



argument

VINCENT HOUSSIN & VINCENT GILLES

FLIC DE M*RDIE

Témoignages sur les violences
contre les policiers

Racine

Contact

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

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

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

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES
T. 02/201 14 00
E-mail : contact@slfpvsoa.be
http://slfpvsoa-alr-trb.be

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

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

SLFP-POSTE
T. 02/223 00 20
E-mail : poste@slfp-poste.be
www.slfp-poste.be

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

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

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

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

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

Contenu



Faites la demande de la prime syndicale 8

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



Accord social pour les cheminots 11

Après des semaines de négociations, le front commun syndical et la Direction des Chemins de fer belges sont parvenus, le 22 mars, à la conclusion d'un accord social pour 2023-2024.



Dernières nouvelles de l'IF-IC 17

Les deux phases de l'implémentation de l'IF-IC sont à présent terminées et les différents comités de recours internes clôturés.



Deuxième campagne sur la violence contre la Police 18

Le SLFP-Police lance une nouvelle campagne. Le choix s'est porté sur la rédaction d'un livre sur le phénomène de la violence envers la Police. Le livre contient des histoires et des témoignages de policiers ayant été confrontés à des actes de violence.



Merci les vétérans 20

Message de remerciements à tous les vétérans pour leur service et leur dévouement à notre pays.manière possible.



Lisez Argument en ligne

Vous voulez feuilleter la dernière édition d'Argument en ligne ? Vous pouvez le faire grâce à notre version numérique.

www.slfp.eu/magazine

Vous ne voulez plus recevoir Argument dans votre boîte aux lettres, mais vous voulez le lire en version digitale. C'est possible. Envoyez-nous un e-mail à slfp@slfp.eu avec la mention « je lis Argument en ligne et je ne souhaite plus recevoir la version papier ».



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, Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles
Nisrine Chichi, Koen De Backer, Henri De Baer, Philippe Delhalle, Laurence Gastout, Catherine Henrard, Marnix Heyndrickx, Patrick Roijens, Christelle Rousselet, Guy Van Cauwenberghe, Inge Vandendriessche, Jimmy Verlez et Patrick Waumans

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression

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



Début de printemps morose

« Les actions des syndicats ne peuvent en aucun cas être considérées comme de l'intimidation ou du terrorisme. »

Ce début de printemps semble des plus moroses et ce n'est pas uniquement une question de météo.

Le contrôle budgétaire s'est clôturé fin mars et avait pour but d'évaluer les budgets nécessaires en 2023 et 2024. En voici une courte description.

Soyons clair, il n'y a pas de budget disponible en 2023 pour le personnel de la fonction publique administrative fédérale.

La pension minimale est elle aussi mise à mal, après des promesses et un accord, l'augmentation prévue le premier janvier 2024 sera plus faible qu'annoncée de manière à faire des économies. Toujours dans le cadre des pensions, la pension pour inaptitude physique sera définitivement supprimée. La pension temporaire pour inaptitude physique sera, quant à elle, remplacée par un nouveau système de suivi médical. Nous attendons avec intérêt les explications des ministres compétents et la négociation qui s'en suivra. Nous vous tiendrons bien entendu au courant des évolutions. Pour la police, le régime de « non-activité préalable à la pension » (régime NAPAP) va disparaître progressivement. Pourtant un accord négocié prévoyait que ce système perdurerait tant qu'une réforme des pensions prenant en compte la pénibilité, n'était pas instituée. Quelle est la valeur des accords et des promesses de nos responsables politiques ? Poser la question, c'est y répondre.

Une période de turbulence

Nous vivons une période de turbulence, et par facilité, les organisations syndicales sont une fois de plus désignées comme responsables des troubles que connaît notre société. Dans le privé, le droit de grève est mis à mal et c'est ainsi que dans le conflit opposant Delhaize aux syndicats, le fait de distribuer des tracts devant un magasin est considéré comme de l'intimidation. Voilà le mot intimidation lâché, et ce mot sous-entend que les syndicats sont violents dans leurs actions.



Plus grave, à court d'arguments pour justifier les décisions du Premier ministre et du ministre de la Justice de ne pas exécuter l'accord sectoriel au sein de la police, leur président de parti considère les actions des organisations syndicales, et particulièrement celles dans les services publics, d'équivalentes à des actes terroristes et par raccourci, nous sommes des terroristes.

Nous devons dénoncer cette dérive sémantique et verbale. La contestation pacifique et l'action des syndicats ne peuvent en aucun cas être considérées comme de l'intimidation ou du terrorisme. Si nous laissons faire sans réagir, quelle sera l'étape suivante ? L'incarcération de nos militants pour activités syndicales qui seraient jugées comme subversives ? Cette vio-

lence verbale ne peut être tolérée, surtout venant de responsables de partis démocratiques.

A propos de violence, nous y sommes confrontés au quotidien et particulièrement nos collègues des services de secours et d'urgences, ainsi que nos collègues policiers. Dans le cadre de leur plan d'action bisannuel, nos collègues du SLFP-Police viennent d'éditer un livre, au titre choc « Flic de m*rde », sur la violence que la police subit.

Décidément, en ce début de printemps morose, nous avons droit à la soupe à la grimace. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Les tantièmes préférentiels sous la loupe de la Cour des Comptes

Le SLFP exige toujours la reconnaissance des métiers pénibles !

Le SLFP craint une nouvelle atteinte aux droits de pension pour le personnel de la fonction publique, alors que la Cour des Comptes demande une révision des tantièmes préférentiels. Le SLFP souhaite retourner à la table des négociations afin de relancer les discussions de la réglementation portant sur les métiers lourds. Celui qui exerce un métier lourd, qu'il soit contractuel ou statutaire, devrait en effet travailler moins longtemps !



Le SLFP en action à Bruxelles le 6 mars pour des pensions équitables pour tous !

Que sont les tantièmes préférentiels ?

Les tantièmes préférentiels ou fractions de carrière avantageuse permettent à un fonctionnaire d'atteindre plus rapidement le nombre d'années de carrière nécessaire pour bénéficier d'une pension (anticipée). Attention : tous les fonctionnaires ne bénéficient pas de ce régime avantageux !

Que veut la Cour des Comptes ?

Nous lisons dans un communiqué de presse du 27 avril dernier que la Cour des Comptes a examiné les tantièmes préférentiels et en a fait rapport au Parlement fédéral. La Cour des comptes souhaite que le Gouvernement/ le Parlement revoie ces fractions de carrière avantageuse.

Selon la Cour des comptes, la réglementation des tantièmes présente des lacunes ainsi que son contrôle par le Service Fédéral des Pensions dans son application. Les autorités n'enregistrent pas toujours correctement les déclarations des services actifs.

Que ne dit pas la Cour des Comptes dans son communiqué de presse ?

Dans son audit, la Cour des Comptes ne fait que sporadiquement allusion à la réduction progressive du 'coefficient de majoration' qui vide toutefois aujourd'hui le régime des tantièmes préférentiels de sa substance ! A l'exception des militaires, une réduction progressive et significative est en cours dans le calcul de la pension, et la carrière intervient également dans

une moindre mesure. Un tantième de 1/50 connaissait en 2016 une conversion de 1,20 qui a été réduite pour 2022 à seulement 1,05 ; un tantième de 1/55 connaissait en 2016 une conversion de 1,09 pour ne plus s'élever qu'à 1,05 en 2022. L'effet favorable des tantièmes a presque disparu par cette mesure.

Que veut le SLFP ?

Le SLFP est conscient du fait que le régime des fractions de carrière avantageuse doit être revu. C'est pourquoi en 2019 il a collaboré de manière constructive à leur remplacement par une réglementation portant sur les métiers lourds, qui est plus dans l'air du temps ! La réglementation des métiers pénibles n'a cependant pas abouti et fut balayée de la table.

Le dossier des métiers lourds n'est hélas pas repris dans l'Accord de gouvernement.

En 2019, nous avons un accord âprement négocié avec une liste détaillée des métiers lourds, qui devait entrer en vigueur à partir de janvier 2020 et qui aurait pu rectifier un certain nombre d'iniquités. C'est ainsi que p.ex. les magistrats et les professeurs d'universités ne bénéficieraient plus de ces avantages, alors qu'actuellement ils bénéficient toujours d'un tantième avantageux. Par contre, les éboueurs et le personnel soignant, qui ne bénéficient actuellement pas d'un tantième préférentiel, auraient pu être reconnus comme exerçant un métier pénible. En d'autres termes, on les laisse à leur propre sort.

Par ailleurs, les membres du personnel contractuel du secteur public repris dans la liste des métiers lourds auraient pu bénéficier des mêmes avantages que le personnel statutaire. Ils sont également injustement abandonnés à leur propre sort !

