Ensuite, les nouveaux permanents de la Région de Bruxelles-Capitale, Matthieu Clemençon et Chris Cloots, se présentent en spécifiant de quelles institutions ils s'occupent, évidemment avec le soutien des délégués de terrain. Comme il s'avèrera et comme il ressort aussi des allocutions des orateurs, la situation diffère d'un secteur à l'autre. Les questions et préoccupations des affiliés sont plus ou moins pareilles mais il arrive que les réponses diffèrent selon les secteurs. Comme pour la COCOM qui a déjà été évoquée dans le speech de Thierry Mommer, et pour laquelle notre fidèle représentante sur place, Véra Kartheiser, nous fait encore un dernier état de la situation.

Ensuite, Henri De Baer présente les éléments qui se trouvent encore sur la table des négociations régionales en vue d'un éventuel accord sectoriel : l'emploi statutaire, l'extension du congé de deuil et de paternité, une procédure plus souple pour la mobilité entre les institutions, l'augmentation du pécule de vacances et de l'allocation de fin d'année. Il annonce également un projet d'arrêté relatif au télétravail (extension de son application, télétravail à l'étranger, le nombre de jours et la prime), tout en soulignant qu'on attend la fumée blanche et la confirmation de la disponibilité du budget requis.

COCOF et Bruxelles Formation

Au sein de notre secteur XV, nous défendons également les intérêts de la COCOF et de Bruxelles Formation, ceci sous la présidence d'Alain Bériot, épaulé par notre déléguée permanente Fabienne Willems. Ils nous présentent Delphine Nkingu, notre déléguée auprès de Bruxelles Formation. Tout comme à la Région, il y a un nouvel arrêté relatif aux congés, et les négociations pour un accord sectoriel sont en cours. Au sein du groupe de travail sur les nouveaux modes de travail, le SLFP plaide pour que plus d'agents y aient accès. Le télétravail occasionnel continue d'exister (contrairement à la Région où la différence entre le télétravail structurel en occasionnel disparaîtrait). Le SLFP s'oppose au maximum de nombre de jours (10 par mois, contrairement à la Région où il y aura un maximum de 14 jours) et plaide pour une indemnité correcte (égale au fédéral) et pour



Henri De Baer, Président Secteur XV

une évaluation régulière des textes concernés. Le cahier de revendications pour la COCOM, avec un nombre de dispositions spécifiques pour Bruxelles Formation, est abordé. En ce qui concerne l'enseignement en particulier, il y a une grande différence entre le nombre de bâtiments et le nombre d'élèves (qui est en augmentation) et le peu de moyens humains et techniques. Il y a aussi des bonnes nouvelles : 70 contractuels ont été statutarisés et une statutarisation est aussi annoncée à Bruxelles Formation.

Mot de clôture

Les comptes 2021 sont approuvés avec remerciement à Anick Antonaros, notre trésorière. Après la désignation des nouveaux vérificateurs, Henri De Baer remercie tous les participants et en particulier nos délégués de terrain. Pas seulement pour leur présence, mais aussi pour leur engagement journalier et inébranlable pour le SLFP.

Chris CLOOTS

Mandataire permanent



VIENT DE SORTIR : Le nouvel accord sectoriel pour les fonctionnaires bruxellois, ça y est !

Le gouvernement bruxellois a finalement consenti à un nouvel accord sectoriel le 28 avril 2022. Lorsque Sven Gatz, ministre bruxellois de la fonction publique, prenait la parole lors de notre assemblée générale du 30 mars 2022, il n'était absolument pas certain qu'on y parviendrait. Le ministre faisait référence

aux lourdes charges budgétaires pesant sur la région et à une série de pierres d'achoppement au sein du gouvernement. Ce gouvernement a néanmoins pu progresser à bref délai dans ce dossier. Le nouvel accord prévoit la majoration d'un certain nombre d'allocations comme les vacances annuelles, la prime de fin d'année et

la prime pour le télétravail. De plus, quelques mesures qualitatives, comme le droit à la déconnexion, ont été approuvées. Le SLFP-RBC se réjouit du résultat, parce qu'une partie importante de notre cahier de revendications y est reprise. Nous reviendrons plus en détail sur cet accord dans un prochain numéro d'Argument.

