



argument

Bonnes vacances !



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

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



Manifester doit rester un droit ! 4

Le 22 mai, quelque 20 000 personnes ont participé à la manifestation nationale à Bruxelles contre le dumping social et pour le droit de grève. Le SLFP était de la partie.



Rempportez le livre «Flick de m*erde» 10

Le numéro de mai d'« Argument » a tapé dans l'œil : notre couverture osée a en effet mis le livre à sensation « Flic de merde » en avant. Vous pouvez participer à un concours pour remporter un exemplaire. Participez vite !



La température grimpe dans les prisons 14

Depuis l'ouverture officielle de la nouvelle prison de Haren, les organisations syndicales se sont trouvées plusieurs fois devant les portes du village pénitentiaire.



La CCT 2023-2024 chez Bpost 16

La CCT 2023-2024 a été approuvée à l'unanimité. Les négociations ont duré longtemps et n'étaient pas toujours si évidentes. Le résultat par contre est probant, car presque toutes les catégories de personnel passent la revue.



Non-assistance aux travailleurs sociaux 18

Alors que les conditions de travail dans les services sociaux des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale au début de l'année 2020 étaient plus que déplorables, les différentes crises qui nous ont touchés de plein fouet, ont généré une dégradation spectaculaire des conditions de travail de nos travailleurs de première et deuxième lignes sociales.



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-Corralles, 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



l'Invité surprise de ce début d'été

« Réforme de la pension pour maladie : pas de réponses à nos demandes. »

Finalement, c'est la réforme des pensions pour inaptitude physique qui s'est invitée juste avant l'été au lieu de la réforme des pensions tant annoncée depuis des mois.

Situation actuelle

Actuellement, un agent statutaire peut être pensionné avant l'âge légal, après épuisement de son capital de jours de congé pour maladie, s'il est déclaré, par le service médical compétent, définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions. Il bénéficie dès lors d'une pension à charge du secteur public calculée sur base de sa carrière, avec éventuellement un supplément pension pour atteindre le montant minimum de pension garantie. Des règles strictes en matière de cumul lui sont soumises et notamment les revenus de son conjoint influent sur les limites de cumul et donc du possible remboursement de tous les suppléments de l'année perçus.

Projet de réforme

La réforme prévoit la suppression de la pension définitive pour raison médicale. L'agent déclaré définitivement inapte bénéficiera d'une indemnité d'incapacité pour fonctionnaire à charge du Service Fédéral des Pensions jusqu'à la première date de sa prise de pension. Les années d'incapacité seront prises en compte pour le calcul du droit à la pension. Il ne sera plus tenu compte des revenus du conjoint pour le montant de l'indemnité d'incapacité du fonctionnaire, qui ne pourra être inférieur au montant minimum de pension.

Enfin, il n'est pas touché au capital de jours de maladie tel qu'il existe actuellement.

Nos demandes

Les discussions sur cette réforme nous ont interpellés. Présentation d'un power-point lors d'une session entre les cabinets Pensions, Santé publique et fonction publique fédérale. Alors que cette matière est de la compétence exclusive du Comité A (comité commun aux services publics). Nous avons sollicité la tenue officielle de ce comité pour que la présentation soit faite, que l'on arrête une méthodologie, un timing et la création de groupes de travail. Ceci pour que ce dossier puisse être traité de la meilleure manière possible.

Nous sentions la fébrilité de l'autorité à vouloir clôturer ce dossier avant les vacances politiques.

Mais nous avons réussi à les convaincre d'entamer les négociations à la rentrée. Nous vous tiendrons au courant de son évolution.



Nous vous souhaitons un bel été à toutes et tous. Le SLFP reste sur le pont, même durant la période estivale, pour défendre vos intérêts. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Mobilisation contre le dumping social et les attaques au droit de grève

Manifester doit rester un droit !

Le 22 mai, quelque 20 000 personnes ont participé à la manifestation nationale à Bruxelles contre le dumping social et pour le droit de grève. Le SLFP était de la partie. Après tout, manifester doit rester un droit.



La raison de cette manifestation était initialement les démêlés de Delhaize, donc le secteur privé. L'enseigne a décidé de forcer le passage sous franchise de ses 128 magasins encore intégrés, ce qui va faire passer les travailleurs vers une commission paritaire moins avantageuse. Outre la profonde injustice pour les Delhaiziens qui n'ont aucun mot à dire dans cette restructuration déguisée, cette situation menace de provoquer un véritable dumping social dans le secteur de la grande distribution, puis dans les autres secteurs. En effet, si le plan de Delhaize passe, d'autres entreprises y auront recours.