Le SLFP se félicite de l'impulsion donnée par la Ministre des Pensions en réponse au communiqué de presse de la Cour des Comptes et souhaite, elle le dit " qu'une solution complète et globale pour la reconnaissance des métiers pénibles soit élaborée par les partenaires sociaux ". Le SLFP est d'ores et déjà prêt à s'asseoir à la table des négociations et à reprendre cette discussion !

Arrêtons de détricoter les pensions !

Les gouvernements successifs se sont attaqués aux régimes des pensions, et particulièrement à celui des fonctionnaires. Le gouvernement Di Rupo a donné le jour au mécanisme ayant supprimé de fait les tantièmes préférentiels pour 2022.

Le gouvernement Michel a prolongé l'âge de la pension à respectivement 66 et 67 ans en 2025 et 2030. Il a en plus supprimé la bonification pour diplôme, tant pour la carrière – conséquence : travailler beaucoup plus longtemps – que pour le calcul de la pension – conséquence : pension moindre sauf par un rachat coûteux. Le gouvernement Michel a aussi instauré la pension mixte – conséquence : pension moindre. Bref : moins de pension et travailler plus longtemps.

Une nouvelle gifle pour les fonctionnaires fédéraux !

Après le fiasco de l'élaboration du budget 2023-2024 en octobre dernier où les revendications légitimes des fonctionnaires fédéraux (préaccord sectoriel signé le 30 juin 2022) ont été jetées à la poubelle, nous attendons avec impatience l'examen du budget en mars 2023 pour espérer encore en tirer quelque chose.

Hélas, L'augmentation barémique de 2% ne viendra pas (la dernière augmentation remonte à plus de 20 ans ! L'augmentation progressive de l'allocation de fin d'année, déjà prévue dans l'accord sectoriel 2007-2008, progressivement vers un 13ème mois complet pour les niveaux les plus bas, n'aura pas lieu. Seuls les chèques-repas ont été avancés du 1er avril 2024 au 1er janvier 2024. Nous ne connaissons pas encore les modalités de ces chèques-repas, qui y a droit, comment ils seront payés, Tout ce que l'on sait, c'est qu'il y aura une "réforme" de FEDOREST et d'autres restaurants d'entreprises qui devra couvrir au moins 25% du budget requis pour les chèques-repas.

Pendant la période entre l'élaboration du budget en octobre 2022 et le contrôle de mars

2023, nous avons, en front commun syndical, rendu visite à tous les présidents des partis majoritaires et à leurs vice-premiers ministres. Tous ont compris nos demandes raisonnables, malheureusement aucun n'a fait un effort. La déception des 65 000 agents est immense !

Une seule conclusion s'impose : sans traitements décents, sans l'application des accords signés, les tensions au Comité B risquent d'être encore plus vives.

Le gouvernement et la ministre de la Fonction publique Petra De Sutter ont-ils encore de la considération pour son personnel ? La question s'impose !

Stefaan SLAGHMUYLDER
Porte-parole SLFP Comité B

Les jours de pont 2023

Après les négociations en Comité B, les jours de pont 2023 ont été publiés au Moniteur belge du 21 avril 2023.

Trois jours ont été validés :

- vendredi 19 mai ;
- lundi 14 août ;
- vendredi 3 novembre.

Les membres du personnel qui, selon leur régime de travail, ne travaillent pas le vendredi ou le lundi (4/5, pause carrière, ...) ne peuvent pas faire usage de cette dispense de service à un autre moment de l'année.

Enfin de bonnes nouvelles pour les membres du personnel contractuel du secteur public

« Bientôt une réglementation légale concernant l'obligation de motiver les licenciements et les licenciements manifestement déraisonnables. »



Le Comité A s'est réuni pour la première fois cette année, le 30 mars, autour d'une nouvelle réjouissante : la préparation d'une loi rendant obligatoire la motivation des licenciements des membres du personnel contractuel et instaurant une réglementation des licenciements manifestement déraisonnables. Le SLFP déplore néanmoins que l'occasion n'ait pas été saisie d'aussi conférer un fondement légal à l'audition préalable en cas de licenciement d'un membre du personnel contractuel. Une occasion manquée.

Il y a malheureusement aussi quelques points négatifs. Il n'y a aucune clarté quant au caractère cumulable de l'indemnité et il y a surtout une lourde charge de la preuve pesant sur la partie réclamant justice, dans le cas présent le travailleur contractuel du secteur public. Le SLFP n'a

pas manqué de soulever tous ces points au Comité A.

Parce que la Commission Entreprises Publiques n'a pas été consultée au préalable à propos de cet avant-projet de loi, l'examen définitif a été reporté à un prochain Comité A, après que la Commission Entreprises Publiques aura été entendue. La loi ne paraîtra donc pas tout de suite. Mais en tout cas elle arrive, et nous ne voulions pas priver nos lecteurs de cette information.

Quels sont les rétroactes?

CCT 109 du secteur privé

L'article 38, 1^o du statut unique entre ouvriers et employés (loi du 26 décembre 2013, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2014) a été exécuté dans le secteur privé par le biais de la CCT 109 du 12 février 2014.

Cette CCT donne aux travailleurs comptant au moins six mois d'ancienneté la possibilité de prier l'employeur, par pli recommandé, de lui communiquer les motifs du licenciement, si l'employeur ne l'a pas fait spontanément lors du licenciement. Si l'employeur ne réagit pas dans les délais ou ne fournit aucun motif concret, il est redevable d'une indemnité forfaitaire égale à deux semaines de salaire. Cette indemnité est parfaitement cumulable avec l'indemnité due pour le licenciement manifestement déraisonnable.

Cette CCT règle aussi le licenciement manifestement déraisonnable. C'est le licenciement pour des motifs sans lien avec l'aptitude ou le comportement du travailleur ou reposant sur les nécessités en matière de fonctionnement

de l'entreprise, de l'institution ou du service, qu'un employeur normal et raisonnable n'aurait jamais décidé. L'indemnité s'élève au minimum à trois semaines de salaire et au maximum à sept semaines de salaire. La charge de la preuve repose, en fonction d'un certain nombre de conditions, essentiellement sur l'employeur, ce qui est une bonne chose.

« Un vide législatif de presque dix ans pour nos travailleurs contractuels dans le secteur public. »

L'article 38, 2° du statut unique prévoyait aussi l'établissement d'une réglementation pour les travailleurs sous contrat de travail dans le secteur public. Mais pendant près de dix ans, elle n'a pas été mise en exécution.

Entretemps, les juges devaient donc faire preuve de créativité. La Cour Constitutionnelle a jugé que les articles 10 et 11 de la Constitution étaient violés (arrêt 101/2016 du 30 juin 2016) par l'absence d'exécution de l'article 38,2° du statut unique. La Cour incitait les juridictions à préserver sans discrimination les droits de tous les travailleurs du secteur public en cas de licenciement manifestement déraisonnable, en se laissant guider le cas échéant par la CCT 109. Dans leurs jugements et arrêts portant sur le licenciement de travailleurs contractuels du secteur public, les juges se sont donc entre autres inspirés de la CCT 109 telle qu'elle est appliquée dans le secteur privé.

Nouvel avant-projet de loi : licenciement et licenciement manifestement déraisonnable de travailleurs sous contrat de travail dans le secteur public par analogie avec la CCT 109

Champ d'application

Elle est applicable aux travailleurs sous contrat de travail dans le secteur public. Sont exclus du champ d'application : les membres du personnel statutaire ; les travailleurs du secteur privé ; les travailleurs ayant une ancienneté inférieure à six mois ; les travailleurs sous contrat de travail intérimaire ou sous contrat d'occupation d'étudiant ; les travailleurs atteignant l'âge légal de la pension.

Motivation du licenciement : l'administration doit toujours reprendre spontanément la motivation dans une notification écrite du licenciement.

La loi imminente portant sur la motivation du licenciement et le licenciement manifestement déraisonnable de travailleurs contractuels du secteur public reprend une réglementation s'approchant le plus possible de la CCT 109, en tenant compte des spécificités du secteur public. La loi relative à la publicité de l'administration et les principes de bonne gouvernance sont par ailleurs aussi d'application dans le secteur public. Cela implique que lors du licenciement de personnel contractuel, les administrations ont immédiatement l'obligation de communiquer spontanément les motifs du licenciement dans la notification écrite du licenciement.

Si les motifs ne sont pas mentionnés dans une notification écrite, l'administration est redevable d'une indemnité forfaitaire de deux semaines de salaire.

Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé, le contractuel du service public licencié ne doit donc pas envoyer une lettre recommandée pour connaître les motifs si l'employeur n'a pas mentionné la motivation concrète du licenciement dans sa notification. Cette faute de l'autorité implique l'exigibilité immédiate de l'indemnité de deux semaines de salaire, prononcée par le juge. Ceci a pour inconvénient que le contractuel du secteur public ne connaît pas le motif concret du licenciement.