Les coulisses des négociations

Le versement de la première tranche de revalorisation des salaires est une réalité ce qui implique que les prochaines tranches sont garanties. L'occasion de mettre en avant le travail syndical qui se déroule en coulisse et lors des moments de négociation. Avant la fameuse publication au Moniteur, plusieurs étapes sont nécessaires pour implémenter un changement au niveau législatif. Différence entre concertation et négociation ? Loi et règlement ? Boris Morenville responsable des aspects collectifs pour les militaires et Nathalie Van de Waeter responsable des aspects collectifs pour les civils vous expliquent tout !



Tout démarre d'une idée

Avant chaque changement réglementaire ou législatif impactant le personnel de la Défense, il y a une idée. L'Etat-Major de la Défense, les organisations syndicales ou la Ministre proposent un concept visant à l'amélioration du statut du personnel, de ses conditions de travail ou du fonctionnement de l'organisation dans son ensemble. Chèques-repas, augmentation salariale, revalorisation des instructeurs, ... certains de ces points se trouvaient déjà en 2004 dans

le Livre Blanc du SLFP-Défense avant d'être repris dans notre Vision 2020-2030. Mais pourquoi alors ces concepts n'aboutissent que maintenant ?

« Il faut comprendre que la réussite de nombreux dossiers dépend parfois simplement du bon timing » explique Boris Morenville, responsable des aspects collectifs au sein du SLFP-Défense. « Certains points de notre vision ont un coût budgétaire, parfois non-négligeable et il faut trouver le bon momentum

pour le faire passer. » En l'occurrence et par exemple, la Défense a montré son utilité à travers toutes les récentes crises.

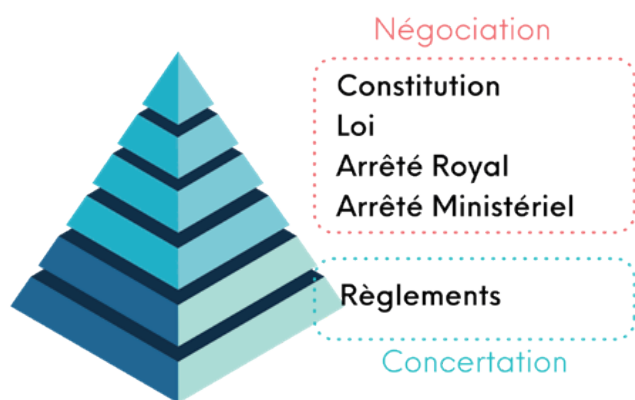
Dans le cas des chèques-repas, c'est notamment l'externalisation bien que discutable de certains mess de quartiers ainsi que des besoins de simplification administrative (notamment pour les ordres de marche) qui ont permis de remettre ce dossier sur la table avec succès.

« Trouver le bon moment est important mais aussi les bonnes personnes », précise Nathalie Van de Waeter, responsable des aspects collectifs pour les civils. « Il est clair que le Plan POP de la Ministre Ludivine Dedonder reprenait plusieurs points de notre Vision 2020-2030, ce qui permet donc d'avoir plus de chance de faire réussir un dossier. Il faut savoir parfois être un peu patient afin d'être sûr que le dossier qu'on amène ait toutes ses chances de réussir et de passer les nombreuses étapes politiques ».

Du concept à la négociation

Quand la volonté politique ou de l'Etat-major de la Défense y est, on peut entamer les négociations à proprement parler. La Ministre de la Défense introduit ce qu'on appelle une « demande de saisine » afin d'entamer officiellement les négociations. Une fois les négociations démarrées, elles doivent être clôturées dans les 28 jours sauf si l'urgence est invoquée.

Dans les faits, les dossiers se préparent presque toujours en amont au sein de réunions



techniques afin de ne pas être limités par ces fameux 28 jours. Depuis quelques années, la DG HR implique de plus en plus les organisations syndicales dans l'écriture des textes relatifs aux différents concepts. Cela permet de prendre en compte les besoins du personnel directement au début du projet et ne pas devoir négocier sur des textes déjà écrits.