Delhaize aura tout fait pour museler le droit de grève de ses travailleurs. La justice belge, à son tour, a donné raison à la demande uni-

latérale de la direction d'interdire les piquets de grève dans tous les Delhaize.

D'où la manifestation nationale où le SLFP a manifesté son soutien et sa solidarité.

Droit de manifester menacé

Quelques jours avant la manifestation, un projet de loi menaçant le droit de manifester a été présenté au Parlement. Le texte prévoit l'interdiction, pour des personnes précédemment condamnées pour certains faits commis lors d'un « rassemblement revendicatif », de participer à de nouveaux rassemblements similaires, et ce pour une durée de trois ans maximum.

Les faits en question vont de l'attentat au meurtre en passant par les lésions corporelles volontaires, mais concernent aussi le

vandalisme et la dégradation de biens ou de marchandises.

Si les représentants politiques assurent que ce projet de loi vise en particulier les casseurs, les organisations syndicales craignent qu'il ne menace à terme les libertés syndicales. Le problème est que le texte est beaucoup trop flou et cette interdiction judiciaire de manifester pourrait, selon l'interprétation qu'on en fait, nuire à l'action syndicale et à la liberté d'expression des mouvements sociaux dans leur ensemble. Concrètement, un syndicaliste qui a participé à un feu de palette devant une entreprise pour soutenir une action de grève travailleurs risque lui aussi d'être condamné.

Pendant ce temps, les syndicats et les organisations de la société civile ont mené des actions devant le cabinet du ministre de la



Justice, Vincent Van Quickenborne (Open Vld), contre le projet de loi. Il s'agit d'une lutte pour l'abrogation définitive de ce projet de loi qui, bien qu'il vise les casseurs (alors que des dispositions existent déjà pour les condamner), n'apporte rien de positif, si ce n'est un nouveau danger pour le droit à l'action collective.



15e Congrès de la CES

Un accord équitable pour les travailleurs

Depuis 1973, la Confédération Européenne des Syndicats (CES) se réunit en congrès dans le but d'établir son programme d'action pour les années à venir. Cette année, le 15e congrès tenu à Berlin fut une édition jubilaire célébrant le cinquantième anniversaire de l'organisation. Avec pour thème du congrès : « Ensemble pour un accord équitable pour tous les travailleurs ».



La délégation SLFP et CGSLB



Ursula von der Leyen appelait toutes les participantes sur le podium pour la photo du groupe.

L'humain au centre

Pas moins de 93 syndicats issus de 41 pays européens et 10 fédérations sectorielles ont débattu à Berlin du 23 au 26 mai. Les orateurs invités au Congrès n'étaient pas moins que Olaf Scholz, le chancelier fédéral allemand, Ursula von der Leyen, présidente de la Commission Européenne, et Nicolas Schmit, commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux. Un seul message d'importance : l'humain est central !

A l'ordre du jour

Le congrès a élu la nouvelle équipe dirigeante de la CES, a approuvé le rapport d'activités 2019 - 2023, a modifié l'acte constitutif de la CES et a ratifié le Manifeste de Berlin et le Programme d'action 2023-2027 qui y est lié, de même que la charte des valeurs de la CES. Une

série de résolutions a été approuvée. Sur le site web <https://etuc.org/en/congress> se trouvent la publication des allocutions, tous les documents ratifiés et toutes les interventions dans leur langue originelle. Esther Lynch a été élue officiellement secrétaire générale de la CES.

Manifeste de Berlin

Le manifeste de Berlin souligne la nécessité du caractère démocratique et du besoin d'excellents services publics, et expose les lignes directrices suivantes dans le programme d'action : fin de la crise de la vie chère ; une réforme (qui soit aussi technologique) praticable pour les travailleurs ; un tissu économique et social équitable ; la paix, la sécurité et survivre (contre l'extrême droite et autres organisations antidémocratiques) ; une voix plus résonnante pour les travailleurs et les organisations syndicales.

Charte des valeurs de la CES

Les valeurs importantes sont la paix, la lutte contre l'extrême droite et les régimes totalitaires, pour la démocratie et l'état de droit. Pour l'intégration européenne et le rôle de l'UE ; pour les droits humains et les libertés civiles, pour la solidarité, l'égalité, la protection de l'environnement ; l'ouverture de l'UE au monde, l'intégrité, la transparence et la responsabilité.