Contrairement à la CCT 109, où l'indemnité est cumulable avec l'indemnité de licenciement manifestement déraisonnable, l'avant-projet de loi ne prévoit pas cette possibilité. Il reviendra donc aux juges d'en faire l'interprétation.

Licenciement manifestement déraisonnable des contractuels du service public

Les principes de la CCT 109 ont été repris dans l'avant-projet de loi, la définition du licenciement manifestement déraisonnable est donc la même (voir plus haut).

L'indemnité s'élève au minimum à trois semaines de salaire et au maximum à sept semaines de salaire. Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités prévues dans le cadre d'une procédure particulière de protection. Le législateur prévoira encore ce qu'il faut entendre par là.

Charge de la preuve

Vu que les contractuels du secteur public ne doivent pas demander la motivation du licenciement par lettre recommandée, il n'y a pas de simplification de la charge de la preuve, contrairement à ce qui est prévu dans la CCT 109.

L'avant-projet de loi organise la charge de la preuve conformément à l'article 870 du Code judiciaire : chacune des parties a la charge de prouver les faits qu'elle allègue.

« Occasion manquée : l'obligation de l'audition préalable au licenciement des travailleurs contractuels du secteur public n'est pas réglée du point de vue légal ! »

La Cour Constitutionnelle s'est déjà exprimée en ce sens dans son arrêt 86/2017 du 6 juillet 2017, et elle le confirmera encore plus tard.

Le SLFP déplore que l'autorité manque l'occasion de conférer un fondement légal à cet arrêt de la Cour Constitutionnelle.

La Cour Constitutionnelle indique que le travailleur contractuel du secteur public licencié ne se trouve pas dans une situation différente de son collègue statutaire concernant l'obligation d'être entendu.

Le principe général de bonne gouvernance de l'obligation d'audition, connu sous « audi alteram partem », impose à l'autorité l'obligation à l'égard de qui, pour des motifs relatifs à sa personne ou à son comportement, une mesure sévère est envisagée, de l'entendre préalablement. L'obligation d'audition donne à l'intéressé l'occasion de faire connaître son point de vue avant que l'autorité ne prenne une mesure sévère à son égard.

C'est en d'autres termes une occasion manquée de conférer à cette obligation un solide fondement légal. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Prime syndicale 2022, faites la demande !



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

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.

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

Faites-le avant le 1er juillet 2023. 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 2023.

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 2022. Ceux qui ont payé une cotisation d'un montant inférieur reçoivent une prime réduite suivant le tableau ci-dessous.

Cotisation minimale 2022	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

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

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

Boulevard Baudouin, 20-21 • 1000 BRUXELLES
Tél 02/201.19.77 • info@slfp-g2.eu

SLFP-ENSEIGNEMENT

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

En vacances sans souci on ira grâce aux bons plans de CAZURA !

Encore à la recherche d'une destination de vacances pour l'été ? CAZURA a ce qu'il vous faut.



Comme membre du SLFP (minimum 12 mois), vous bénéficiez de tarifs particulièrement avantageux, offerts par la CGSLB ! Tenez votre numéro d'affiliation à portée de main lors de votre réservation.

Toutes les informations à propos des vacances CGSLB sur notre plateforme avantages www.SLFP-avantages.be

Réservez facilement en ligne!



Pas encore de compte sur la plateforme avantages ?

Activez votre compte rapidement et commencez à profiter !

Allez sur www.slfp-avantages.be et cliquez sur le bouton 'activer mon compte' en tant que nouvel utilisateur et complétez avec vos données. Vous découvrirez des tas de réductions exclusives pour effectuer des achats dans les magasins, sur des sites d'e-commerce, dans des parcs d'attractions, des centres de fitness,... des voyages.

Ensuite, téléchargez l'application Ekvita Edenred depuis l'App Store ou le Google Play Store !

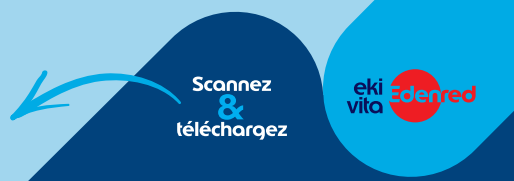
Ainsi, vous aurez toujours tous les avantages à portée de main.

Des questions ? Envoyez un courriel à slfp@slfp.eu



En bref, près de 400 magasins partenaires et 600 offres dans 2500 points de ventes en Belgique.

Gardez un oeil sur la plateforme d'avantages, de nouvelles offres sont ajoutées régulièrement !



Le secrétaire fédéral et le président du Comité du Secteur IV du SLFP

Depuis octobre 2021, Michiel Reynders a succédé à Marc De Vos en tant que secrétaire fédéral pour tous les services relevant du Secteur IV. Le 1er janvier 2022, Bart Eeman a été nommé président du Comité du Secteur IV du SLFP.

Il est donc grand temps de vous présenter ces personnes et le Comité !



D.g.à.d. Bart Eeman, Thierry Falda, Michiel Reynders et Alexander Vanouytsel

Argument : commençons par le début, pouvez-vous vous présenter et décrire exactement en quoi consiste votre travail ?

Michiel : « J'ai été nommé secrétaire fédéral du SLFP pour certains services du SPF Justice depuis le 1er février 2021, je travaille donc à temps plein pour le SLFP et je soutiens nos délégués en cas de nécessité. Depuis le 1er octobre 2021, suite au départ à la retraite de Marc De Vos, je suis également responsable de la quasi-totalité des services relevant du secteur IV de l'annexe 1 de l'AR 1984, notamment le SPF Economie, le Bureau fédéral du Plan, le Conseil central de l'économie, l'ONDRAF, la CREG, etc... »

Bart : « Après le départ à la retraite de Françoise Devleeschouwer, j'ai repris le flambeau en tant que président du Comité du Secteur IV du SLFP. Ce comité rassemble tous les délégués SLFP des différents services qui relèvent du Secteur IV. Nous nous réunissons une fois par mois pour suivre les dossiers dans les différentes organisations, apprendre les uns des autres et élaborer ensemble des solutions et des propositions. »

Argument : y a-t-il des dossiers importants en cours ?

Bart : « Au sein du SPF Économie, où je travaille en tant que délégué, un nouveau règlement du travail est en négociation et devrait donner plus de flexibilité aux membres du personnel. En tant que SLFP, nous aimerions participer à la réflexion et à l'élaboration de ce code de manière positive. Nous aimerions également contribuer au droit à la déconnexion et au bien-

être (psychosocial) au travail. Nous essayons toujours d'adopter une attitude constructive et positive à l'égard du gouvernement et de l'administration, mais, bien entendu, si quelque chose ne va pas, nous le dirons aussi. »

Michiel : « Nous avons également l'intention d'impliquer nos membres au sein du SPF Economie, mais aussi au sein des autres services, dans notre fonctionnement. Par exemple, j'envierai bientôt une première lettre d'information aux membres dont nous avons l'adresse électronique. Et nous interrogerons également nos membres sur les questions discutées lors du Comité de Concertation de Base (CCB) ou du Comité Intermédiaire de Concertation (CIC). Après tout, nous sommes là pour représenter nos membres et les autres membres du personnel lors de ces moments de consultation et de négociation. »

Bart : « Nos membres peuvent également s'adresser à nos délégués pour leur poser des questions et leur faire part de leurs commentaires. Ils sont en effet nos oreilles et nos yeux sur le terrain. Comme certains délégués prendront bientôt une retraite bien méritée, nous recherchons également des membres qui souhaiteraient assumer cette tâche au sein du SPF Économie. Pour plus d'informations, ils peuvent toujours me contacter. »

Michiel : « Je voudrais ajouter que pour les autres organisations du secteur IV, les membres qui souhaitent devenir délégué sont toujours les bienvenus. Ce n'est que grâce à leurs connaissances et à leur expertise que nous pouvons nous développer en tant qu'organisation.

Ils peuvent bien sûr compter sur notre équipe pour les aider dans leur nouveau rôle de délégué. »

Argument : merci pour l'interview et bonne chance dans la recherche de nouveaux talents ! ■

Délégués Secteur IV

SPF Economie

Bart Eeman • bart.eeman@economie.fgov.be

Thierry Falda

Sylvie Decoster • sylvie.decoster@economie.fgov.be

Hilde Paesen

CREG - Maria-Isabella Detand

Banque Nationale - Alexander Vanouytsel

Secrétaire fédéral

Michiel Reynders • Michiel.Reynders@vsoa-g2.eu

ACCORD SOCIAL 2023-2024 !