« C'est un énorme avantage des négociations militaires par rapport aux négociations pour le personnel civil de la Défense » intervient Nathalie Van de Waeter. « En effet, pour les civils le fonctionnement des négociations est un peu différent car nous dépendons beaucoup de ce qu'il se passe dans la fonction publique dans son ensemble au niveau du Comité B. Bien souvent nous devons négocier sur des textes déjà écrits, ce qui laisse moins de marge de manœuvre. »

Sans la demande de saisine officielle du Cabinet de la Ministre, il n'y a pas de négociation pour les militaires. Par exemple, les accords sectoriels de 2004 et 2008 proposaient des mesures (reconnaissance des formations données au sein de la Défense, valorisation des opérations, etc.) qui n'ont jamais abouti à une ouverture des négociations faute de demande de saisine.

« Un exemple récent est la fameuse allocation instructeur reprise dans le Plan POP de la Ministre Ludivine Dedonder », explique Boris Morenville. « Bien que cette mesure ait été annoncée, nous attendons malheureusement toujours de pouvoir discuter du concept et des critères d'attribution. »

Du texte à la loi

Quand les négociations sont clôturées et qu'un accord est trouvé sur les textes qui peuvent prendre la forme d'une loi, d'un Arrêté Royal ou encore d'un Arrêté Ministériel, plusieurs options sont possibles, qui peuvent allonger parfois fortement les délais de mise en œuvre. Les textes quittent en effet la Défense pour passer plusieurs niveaux politiques.

« C'est un moment toujours délicat car il y a souvent des frictions politiques qui peuvent bloquer, même définitivement, un dossier » précise

Boris Morenville. « Il y a toujours un équilibre politique à trouver : si un département demande quelque chose, cela peut impacter un autre département qui s'est peut-être vu refuser une demande similaire auparavant. »

S'il s'agit d'un changement dans une loi, la situation est claire : les textes doivent être votés au sein du Parlement. Par contre s'il s'agit d'un Arrêté Royal, il peut soit être directement signé par la Ministre de la Défense et le Roi ou il peut d'abord devoir être délibéré en Conseil des Ministres. Cela dépend, comme expliqué, de la sensibilité du dossier et des éventuelles implications pour les autres secteurs.

« Lors du passage du dossier chèques-repas au conclave budgétaire en octobre 2021, il a été décidé d'octroyer les chèques-repas pour les militaires mais de porter le volet civil du dossier au Comité B, qui est l'organe de négociation de la Fonction Publique fédérale », explique Nathalie Van de Waeter. « Un dossier budgétisé par la Défense a donc été reporté à une plus haute instance afin de garder un équilibre entre le personnel civil de la Défense et celui de la Fonction Publique fédérale. Si cette décision engendre un délai supplémentaire, nous continuons de nous battre au Comité B pour que cette mesure soit implémentée pour le personnel civil de la Défense » poursuit Nathalie Van de Waeter.

Moniteur belge

Si certains aiment les effets d'annonce, le SLFP-Défense a toujours prôné un syndicalisme responsable et communiqué que seule la publication au Moniteur belge avec sa date de mise en vigueur permettait de réellement célébrer la réussite d'un dossier ! Les membres du personnel de la Défense ont déjà dû supporter trop de désillusions. Du concept syndical à la réalisation il y a un parcours administratif du combattant et derrière chaque dossier des délégués motivés à défendre vos intérêts.

Impact de la péréquation sur le personnel militaire pensionné

La première tranche de la revalorisation salariale est une réalité sur les fiches de paie du mois de mars 2022 des militaires d'active avant l'augmentation complète en régime en 2024.

Mais qu'en est-il des militaires pensionnés ?

Grâce au système de la péréquation, les militaires pensionnés verront leur pension augmenter à partir de 2025 sur base de l'adaptation des échelles. L'augmentation sous la forme d'une allocation de carrière ne compte en effet pas pour le calcul de la pension.

Le pourcentage de la péréquation sera déterminé par la moyenne globale de l'augmentation des échelles barémiques des militaires d'active.

Etude de l'Ecole Supérieure Erasme sur la communication du SLFP-Police

Les membres font l'éloge de l'offre de services

En tant que plus grande organisation syndicale du secteur policier, le SLFP-Police procède régulièrement à une autoréflexion. Au niveau de notre communication, nous analysons également notre façon de communiquer dans le but de nous améliorer. C'est pourquoi nous avons entamé une coopération avec l'Ecole Supérieure Erasme de Bruxelles.