Olivier Valentin

Ukraine, Corona et technologie

La crise du corona, l'invasion de l'Ukraine par la Russie et les changements technologiques récents (songez aux plateformes numériques) ont modifié fondamentalement et structurellement les relations dans le travail et ont amplifié les inégalités. La CES poursuit sans relâche la lutte pour une

Europe équitable avec des emplois sûrs, des salaires convenables, des salaires minimums, l'égalité salariale, et de droits forts pour les travailleurs basés sur des négociations collectives et le dialogue social.

Les deux syndicats ukrainiens, UPF et KVPU, sont devenus officiellement membres de la CES au cours du congrès. Ce fut un moment émouvant couronné par une ovation.

Une session particulière de la CES a été consacrée à l'intelligence artificielle. Plusieurs orateurs ont plaidé à juste titre pour une protection des citoyens. Personne ne peut être congédié par un algorithme ! « Humans have to stay in control ! »

Les jeunes et les femmes

Une modification importante dans l'acte constitutif de la CES est qu'à l'avenir toute délégation au congrès doit être constituée pour un quart au moins de délégués âgés de moins de 35 ans. Aujourd'hui, les délégations étaient déjà composées de 16% de jeunes, ce devra être 25% à l'avenir. C'est un pas dans la bonne direction ! Aujourd'hui, chaque délégation devait être constituée de la moitié au moins de déléguées féminines : presque chaque délégation satisfaisait à cette exigence, la Belgique n'était pas en reste.

Fonction publique

Le secrétaire national de la CGSLB, Olivier Valentin, a plaidé pour une sécurité sociale forte par une diminution des charges sur le travail et une majoration de l'imposition sur les revenus du capital. On ne peut faire des économies sur les services publics : ils doivent être accessibles pour tous, être universels et être de haute qualité. Plusieurs autres orateurs à la CES ont rompu une lance pour la Fonction Publique.

Le nouveau programme d'action de la CES en appelle d'ailleurs à continuer d'investir dans les services publics pour combattre la pauvreté et les inégalités. Mieux encore, un service public de qualité est un droit fondamental, il doit soutenir le développement démographique, démocratique et socio-économique.

Egalité des genres

L'égalité des genres est comme un fil rouge à travers le programme d'action de la CES, tant



Sabine Slegers et Bea Foubert

pour l'égalité salariale, la non-discrimination, la mobilité dans le travail que contre la violence sur les lieux de travail. La Commission Européenne a émis il y a quelques mois une directive concernant l'égalité des genres, une démarche nécessaire dont les syndicats européens ne peuvent que se réjouir.

La secrétaire nationale de la CGSLB, Sabine Slegers, et la secrétaire générale du SLFP, Bea Foubert, ont participé à l'événement du « Women's Committee » au cours du congrès.

Elles ont plaidé pour la ratification de la convention 190 de l'OIT pour le bannissement de la violence et des intimidations dans le monde du travail, en ce comprises la violence et les intimidations liées au genre. La Belgique, après quatre années de concertation interne et intense, a remis la ratification belge de la convention 190 au directeur général de l'Organisation internationale du travail (OIT) le 13 juin 2023. Cette remise a eu lieu lors de la 111e session de la Conférence internationale du travail à Genève.

Résolution concernant le droit de grève

L'une des résolutions approuvées par le congrès est celle introduite par les délégations britannique et belge pour la protection du droit de faire grève. En effet, le droit de grève est aussi remis en cause en Belgique, songez au conflit chez Delhaize et surtout au projet de loi du ministre de la Justice visant à restreindre le droit de manifester en y adjoignant des possibilités de sanctions supplémentaires. Nous avons mené une action contre ce projet en front commun syndical le 7 juin dernier.

Bea FOUBERT
Secrétaire général

Systeme de bourses pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre

Le gouvernement de la Communauté germanophone prévoit des mesures pour remédier au problème urgent de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les Cantons de l'Est. Un système de bourses innovant doit encourager les jeunes à opter pour des professions en pénurie et à mettre leurs compétences à profit dans la région.

Ce programme précurseur s'inspire d'initiatives similaires dans le Tyrol du Sud et dans certains Länder autrichiens et a pour objectif d'attribuer des bourses attractives à des étudiants et à des apprentis dans des métiers en pénurie.