Après plusieurs semaines de négociations, le Front Commun Syndical des Cheminots et la Direction des Chemins de fer belges sont parvenus, lors du Comité de Pilotage du 22 mars 2023, à la conclusion d'un accord social pour 2023-2024.

Le dernier protocole d'accord social date de 2016. Il faut même remonter à 2008 pour trouver un protocole d'accord social avec une revalorisation financière. Cet accord clarifie plusieurs points. Les recrutements seront poursuivis à un rythme soutenu. La priorité est mise sur le personnel opérationnel. Des mesures en faveur du bien-être du personnel seront mises en place, notamment au sujet de la formation, de la politique anti-agression et la prévention du burn-out. L'as-

surance-hospitalisation sera inscrite dans le Statut du personnel. Le pouvoir d'achat net en poche sera amélioré par l'octroi d'un écochèque de 250€ en 2023 et de 200€ en 2024. Les chèques-repas seront également progressivement augmentés de 0,5€ au 1er juillet 2023 et à nouveau de 0,5€ le 1er janvier 2024.

Prudent

Avis positif mais prudent : cet accord va dans le

bon sens mais ne répond pas pleinement à toutes les préoccupations du terrain, notamment en matière de conditions de travail et de bien-être du personnel.

En conséquence, le Front Commun reste vigilant et suivra attentivement la mise en place concrète des mesures prévues.

Vous trouverez tous les détails de l'Accord Social sur notre site web www.slfp-rail.be/fr

Le No Cash

Le SLFP-Cheminots et la CGSP Cheminots ont mené le 21 mars une action de grogne en gare de Namur concernant la disparition du cash à bord des trains.

À partir du 1er mai, il ne sera plus possible de régulariser son billet de train en payant en liquide une fois à bord. Pour les accompagnateurs, c'est inacceptable. Il n'y a eu aucune communication préalable. Nous avons appris cette mesure fin janvier en découvrant des affiches dans les trains.

L'objectif invoqué par la SNCB est de diminuer les agressions envers les accompagnateurs, au nombre d'une vingtaine en 2022.

Nous craignons que la mesure pourrait justement avoir l'effet inverse, la régularisation des tickets représentant environ 50% des conflits avec les voyageurs.

La SNCB souhaite, à long terme, supprimer la régularisation des tickets à bord. Les accompagnateurs devront dès lors se contenter de constater l'absence de titre de transport. Cette



© Belgaimage - MAXIME ASSELBERGHS

diminution des compétences pourrait diminuer les barèmes de rémunération.

Suite à nos interrogations lors de la SCPN de ce 1er février, des groupes de travail entre la SNCB et les organisations syndicales ont lieu actuellement.



Anicée Fontaine

Élections

Nous souhaitons la bienvenue à **Anicée Fontaine** élue au poste de Secrétaire fédérale francophone lors de l'Assemblée extraordinaire de ce 29 mars 2023. "Après des années en tant que déléguée dont 6 ans de présidence régionale du Sud-Ouest, c'est avec une grande motivation que j'intègre l'équipe nationale du SLFP Cheminots au poste de Secrétaire fédérale francophone. Soyez assurés de mon total investissement et de mon intérêt envers vous...", dit Anicée.

Nous souhaitons également la bienvenue aux nouveaux collaborateurs de la régionale NW

Ceux-ci ont été élus lors de l'Assemblée extraordinaire de ce 23 mars 2023.

Christophe Talboom a été élu au poste de secrétaire de la régionale du Nord-Ouest.

Jonathan Raes a été élu au poste de trésorier de la régionale Nord-Ouest.

Une journée dans la vie de deux délégués de secteur SLFP-Poste

En route avec Shelly et Thomas

Nous recevons régulièrement la question suivante : en quoi consiste exactement le travail d'un délégué de secteur du SLFP-Poste ? Nous savons par expérience qu'aucun manuel ne peut être rédigé à ce sujet. Les tâches et les missions sont tellement variées que nous avons décidé de suivre nos deux plus jeunes délégués de secteur, Shelly et Thomas, pendant une journée.



Shelly Demilde

Le choix s'est porté sur ces deux collègues suite au fait qu'ils sont impliqués dans notre nouveau groupe de travail 'Young'. Dans ce groupe, ils s'informent de ce que les jeunes travailleurs de bpost trouvent important.

Pour avoir l'opportunité de voir les facteurs le matin, il faut être dans un Mail Center au plus tard à 7h30. C'est ainsi que Shelly commence sa journée à Wetteren. Elle discute de la situation locale avec les délégués locaux, puis fait son tour dans le bureau à la rencontre de nos affiliés. Sans oublier, naturellement, les nouveaux collègues à qui on se présente. Les tenants et les aboutissants de bpost leur sont expliqués, puis le fonctionnement du SLFP-Poste leur est présenté en détail.

Mission accomplie !

La visite est brièvement interrompue à 8 heures du matin pour assister un membre

lors de son entretien d'absentéisme avec le management. Heureusement, le licenciement a été évité. Mission accomplie !

Les facteurs partant en tournée, il est donc temps pour Shelly de partir vers les bureaux Retail. Sur le trajet, Shelly prend contact sur base des appels manqués. Il y a des jours où le GSM n'arrête pas de sonner, mais cela fait partie du métier. Au téléphone, elle répond à de nombreuses questions, elle résout des problèmes et elle donne des conseils.

Thomas, quant à lui, démarre aujourd'hui sa journée à 8h30 au Centre de Tri Industriel (CTI) de Charleroi X par un Comité de Concertation mensuel Mail & Parcels Organisation (MPO). Il y sera discuté des points à venir au sein de l'organisation.

Attention et rigueur

Après la réunion, vu qu'il se trouve au CTI, Thomas en profite pour passer quelques coups de fils aux affiliés qui lui ont posé des questions sur les possibilités de pause-carrière chez bpost, pour calculer le traitement d'un collègue qui souhaite passer en 4/5ème et pour finaliser un dossier de recours dans le cadre d'un accident de travail. Des tâches administratives qui demandent attention et rigueur. Dans la foulée, avant de partir, il passera récupérer quelques demandes de primes syndicales au bureau de Fleurus Mail, bureau qui se trouve dans le CTI de Charleroi X.

Shelly quant à elle est arrivée au bureau Retail de Knesselare. Comme prévu, il y a beaucoup de clients. Nous sommes mardi, après le week-end de Pâques. Le vendredi précédent était une journée de services adaptés (JSA), le bureau Retail était donc fermé. Malgré cela,

elle discute rapidement avec l'employé du guichet de la situation dans le cluster.

Être à l'écoute

De l'autre côté du pays, Thomas démarre pour le bureau de Mons Mail où il a un rendez-vous pour un entretien d'absentéisme, il doit y assister un affilié qui a plusieurs périodes d'absence et doit être vu par le responsable hiérarchique. Sur la route vers Mons, il rappelle de sa voiture les affiliés qui l'avaient appelé auxquels il n'avait pu répondre pour cause de réunion. Une fois l'entretien terminé, il passe chez nos collègues de ULI (livraison en après-midi et soirée des paquets) afin d'y capter les questions de chacun de nos affiliés et de sentir l'ambiance qui règne parmi le personnel. Être à l'écoute est une grande qualité chez un délégué de secteur.

Le dernier rendez-vous de la journée de Shelly est une réunion informelle avec un Cluster



Thomas Themans

Manager. Il y a pas mal de problèmes pour trouver du personnel chez bpost. Dans ce Cluster, la situation est vraiment en train de devenir critique. Il n'y a pas de solution immédiate, mais en discutant ensemble, on peut tenir nos affiliés bien informés.

Problèmes de personnel

Sur le chemin du retour, Thomas en profite pour passer par le bureau Retail de Mons. La salle est comble et les collègues collaborateurs commerciaux sont fort occupés. Thomas échange malgré tout quelques mots avec chacun afin de savoir si le bureau est au complet car il y a quelques problèmes de personnel chez bpost et les collaborateurs sont fatigués. Thomas note attentivement les

questions et remarques afin de les faire remonter en Sous-Commission Paritaire Retail.

Entre-temps en Flandre Orientale, Shelly arrive à la maison, où elle peut commencer à parcourir ses mails et à s'occuper des nouveaux appels manqués. La gestion de nos tâches administratives est une partie non négligeable du travail. Aujourd'hui, entre autres, Shelly fait un calcul pour une interruption de carrière à mi-temps. Un dossier de mi-temps médical requiert également son attention. Il y a encore un peu de travail, mais des informations claires peuvent être fournies. Un autre membre demande de l'aide pour remplir un modèle 9 (demande d'explication), ce qu'elle fait sans tarder.