Trois étudiantes en dernière année 'gestion de la communication', Alix, Yenthe et Lisa ont analysé et évalué, ces derniers mois, un certain nombre de facettes de notre communication. Le SLFP-Police utilise déjà certains moyens (site internet, mailings, médias sociaux,...) mais nous nous demandons dans quelle mesure de nos moyens de communication actuels est évalué positivement par nos membres (et s'adresse un peu plus aux plus jeunes membres), et de quelle façon le SLFP-Police est perçu par nos membres. En outre, nous visons également à impliquer plus étroitement tous les membres à notre fonctionnement ; en bref à « construire une communauté ».

Un plan

A la fin de ce projet, les étudiantes élaboreront un plan de communication concret et réaliste basé sur des recherches approfondies, afin de contribuer à la réalisation de nos objectifs. En même temps, cette recherche fait partie du projet intégral de fin d'études de la dernière année en gestion de la communication.

Tout a commencé par un entretien explorateur et introductif avec l'école et les trois élèves afin de faire connaissance avec notre organisation et de pouvoir définir le cadre de leur recherche avec pour objectif d'optimiser ce mixte des moyens de communication actuels du SLFP-Police.

Après, les étudiantes se sont lancées dans cette étude, pour laquelle elles ont utilisé la méthodologie de "bureau" et de "recherche sur le terrain". Pour la recherche sur le terrain, les résultats et les constatations de l'analyse de la recherche 'bureau' (une analyse de tous nos moyens/canaux de communication) ont été testés par rapport à la réalité du terrain, notamment sur base d'une enquête auprès de nos membres et d'interviews approfondies de 40 membres du personnel de la police intégrée.

Résultats

Entretiens, nous disposons des premiers résultats de leur recherche. Le SLFP-Police dispose d'un style maison clairement reconnaissable qu'on retrouve dans toutes les facettes de notre communication: un logo propre, l'utilisation de couleurs bleues et blanches, le site internet, les canaux des médias sociaux et les newsletters.

Les membres trouvent l'envoi des newsletters par mail utile pour rester au courant des nouveautés. La plupart d'entre eux en trouve la fré-



Source : EHB

quence parfaite; seuls quelques-uns étaient d'opinion qu'il faudrait envoyer des mails plus souvent. Environ la moitié des répondants avouent ne lire les mails qu'en diagonale.

La plupart des membres suivent notre page Facebook. Nos pages Twitter et Instagram sont moins suivies. Pour nos membres, les médias sociaux peuvent être utilisés de manière informative. Mais il y a aussi des membres qui souhaitent scinder leur vie privée de leur vie professionnelle et pour ces personnes, l'utilisation des médias sociaux relève de leur temps libre et ils ne désirent pas être confrontés à des messages liés à leur travail.

Pour l'instant, trop peu de membres utilisent l'application du SLFP-Police. La majorité est au courant de l'existence de l'application, mais moins de la moitié a effectivement téléchargé l'application. Certains ne sont pas convaincus de la plus-value de l'application, d'autres sont d'opinion qu'il s'agit d'un moyen utile pour nous contacter directement.

Lors d'entretiens approfondis avec nos membres, l'accessibilité et la rapidité de traitement sont surtout considérés comme un plus dans le cadre des accidents du travail ou des procédures disciplinaires par exemple. Les membres ont le sentiment qu'ils peuvent compter sur notre organisation lorsqu'ils en ressentent le besoin.

Image négative auprès des jeunes

Il ressort d'études internationales que les jeunes de moins de 24 ans trouvent les organisations syndicales importantes plus souvent encore que les personnes plus âgées. Plus ou moins 80 % des jeunes trouvent que les organisations syndicales sont nécessaires pour l'obtention de bonnes conditions de travail et de bons salaires. En Belgique, les mêmes constatations ont été faites. Malgré ces sondages, les jeunes sont souvent moins représentés dans les organisations syndicales. Une des raisons principales de ce phénomène est le 'mediaframing'. Les médias génèrent une image négative des organisations syndicales, ce qui résulte en une méconnaissance

des jeunes par rapport aux éléments positifs qu'elles ont réalisés. Dans les médias, il est surtout communiqué au moment de grèves et de la façon dont une organisation syndicale entrave "les civils innocents". On mentionne à peine les négociations préalables ou les solutions éventuelles proposées par le partenaire social afin de désamorcer le conflit. Cette façon de cadrer les choses résulte, auprès des jeunes, en une image négative à l'égard des organisations syndicales.