Une menace sérieuse

La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue une menace sérieuse pour l'économie des Cantons de l'Est. Bien qu'il soit impossible d'éliminer toutes les causes de la pénurie de main-d'œuvre, des instruments peuvent néanmoins être mis en œuvre pour s'attaquer au problème. Le système de bourses pourrait être une mesure de ce type, visant à attirer les jeunes vers des professions en pénurie telles que, par exemple, infirmier, électromécanicien ou menuisier et à leur offrir des incitations attrayantes.

Le système de bourses doit être introduit en trois étapes successives. Dans un premier temps, il s'adressera à tous les apprenants qui suivent un enseignement dans la Communauté germanophone. Dans un deuxième temps, le programme serait étendu aux étudiants qui apprennent les professions de la santé et des soins en dehors de la région. Enfin, dans une troisième et dernière étape, le système de bourses serait accessible à tous les apprenants des professions en pénurie.

La stratégie prévue pour la première phase est la suivante : Le montant de la bourse est de 350 euros par mois. Différents groupes seraient éligibles, dont les étudiants de la Haute école autonome (AHS), les apprentis sous contrat d'apprentissage via l'Institut pour la formation des classes moyennes

(IAWM) et les élèves en 7e année de l'enseignement secondaire professionnel ordinaire. Les candidats doivent s'engager à être disponibles sur le marché du travail régional pendant une durée minimale déterminée au cours des dix années suivant la fin de leur formation. Pour les étudiants et les apprentis, cette durée est de cinq ans, tandis que les élèves doivent s'engager pour au moins trois ans. L'emploi peut se situer dans n'importe quel domaine d'activité au sein de la Communauté germanophone, indépendamment du lieu de résidence des boursiers. Dans le cas contraire, les boursiers devraient rembourser l'argent reçu. Il y a obligation de remboursement en cas de non-respect de l'obligation de travailler en Communauté germanophone, d'abandon des études, de la septième année d'enseignement secondaire professionnel ordinaire ou de l'apprentissage, ainsi qu'en cas de fraude ou de falsification. Sous certaines circonstances d'ordre social, l'obligation de remboursement pourrait ne pas avoir lieu.

Des perspectives d'avenir

L'introduction de ce système de bourses pour lutter contre la pénurie de main-d'œuvre dans les Cantons de l'Est vise à favoriser la disponibilité d'une main-d'œuvre qualifiée et à renforcer la compétitivité de la région. Grâce à des incitations attrayantes sous forme de bourses, les jeunes seront encouragés à opter pour des professions en pénurie et à mettre leurs compétences au service de la Communauté germanophone. Ce système pourrait offrir des perspectives d'avenir professionnel prometteuses tout en soutenant le développement de la région. Néanmoins, le SLFP a des doutes : La mise en œuvre de ce système ne risque-t-elle pas, tout en résolvant certains problèmes, d'entraîner de nouveaux défis ou de créer une nouvelle pénurie de personnel qualifié ? Le système éducatif de la Communauté germanophone ne sera-t-il pas surchargé ? Est-il judicieux d'introduire une telle mesure dans une petite région, en pénalisant potentiellement les régions environnantes ?

Laurent NIX
Coordinateur FGÖD



Ostbelgien

Innovatives Stipendiensystem zur Bekämpfung des Fachkräftemangels

Die Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft plant Maßnahmen, um dem dringenden Problem des Fachkräftemangels in Ostbelgien entgegenzuwirken. Ein innovatives Stipendiensystem soll junge Menschen dazu ermutigen, sich für Mangelberufe zu entscheiden und ihre Fähigkeiten in der Region einzusetzen.

Dieses wegweisende Programm orientiert sich an ähnlichen Initiativen in Südtirol und einigen österreichischen Bundesländern und hat zum Ziel, attraktive Stipendien an Studenten und Auszubildende in Mangelberufen zu vergeben.

Eine ernsthafte Bedrohung

Der Fachkräftemangel stellt eine ernsthafte Bedrohung für den Wirtschaftsstandort Ostbelgien dar. Obwohl es unmöglich ist, alle Ursachen

des Fachkräftemangels zu beseitigen, können dennoch Instrumente implementiert werden, um das Problem anzugehen. Das Stipendiensystem könnte eine solche Maßnahme sein, die darauf abzielt, junge Menschen für Mangelberufe wie z.B. Krankenpfleger, Elektromechaniker oder Bauschreiner zu gewinnen und ihnen attraktive Anreize zu bieten.