À la maison

Le travail de terrain s'achève et Thomas rentre à la maison. La dernière partie de sa journée commence. Comme Shelly, il peut commencer à traiter ses mails et répondre aux différentes demandes que lui ont faites nos affiliés. Il prépare ensuite sa journée du lendemain en consultant son agenda

Il ne s'agit là que d'un infime aperçu d'une journée d'un délégué de secteur. Il y a aussi des journées passées en réunions avec l'entreprise sur les réorganisations, la Prévention ou des visites de bureaux. Un délégué de secteur du SLFP-Poste essaie avant tout d'être proche du personnel. ■



Identikit Shelly Demilde

Née le 13/01/1993

Début bpost : juillet 2014

Fonctions à bpost :

- Collaborateur commercial
- Gestionnaire de bureau remplaçant Retail
- Gestionnaire de bureau moyen Retail

Début SLFP-Poste : octobre 2021

Fonction : Délégué de Secteur Flandre Orientale

Loisirs : Fitness et shopping

Adresse mail : shelly.demilde@vsoa-post.be

Numéro de téléphone : 0498/29 64 80



Identikit Thomas Themans

Né le 19/06/1991

Début bpost : février 2014

Fonction à bpost :

- Agent de poste distributeur

Début SLFP-Poste : avril 2020

Fonction : Délégué de Secteur Hainaut

Loisirs : Football et Musique

Nouvelle :

devient papa pour la première fois fin mai début juin 2023

Adresse mail : thomas.themans@slfp-poste.be

Numéro de téléphone : 0498/56 23 98

Sophie et Gaël dans le shop Proximus



Lors d'une visite dans le shop Proximus de Wavre, je rencontre la responsable, Sophie Dorange qui a accepté de répondre à mes questions. Alors Sophie, qui es-tu ?

Sophie : « D'abord et avant tout, je suis une femme dans la quarantaine, mariée et maman de deux enfants. Employée chez Proximus depuis 25 ans et affiliée au SLFP depuis presque autant de temps, j'ai commencé ma carrière comme vendeuse au shop de Charleroi. »

Du chemin parcouru, donc ?

« En effet, au début, j'étais sous contrat à durée déterminée, j'ai ensuite évolué comme vendeuse expert pour les clients business et enfin, vers le management, en tant que shop manager, fonction que j'occupe depuis 14 ans. »

Peux-tu me décrire en quelques mots une journée type ?

« Chaque journée est différente mais elle débute à 09h45. Je fais en sorte de rendre le magasin impeccable pour l'ouverture aux clients à 10h00. Un check up sur qui va faire

quoi, un mot d'encouragement vers mes vendeurs et c'est parti pour la journée. Les heures qui suivent sont bercées entre des clients désireux d'acquérir de nouvelles technologies, d'optimiser leurs abonnements et d'obtenir du support pour leur installation. »

Il y a des moments plus calmes ?

« Ca arrive mais c'est pas pour autant qu'on se repose. Je profite de ces instants pour apporter mon expérience aux vendeurs et les amener à se développer encore plus. »

Gaël :
« Professionnel, je parviens à tout gérer en impactant au minimum mon client. »

Plus loin dans le magasin, se trouve Gaël, vendeur dédié aux clients business, il me parle de la plus grande difficulté de son travail.

Gaël : « Les systèmes informatiques sont le plus grand défi de ma journée. Il y a beaucoup de bases de données très complexes, toutes reliées entre elles et parfois soumises à de très grandes lenteurs. »

« Professionnel, je parviens à tout gérer en impactant au minimum mon client. »

Un job de rêve, donc, Sophie ? Tout à l'air tout rose...

« Pas toujours non. Les horaires sont assez larges, nous travaillons presque tous les samedis. »

« Le contexte économique fait que nos objectifs sont, chaque année, de plus en plus ambitieux. »

« Après la crise Covid, notre clientèle est devenue encore plus exigeante et dans certains cas agressive, ce qui ajoute une pression supplémentaire. »

Sophie :
« Le contexte économique fait que nos objectifs sont, chaque année, de plus en plus ambitieux. »

Pas toujours évident de trouver le bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle ?

« Être centré sur le client et jongler avec tous les aspects du job amènent un stress qui pèse psychologiquement et physiquement sur chacun. Le bon équilibre s'apprend avec le temps et l'expérience mais nous sommes soutenus par le SLFP. »

Le SLFP vous soutient comment ?

« Il a été un des premiers à prôner le droit à la déconnexion et à le faire respecter. Il a sensibilisé la direction à cette problématique, ce qui a amélioré notre quotidien. »

Le SLFP fait quoi d'autre pour vous ?

« Il est toujours au centre des négociations dans tous les dossiers en respectant un principe de base : le bien-être et l'avantage des employés. Il est représenté dans tous les services de l'entreprise, très présent, a une très bonne vue de la structure existante, des problèmes rencontrés sur le terrain, ce qui le met en position de force. »

Un petit mot pour la fin ?

J'invite chaque nouveau (et ancien) collègue à nous rejoindre. De cette manière, le SLFP continuera de grandir, d'accomplir au mieux sa mission, celle de défendre au quotidien, le bien-être et l'emploi. ■

Christelle ROUSSELET
 Permanent Régional SLFP-VSOA

Rencontre avec Mathieu Michel, secrétaire d'Etat (MR)

Assuré de son soutien

Le SLFP-ordre judiciaire avait envie d'en savoir un peu plus sur la gestion, souvent désastreuse et catastrophique, des bâtiments judiciaires. C'est pourquoi nous avons décidé d'interpeller Mathieu Michel qui a, en tant que secrétaire d'État, notamment la charge de la régie des bâtiments.

Nous le remarquons très souvent lors de nos différentes concertations, il y a régulièrement un « jeu de ping-pong » entre la régie et le service Infrastructure. Ce qui n'aide en rien l'avancée de nos différents dossiers mis sur la table lors de ces réunions.

Nous étions, faut-il bien l'avouer, très sceptique quant à la réaction du secrétaire. Allait-il ou non répondre favorablement à notre demande.

Agréablement surpris

Nous avons été agréablement surpris. Monsieur Michel nous a reçu en date du 3 février dernier.

Il nous a, tout d'abord, fait un petit historique des compétences de la régie, en nous expliquant notamment que celle-ci était le gestionnaire immobilier pour les services publics fédéraux et le patrimoine architectural et historique.

Que les différentes missions de la Régie des bâtiments étaient : Marchés de promotions (public/privé), prise en location, travaux de 1ères installations, suivi de contrats, occupation par un tiers (location, sous-location, convention d'occupation,...), ventes et acquisitions de bâtiments et terrains, rénovation et restauration des bâtiments en propriété, élaboration et suivi de marchés Design et/ou Build, gérance des bâtiments multi-occupants, élaboration de contrats cadres liés à la gestion immobilière, identification des besoins de réparation et de remplacement. Sauf en ce qui concerne les bâtiments de la



justice. Le seul et unique responsable de l'entretien et de la rénovation de ceux-ci est notre employeur, le Ministère de la Justice.

Voyant l'inertie et le manque de réactivité, la régie a pris l'initiative d'aider la justice en lui apportant ses compétences.

Il est évident qu'elle le fait, en fonction des moyens qui lui sont octroyés et en fonction de l'urgence de certaines situations.

Plans annuels d'investissements

Deux plans annuels d'investissements ont été créés. Des projets seront réalisés avant 2026 et d'autres le seront après 2026. Ils ont été approuvés par la Chambre, ce qui est une garantie pour l'avenir et l'après Monsieur Michel.

Le Secrétaire d'Etat nous a écoutés, entendus, assurés de son soutien et de sa disponibilité.

Nous apprenions, dans le courant de la journée du 3 février, que des fonds avaient été débloqués pour la réfection du palais des Princes Evêques de Liège.

Et ce n'est que le début... ■

Nathalie MARTIN
 Secrétaire Fédéral

Un triste spectacle

Une rencontre entre les syndicats et le ministre de la Justice Vincent Van Quickenborne (Open Vld) vire au triste spectacle.

Réfectoire malodorant

Nous avons été accueillis dans une salle qui ressemblait plus à un réfectoire (les odeurs du déjeuner étaient toujours là), avec un nombre de chaises largement insuffisant par rapport au nombre de personnes prévues, qu'on a dû communiquer à l'avance pour des mesures de sécurité évidentes, par un ministre qui, à notre avis, considérait la réunion comme un numéro obligatoire. Il manifestait très clairement l'envie d'en finir et n'a même pas pris la peine, comme cela se fait lors d'une première entrevue, de faire connaissance avec ses interlocuteurs. Il nous a remerciés après 20 minutes montre en main.