Enfin, l'assistance juridique, une intervention rapide lors de problèmes et l'information et le soutien sont soulignés comme avantages principaux de l'affiliation.

Nous remercions nos membres qui ont participé à cette recherche et nous nous remettons au travail avec les recommandations issues du rapport de cette étude pour encore mieux vous aider et vous informer. ■

Patrick ROIJENS

Gestionnaire national de l'information

LAURÉAT DU TRAVAIL : F/M/X
VOUS LE MÉRITEZ !
POSTULEZ ET INSCRIVEZ-VOUS !

POUR LES COLLABORATEURS·TRICES OPERATIONEL·LE·S ET CALOG

Vous êtes jeune et motivé·e pour faire carrière dans le secteur,
Vous avez de l'expérience et aimez transmettre vos connaissances
aux jeunes générations,
Vous êtes passionné·e depuis des années par votre métier,
Vous avez à cœur de défendre la profession.

INSCRIPTION JUSQU'AU
30/06/2022

WWW.IRET-KIEA.BE

Encouragez aussi vos collègues et proposez-les !

IRET-KIEA - Avenue de la Joyeuse Entrée 17-21 - 1040 Etterbeek - info@iret-kiea.be

SCAN ME

Police

En route vers un 3e mandat pour Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron

Le 11 mars 2022 se tenaient, au CEME à Charleroi, les élections communautaires pour le SLFP. Il fallait élire la nouvelle Présidence à la tête du groupe Enseignement.



Alain Distexhe et Michel Oeyen



Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron

Celles-ci furent rondement menées sous la houlette de Sabine Hazée, la Présidente de la commission électorale.

Les candidats se présentaient en binômes. D'une part, Masanka Tshimanga, Présidente communautaire et Muriel Vigneron, vice-Présidente communautaire, respectivement aux mandats de Présidence et de vice-Présidence. D'autre part, Michel Oeyen, Président de la section de

Bruxelles et Alain Distexhe, membre du secteur PAPO et ancien Permanent syndical et régional, le premier au mandat de Président et le second de vice-Président.

Même si le deuxième tandem a obtenu un score honorable, la Présidence sortante a été réélue haut la main à un troisième mandat.

Elles continueront donc à retrousser leurs manches, secondées par toute leur équipe, afin

de faire respecter les droits des affiliés, de leur conserver et de leur obtenir un maximum de prérogatives.

Nous leur souhaitons beaucoup de succès pour les quatre années à venir qui s'annoncent difficiles au vu des actions qui ont déjà été menées et le seront encore au cours de cette année scolaire.

Catherine HENRARD
Permanente syndicale



François Fernandez-Corrales, Président Général du SLFP



Sabine Hazée



SLFP
SECTEUR PUBLIC

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
- 🕒 24/24 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.slfp-avantages.be

Plus de 600 offres n'attendent que vous !



Alors convaincu ?



Scannez
&
téléchargez



BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, SOUSCRIVEZ MAINTENANT !

Vous souhaitez plus d'infos, des conseils personnalisés ou une offre d'assurance sans engagement ? Appelez gratuitement le contact center au **0800/23 240** u surfez sur www.actelaffinity.be/slfp

Plus d'informations sur nos assurances :



Ce qui est assuré

Responsabilité civile :

- Votre défense est assurée en cas d'accident en tort et nous couvrons les dommages matériels et corporels causés à des tiers.
- Nous couvrons aussi les dommages aux usagers faibles (cad les piétons, cyclistes et passagers) même si vous n'êtes pas responsable de l'accident.

Protection juridique :

- Nous assurons votre recours contre un tiers responsable pour les dommages corporels que vous avez subis ou les dommages matériels occasionnés au véhicule assuré.
- Nous assurons votre défense pénale.

Protection du conducteur :

- Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident.



Ce qui n'est pas assuré

Responsabilité civile :

- Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident.
- Les dommages matériels au véhicule assuré.

Protection juridique :

- Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.

Protection du conducteur :

- Les invalidités permanentes inférieures à 8%. Le 1er mois d'incapacité temporaire

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances sc - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances. Toutes les informations concernant les services et les produits sur ce site internet sont soumises aux règles du droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Avant de souscrire cette assurance, nous vous conseillons de prendre connaissance du document d'information sur le produit et des conditions générales applicables (<https://www.actelaffinity.be/fgtb>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