Ce qui a précédé. En novembre 2022, le SLFP-ROJ et leurs collègues des autres organisations syndicales ont émis un préavis de grève. Cela était conforme à l'avis précédemment envoyé au gouvernement fédéral. Plus précisément, la raison en était que le personnel de l'ordre judiciaire n'aurait droit aux titres-repas qu'au 1er janvier 2025, contrairement à leurs collègues des autres services publics fédéraux à qui ils seraient déjà octroyés à partir du 1er avril 2024. Un deuxième point concerne le fait que l'ordre judiciaire est toujours à la traîne dans la prise en charge des décisions prises au niveau du Comité B (organe consultatif du Service public fédéral).

Une première consultation était prévue le 13 décembre 2022. Toutefois, il était impossible pour le ministre d'être présent en raison des règles de sécurité en vigueur à l'époque à l'égard de sa personne.

Négatif

Les engagements proposés par l'autorité étaient insuffisants et les syndicats avaient émis un avis négatif.

Une nouvelle réunion allait être prévue avec le ministre, mais un petit rappel de la part du SLFP fut nécessaire pour obtenir une date.

Le mardi 7 mars 2023, le moment était enfin venu. Nous avons été accueillis par le ministre, et ce pour la première fois depuis son entrée en fonction en 2020 !

Le résultat de la consultation avec le ministre peut être résumé comme suit :

Chèques-repas : une ouverture a été créée pour les accorder plus tôt au personnel de l'ordre judiciaire. On parle de 2024, mais sans donner de date exacte. Comme toujours, il est fait référence au budget disponible.

Introduction des décisions prises au sein de la Fonction publique fédérale :

compte tenu du statut distinct de l'ordre judiciaire, il s'agit d'un point difficile car, dans de nombreux cas, des modifications doivent également être apportées au Code judiciaire.

Les questions étaient légitimes, mais comme vous pouvez le constater, la prise est plutôt maigre, mais c'est aussi ce que nous attendons d'eux.

Nous garderons, de cette première et probablement dernière réunion avec notre ministre, un goût très amer.



Nathalie MARTIN
Secrétaire Fédérale



Guy VAN CAUWENBERGHE
Président

Nos travailleurs des hôpitaux publics bruxellois

Dernières nouvelles de l'IF-IC

Les deux phases de l'implémentation de l'IF-IC sont à présent terminées et les différents comités de recours internes clôturés.



Les délégués permanents des sections IRIS/Communes et CPAS - Action Iris Faitière 15 mars 2023

Le triste constat reste que les belles promesses faites par le gouvernement sur la revalorisation salariale et l'harmonisation des métiers entre le service public et privé sont un cuisant échec. En effet l'implémentation de l'IF-IC n'a permis que de valoriser les fonctions des couches supérieures et non les bas niveaux.

Abandonnés

Malgré la pandémie et les applaudissements, nos conditions de travail ne cessent de se dégrader. Les promesses de revalorisation de nos métiers sont restées lettres mortes. Pire, suite aux restrictions budgétaires de nos chers ministres de la Santé, nos institutions sont contraintes à des économies qui mettent à mal les soins de santé et le bien-être du personnel.

Le pouvoir politique ne semble plus du tout vouloir s'intéresser au sort de nos hôpitaux.

Et par ce désintérêt ce sont des milliers de travailleurs qui ne sont plus respectés et se retrouvent abandonnés. Le personnel soignant déserte petit à petit les métiers des soins de santé et bien sûr les patients ressentent la tension et la souffrance de ceux-ci.

En plus d'être mis sous pression pour travailler encore davantage, le manque de personnel complique le quotidien de ceux qui restent. De plus en plus, les travailleurs se trouvent face à l'accroissement des problèmes organisationnels tels que la planification de congés, le remplacement de l'absentéisme, les changements d'horaires non réglementaires et même parfois, pour certains, l'application des recommandations de la médecine de travail.

Désastreux

Aujourd'hui, la faitière IRIS, organe de gestion de tous les hôpitaux publics bruxellois ne semble pas entendre les cris d'alarme des organisations syndicales visant le non-respect des règlements, les nécessaires avancées sociales à mettre en place, l'instauration d'un management bienveillant, etc... et semble ne plus vouloir assumer son rôle de gestionnaire du réseau public IRIS.

En effet, depuis la mise en place des réseaux et suite à la création du HUB regroupant Erasme, l'Huderf et l'Institut Bordet, ces deux derniers hôpitaux sont abandonnés à leur sort par la faitière qui ne prend plus aucune décision et laisse chaque hôpital se gérer à sa guise.

Cela donne un résultat désastreux en termes d'homogénéité des règles dans nos institutions publiques et une concurrence au sein même du réseau IRIS.

Le 15 mars dernier, les organisations syndicales ont dès lors déposé, en front commun, un cahier de revendications conséquent qui vise à obtenir des améliorations significatives rapides des conditions de travail. Le SLFP-ALR y était représenté en force grâce à la participation, en plus des délégués IRIS, des délégués des communes et CPAS.

Le temps des applaudissements du personnel soignant est peut-être révolu pour les directions hospitalières mais nous, nous ne les avons pas oubliés et nous mettrons tout en œuvre pour rendre nos métiers attractifs et nous battre pour le maintien de nos hôpitaux publics. ■

Didier SALMON • Permanent syndical • Hôpitaux IRIS

33 faits par jour!

Le SLFP-Police lance une deuxième campagne sur la violence contre la Police

Après le succès de la campagne “violence envers la Police” en 2020, le SLFP-Police lance une nouvelle campagne. Cette fois-ci, le choix s’est porté sur la rédaction d’un livre sur le phénomène de la violence envers la Police. Le livre contient des histoires et des témoignages de policiers ayant été confrontés à des actes de violence (graves). Nous formulons également des propositions et des recommandations concrètes afin de mieux encadrer et aider les victimes d’actes de violence, et nous appelons les responsables politiques et le pouvoir judiciaire à appliquer la tolérance zéro à l’égard des auteurs d’actes de violence à l’encontre de la Police et autres services de secours.



Les chiffres

Les chiffres relatifs à la violence envers la Police sont clairs : chaque année, la base de données de la Police (BNG) enregistre environ 12.000 faits de violence à l’encontre de la Police (ce qui génère plus ou moins 8.500 procès-verbaux). Les actes de violence les plus courants sont : la rébellion (plus ou moins 5.000 faits par an),

la diffamation et les menaces (plus ou moins 4.000 faits par an) et les coups et blessures (plus ou moins 1.000 faits par an).

En 2021, il était question d’un total de 12.073 faits de violence envers la Police enregistrés, ce qui représente 33 faits par jour.

L’enregistrement dans la base de données du ministère de la Justice laisse malgré tout en-

core à désirer. Les chiffres relatifs à la violence à l’encontre de la Police sont loin de correspondre au nombre de faits enregistrés dans la base de données de la Police. Une audition au Parlement confirme ce manque d’enregistrements. Selon la justice, au cours de la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2021 (4 ans!), un total de 2.893 cas de rébellion a été compté ain-

si que 1.543 faits de diffamation et de menaces et 733 faits de coups et blessures. Comment peut-on alors déclarer de façon objective qu'il est question d'un problème grave ?

Tolérance zéro?

A chaque cas de violence contre la Police mentionné dans les médias, les politiciens réagissent à chaque fois de la même manière : la violence contre la Police est intolérable, ils condamnent les faits et affirment que les auteurs seront sévèrement punis. A les croire, une vraie tolérance zéro est d'application pour les cas de violence à l'encontre de la Police.

Mais est-ce vraiment le cas? En 2017, une circulaire a été publiée par le Collège des procureurs généraux (COL 2017/10) sur le traitement judiciaire des cas dans lesquels il était question de violence à l'encontre des services de police ainsi que ceux où il était question d'usage de violence par les services de police entraînant la mort ou une atteinte grave à l'intégrité physique.

Au cours de cette audition parlementaire, nous apprenons aussi qu'au cours de la même période de 4 ans, un total de 1.486 faits (du nombre de faits enregistrés par la Justice) de

violence contre la Police ont été classés sans suite pour des raisons techniques ou pour des raisons d'opportunité (par exemple le Parquet a d'autres priorités).

La conclusion est claire : en réalité, la tolérance zéro n'existe toujours pas.

Une nouvelle campagne

Trois ans après notre première campagne, il est temps de lancer une nouvelle campagne pour continuer à attirer l'attention sur le phénomène qu'est la violence envers la Police. Nous avons posé notre choix sur une campagne sous forme de livre, relatant des récits de victimes de violence, un plaidoyer pour la reconnaissance et le respect, et des propositions concrètes d'amélioration pour les politiciens et la Justice.

Le livre donne un visage aux victimes qui se cachent derrière les chiffres. Les récits des victimes, des histoires diverses avec des conséquences diverses, représentent le fil conducteur du livre. Parallèlement, le livre retrace la période allant de 2010 à aujourd'hui, avec un certain nombre de cas graves de violence et ce qui a été amélioré entretemps afin de réduire la violence à l'égard de la Police et d'améliorer l'assistance aux victimes de la violence.

En bref...

La société compte sur les fonctionnaires de Police qui s'engagent pleinement et spontanément pour tous ses citoyens. Il incombe donc aux citoyens, à la Justice et au monde politique ainsi qu'à l'organisation policière dans son ensemble de faire en sorte de maintenir la motivation des fonctionnaires de police en leur témoignant du respect, en évitant l'escalade de la violence envers la Police et en apportant un soutien irréprochable aux victimes de la violence contre la Police. La démotivation des membres du personnel de Police sera toujours au détriment du service à la population.

Avec ce livre, nous lançons donc un appel à toutes les personnes concernées. Tant que cet appel n'aura pas été entendu, le SLFP-Police continuera d'insister sur une tolérance zéro à l'égard de la violence à l'encontre de la Police. Les Policiers qui, quotidiennement, font bien leur travail méritent notre soutien.

Nous ne le répéterons jamais assez : n'oubliez pas que derrière l'uniforme, il y a un être humain!

Vincent GILLES – Vincent HOUSSIN



Nombre de pages : 192

Date de parution : 25 avril 2023

EAN : 9782390252337

Editeur : Racine

Disponible dans les meilleures librairies
24,99 euros

Flic de merde

Témoignages sur les violences contre les policiers

Vincent Gilles - Vincent Houssin

Le travail des policiers vu différemment : par la violence excessive à leur rencontre

« J'ai été incapable de travailler pendant 1293 jours au total », témoigne un officier de police. Une intervention lors d'un bal de carnaval tourne mal, un fêtard le blesse gravement. Il souffre encore quotidiennement de la douleur. Ses frais médicaux s'accumulent et il est difficile d'obtenir un soutien psychologique. Pour couronner le tout, l'affaire est classée sans suite : l'agresseur reste en liberté.

L'uniforme policier semble être devenu un aimant pour la violence. Les agents sont victimes de railleries, de menaces, d'agressions physiques et de tirs. Chaque jour, 28 procès-verbaux sont établis pour des actes de violence à l'égard des policiers.

Ce livre met un visage sur les victimes, en documentant l'impact psychologique et social des agressions contre les flics. Un appel à plus de respect, moins d'impunité et des actions concrètes.

« Derrière l'uniforme il y a un homme ou une femme. Alors respectons-les. »

Le mot du Président

Merci les vétérans !

Chaque année, le 7 avril (ce jour-là en 1994, au cours du génocide rwandais, 10 parachutistes belges ont été assassinés à Kigali (Rwanda) par des rebelles), la Belgique commémore ses vétérans. Une journée au cours de laquelle nous rendons hommage à nos anciens combattants, qu'ils soient encore en service actif ou qu'ils ne le soient plus.



Les vétérans sont des hommes et des femmes qui ont participé à des opérations de guerre et de maintien de la paix et qui ont consacré leur vie à la défense de notre liberté, de notre sécurité et de nos valeurs.

Au fil des ans, les vétérans belges ont joué un rôle important dans diverses opérations à travers le monde. Depuis la Seconde Guerre mondiale, les militaires belges ont participé à des missions internationales telles que la guerre de Corée, la première et la deuxième guerre du Golfe, la Somalie, l'ex-Yougoslavie, le Kosovo, l'Afghanistan, le Rwanda et le Mali...

Ce faisant, ils ont mis leur vie en jeu et l'ont parfois même sacrifiée pour leur pays et ses citoyens. Les vétérans belges ont prouvé à maintes reprises qu'ils étaient des soldats courageux et professionnels. Leur engagement et leur dévouement sont inestimables pour notre pays et pour la communauté internationale.

« L'engagement et le dévouement de nos vétérans sont inestimables pour notre pays et pour la communauté internationale. »

N'oublions pas non plus les vétérans de notre marine. Eux aussi ont contribué à des missions internationales telles que l'opération Active Endeavour de l'OTAN en Méditerranée, la mission anti-piraterie Atalanta au large des côtes somaliennes et l'opération FINUL au Liban. En assurant la sécurité des routes maritimes et en luttant contre la piraterie et le terrorisme en mer, ils contribuent eux aussi à la prospérité et à la sécurité de la Belgique.

Mais ce n'est pas seulement au cours de ces opérations que nos vétérans ont fait leurs preuves. Pendant la guerre froide, où la Belgique a joué un rôle important en tant que membre de l'OTAN, nos militaires ont également contribué à assurer la paix et la sécurité en Europe.

Le travail de nos vétérans est donc inestimable. Ils ont contribué à rendre le monde plus sûr et plus pacifique et ont consenti de grands sacrifices personnels pour y parvenir. De nombreux vétérans luttent encore quotidiennement contre des problèmes physiques ou psychologiques résultant de leur déploiement dans le cadre d'opérations. Il est donc important que nous continuions à leur témoigner notre reconnaissance et à les soutenir si nécessaire.

C'est donc à juste titre que les vétérans belges sont mis à l'honneur à l'occasion de la Journée des vétérans. Cela se fait notamment par la remise de l'insigne d'honneur du service militaire et par l'organisation de diverses activités. Mais n'oublions pas que nos vétérans méritent notre soutien et notre reconnaissance tous les jours de l'année !

Les vétérans belges encore en service actif ont joué un rôle important dans les récentes opérations militaires à travers le monde. Ils travaillent chaque jour pour protéger notre liberté et notre sécurité et ont souvent été déployés dans le cadre de missions dangereuses à l'étranger.

Mais le travail des vétérans encore d'active va au-delà des opérations militaires. Ils participent également à la construction de communautés, fournissent une aide humanitaire et soutiennent les gouvernements locaux dans les zones de conflit. Leur travail contribue à la stabilité et à la paix, et permet d'améliorer les conditions de vie des populations dans les pays touchés par la guerre et les conflits, ce qui se traduit également par la garantie de la sécurité intérieure en Belgique.

La vie d'un vétéran actif n'est pas sans défis. Se préparer à des missions, combattre dans des situations dangereuses et vivre avec les conséquences de ce déploiement peut être mentalement et physiquement éprouvant. La famille et les proches souffrent également souvent de ce déploiement.

Par conséquent, à tous les vétérans : merci pour votre service et votre dévouement à notre pays. Votre courage et votre dévouement sont une source d'inspiration pour nous tous. Restez fiers de vos accomplissements et sachez que vous faites une différence importante dans le monde. ■

Chris HUYBRECHTS
Président

Nouvelle tenue : éclaircissements



A notre demande, plusieurs réunions ont été organisées ces dernières semaines avec l'autorité Défense sur la question des nouvelles tenues.

Si la DG MR avait lancé le site web BDCS. Afin de communiquer sur le projet et la distribution des tenues, il restait selon nous (et selon bon nombre de nos membres) de nombreuses questions en suspens.

En effet, le port de la tenue ou du type de bottines posait souvent problèmes dans certaines unités avec comme effet des manques d'uniformité au sein et entre les unités. Il ne peut pas y avoir d'interprétation entre les différentes unités et composantes.

Nous avons demandé que le règlement tenue soit concerté et adapté au plus tard pour le 01 juillet ! En attendant, nous saluons les efforts consentis au sein de la Défense, de la DG HR, pour publier sur l'intranet des photos claires sur la façon dont le nouvel uniforme doit être porté. Nous ne savons malheureusement pas présenter tous les cas de figure des tenues dans cet article mais voici quelques indications sur la fameuse « tenue 4A ».

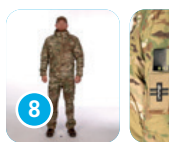
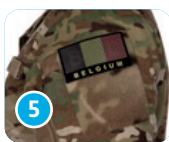
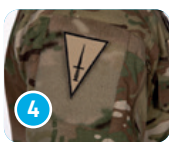
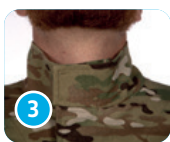
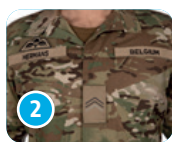
Les détails du port avec le pull norvégien, combat shirt, etc. se trouvent sur l'intranet de la Défense.

Tenue 4A (BDCS Basis tenue)

1. Field shirt & Field pant avec ou sans le « midlayer » pull norvégien qui peut être porté avec fermeture éclair fermée, col debout ou ouverte sous le col V field shirt. Le port de manches retroussées n'est pas autorisé. Les boutons de la chemise de campagne doivent être fermés au moins jusqu'à l'avant-dernier bouton du haut pour former un col en V.
2. Position: Nom, insigne Belgium avec le grade sur le devant. Les "patches" et "insignes" doivent toujours être placés sur le velcro
3. La fermeture ou non du col du field shirt au moyen du velcro est une décision du militaire, mais le Commandement peut également interdire ce port pour des raisons d'uniformité lors de certains événements, exécution du programme quotidien.
4. Sur le haut du bras droit : Insigne et badge unité. La taille du velcro sur la manche

gauche et droite est identique sur la chemise de terrain et la chemise de combat.

5. Sur le haut du bras gauche : nom « Belgium » low/high visual.
6. Bas du pantalon sur les bottines SANS élastique ! Idem pour le « Combat Pants »
7. Les lacets noués sont cachés au sommet de la « lèvre » (couverture) des bottines. Attention les bottines ne doivent pas être cirées mais bien graissées avec la graisse Sport Wax MEIND fournie avec la première dotation de bottines.
8. Tenue avec la veste « High Loft Jacket ». Il s'agit d'une couche déperlante, portée lorsqu'une protection contre les conditions météorologiques (extrêmes) est nécessaire. La veste High Loft peut être utilisée sous un vêtement de pluie imperméable. Lorsque la capuche doublée est portée, le couvre-chef (béret) n'est pas porté. La casquette de baseball, la casquette CB et le casque peuvent être portés sous la cagoule doublée.
9. Position des insignes et badges sur la High Loft Jacket



Nouvelle deadline pour la prise des congés !

Depuis le 03 mars, les jours de congé, DS Dept et DS Offr de l'année X pourront être pris jusqu'au 30 juin de l'année X+1 au lieu du 30 avril !

Ce changement est valable tant pour les militaires que pour les civils. Les adaptations des crédits ont normalement été ajustés automatiquement en HRM@Defence. Par exemple : les

congés déjà pris après le 30 avril 23 ont été corrigés rétroactivement s'il y avait encore un solde 2022 disponible.

C'est donc une bonne nouvelle qui permet de mieux correspondre aux réalités du terrain ainsi qu'au nouveau système de congé scolaire en Région Wallonie-Bruxelles.

Nous l'avions demandé, nous l'avons eu !



Plus à la table du Pacte mais toujours là!

Il est maintenant de notoriété publique que le SLFP a quitté la table du Comité de concertation du Pacte pour un enseignement d'excellence. Il nous semblait utile de vous en rappeler les raisons.



Muriel Vigneron, Vice-présidente communautaire, Frédéric Baurin, Trésorier communautaire et la Présidente communautaire Masanka Thsimanga

Tout d'abord, le Pacte pour un enseignement d'excellence se fonde dès le départ sur le fait qu'on ne peut pas obtenir une amélioration du système éducatif sans tenir compte de son impact sur chacun des acteurs de l'enseignement. La crise COVID, la mise en œuvre progressive des réformes du Pacte, les dérives successives vers une gestion axée sur les résultats ont, non seulement entraîné une perte progressive de sens pour les personnels, mais aussi profondément déséquilibré l'Avis n°3.

« Non mais »

Lorsque les organisations syndicales ont manifesté leur opposition à la manière dont sont mises en œuvre certaines réformes prévues par le Pacte, les représentants du pouvoir régulateur, mais aussi ceux des fédérations de pouvoirs organisateurs n'ont cessé de marteler leur éternel

mantra : nous avons signé l'avis n°3, nous ne respectons pas nos engagements et nous mettons en danger les fragiles équilibres du Pacte.

Rappelons encore une fois qu'après consultation de la base, nous n'avons pas signé l'avis n°3, nous lui avons opposé un « NON MAIS ». Ce qui veut dire qu'il nous semblait important d'être assis à la table du Comité de concertation en vue de discuter des réformes qui allaient être mises en place de manière systémique en vue d'améliorer le système éducatif. Si le Pacte a changé de cap, ce n'est certainement pas les organisations syndicales qui en sont responsables.

Dans les conditions actuelles, nous ne pouvons plus cautionner de servir d'alibi à un pseudo processus de co-construction. C'est pourquoi nous avons décidé de quitter la table du Comité de concertation en attendant un geste fort du gouvernement.

Pour ceux qui ne le savent peut-être pas, le Comité de Concertation est l'organe de discussion qui réunit tous les acteurs de l'enseignement (syndicats, pouvoirs organisateurs, cabinets ministériels et parents).

Les nouvelles réformes nous sont donc proposées en un temps record afin que tous les acteurs puissent en débattre. Les textes à examiner sont confidentiels et donc ne peuvent être diffusés à l'ensemble des affiliés puisqu'il ne s'agit pas des textes définitifs qui seront soumis à la négociation. Le délai entre la réception des documents est toujours très court et ne permet pas aux acteurs d'examiner les choses en profondeur.

Les syndicats ont attiré l'attention de la ministre Désir et du ministre-président Jeholet sur ces pratiques et ont affirmé leur refus d'être dans la co-construction des réformes, comme cela avait été annoncé dans la presse.



Masanka Tshimanga



Masanka Tshimanga et Muriel Vigneron

Nous avons également soulevé le manque de temps dont disposaient les équipes éducatives pour assimiler ces réformes. Au fur et à mesure de l'avancement du Pacte, le lien systémique est de moins en moins perçu par le terrain.

Les demandes des pouvoirs organisateurs sont principalement rencontrées par rapport aux demandes syndicales.

Perceptions

Au fur et à mesure, quelles sont les perceptions des réformes du Pacte par les membres du personnel ?

- Moins de liberté pédagogique : l'enseignant se sent de plus en plus un simple exécutant
- Moins de liberté d'organisation
- Peu de moyens alloués aux réformes mises en place ou en prévision
- Surcharge administrative pour les enseignants et les directions qui ont de moins en moins de temps dévolu à leurs missions pédagogiques
- Apparition des formations une fois la réforme mise en place et non au préalable
- Le manque de considération et de reconnaissance est toujours criant alors que le Pacte était censé gommer ce manque et revaloriser la fonction enseignante
- Les améliorations du système scolaire reposent en grande partie sur les épaules des enseignants
- L'école devient une administration à part entière en tenant de moins en moins compte des spécificités du secteur
- Le Pacte ne réduira pas la pénurie d'enseignants...

Quelques exemples de dérives

- Les DAccE, PIA, dossiers élèves, provoquent une surcharge administrative puisqu'ils doivent tous être complétés de manière très précise et fastidieuse. Ils sont, en outre, redondants
- Les plans de pilotage qui devaient être le canevas d'une école idéale à l'image du projet pédagogique et de l'équipe éducative devient du formatage pour suivre l'image du réseau
- Le travail collaboratif n'est plus une réflexion sur les pratiques collectives mais un temps dirigé par la direction pour que son MDP effectue des tâches. Il explose tous azimuts à cause de toutes les réformes expliquées préalablement, notamment
- Le développement professionnel repris dans le décret évaluation est supposé miser tout sur l'accompagnement et le soutien mais ne peut être délié par le gouvernement de son volet sanctions
- Plus ou rarement de leadership partagé en vue de responsabiliser les enseignants dans leur métier
- La réforme des CPMS qui aura une incidence certaine sur l'encadrement des centres.
- Les réformes du qualifiant arrivent de manière désordonnée (quid de la rationalisation de l'offre, la fusion des filières techniques et professionnelles n'est pas encore envisagée, mise en place du PEQ, question de l'alternance, ...)
- L'après Tronc commun inquiète également énormément les enseignants

- Les rythmes scolaires qui sont différents en Wallonie et en Flandre alors que nous sommes un tout petit pays. Les enseignants dont les enfants sont scolarisés en Flandre se trouvent démunis face aux problèmes de garde. Sans parler des enseignants en immersion néerlandaise qui retournent dans leur communauté pour être en congé en même temps que leurs enfants... Et la liste est loin d'être exhaustive.

Un franc succès

Nous espérons donc qu'au moment où vous lirez ces quelques lignes, la manifestation du 27 avril 2023 qui portait sur les maigres propositions entourant nos quatre revendications aura rencontré un franc succès et que nous aurons été des milliers à manifester notre mécontentement face au manque de considération que subissent les personnels de l'enseignement. Rendons aux MDP leur qualité d'instituteur.trice, de professeur.e, d'éducateur.trice ! Que ce métier redevienne une passion et non un pugilat ! Il n'y a que de cette manière que la pénurie pourra enfin prendre fin et le métier retrouver son attractivité. ■

MASANKA TSHIMANGA

Présidente communautaire

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** ou surfez sur www.actelaffinity.be/slfp

Plus d'informations sur nos assurances :

✓ Ce qui est assuré	✗ Ce qui n'est pas assuré
<p>Responsabilité civile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Protection juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>Protection du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident. 	<p>Responsabilité civile :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident. • Les dommages matériels au véhicule assuré. <p>Protection juridique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales. <p>Protection du conducteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.