Das Stipendiensystem soll in drei aufeinanderfolgenden Schritten eingeführt werden. Zunächst richtet es sich an alle Auszubildenden, die in der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterrichtet werden. In einem zweiten Schritt soll das Programm auf Studenten ausgeweitet werden, die außerhalb der Region Gesundheits- und Pflegeberufe erlernen. Schließlich würde das Stipendiensystem in einem dritten und letzten Schritt allen Auszubildenden in Mangelberufen zugänglich sein.

Die geplante Strategie für die erste Phase sieht wie folgt aus: Die Höhe des Stipendiums beträgt monatlich 350 Euro. Förderberechtigt wären verschiedene Gruppen, darunter Studenten an der Autonomen Hochschule (AHS), Lehrlinge mit einem Lehrlingsvertrag über das Institut für Aus- und Weiterbildung im Mittelstand (IAWM) sowie Schüler im 7. Jahr des berufsbildenden Regelsekundarunterrichts.

Die Bewerber müssen sich verpflichten, innerhalb der zehn Jahren nach Abschluss ihrer Ausbildung für eine festgelegte Mindestdauer dem regionalen Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen. Für Studenten und Lehrlinge beträgt diese Dauer fünf Jahre, während Schüler sich für mindestens drei Jahre verpflichten müssen. Die Arbeitsstelle kann in beliebigen Arbeitsbereichen innerhalb der Deutschsprachigen

Gemeinschaft liegen, unabhängig vom Wohnsitz der Stipendiaten. Andernfalls müssten die Stipendiaten das erhaltene Geld zurückzahlen. Eine Rückzahlungsverpflichtung entsteht bei Nichterfüllung der Arbeitsverpflichtung in der Deutschsprachigen Gemeinschaft, beim Abbruch des Studiums, des siebten Jahres des berufsbildenden Regelsekundarunterrichts oder der Lehre sowie bei Betrug oder Fälschung. Unter bestimmten sozialen Umständen könnte auf die Rückzahlung des Stipendiums verzichtet werden.

Zukunft

Die Einführung dieses Stipendiensystems zur Bekämpfung des Fachkräftemangels in Ostbelgien zielt darauf ab, die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte zu fördern und die Wettbewerbsfähigkeit der Region zu stärken. Durch attraktive Stipendienanreize sollen junge Menschen ermutigt werden, sich für Mangelberufe zu entscheiden und ihre Fähigkeiten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft einzubringen. Dieses System könnte vielversprechende berufliche Zukunftschancen bieten und gleichzeitig die Entwicklung der Region unterstützen. Dennoch hat die FGÖD Bedenken: Besteht nicht die Gefahr, dass die Einführung dieses Systems zwar einige Probleme löst, aber auch neue Herausforderungen mit sich bringt oder einen neuen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften schafft? Wird das Bildungswesen der Deutschsprachigen Gemeinschaft nicht überlastet? Ist es sinnvoll, eine solche Maßnahme in einer kleinen Region einzuführen und dabei potenziell die umliegenden Regionen zu benachteiligen? ■

Laurent NIX
Koordinator FGÖD



Rempotez le livre « Flic de merde »

Participez à notre concours

Le numéro de mai d'« Argument » a tapé dans l'œil : notre couverture osée a en effet mis le livre à sensation

« Flic de merde » en avant. Vous pouvez participer à un concours pour remporter un exemplaire. Participez vite !



Concours

Argument offre **10 exemplaires** aux membres du SLFP par le biais de ce concours.

Question :

Combien de faits de violence contre la police ont été enregistrés en 2021 ?

Question subsidiaire :

Combien de membres du SLFP (francophones) auront participé au concours le 14 juillet 2023 à minuit ?

Pour participer au concours, il suffit de répondre à la question et à la question subsidiaire par e-mail à argument@slfp.eu

N'oubliez pas d'indiquer vos nom, prénom et numéro d'affiliation au SLFP (ou votre date de naissance).

Les gagnants seront contactés à partir du 17 juillet.

Bonne chance !

Cindy WILLEM

Service communication SLFP

UN REGARD HONNÊTE ET SANS FILTRE

Cet ouvrage impressionnant donne la parole à des agents de police victimes de violences pendant leur travail. Un regard honnête et sans filtre de l'envers du décor du maintien de l'ordre. Un livre à lire absolument par qui veut prendre conscience des défis quotidiens de nos agents de police.

Chaque jour, la police établit 28 procès-verbaux pour des actes de violence commis sur son propre personnel. En 2021, on enregistrait au total 12.073 faits de violence à l'encontre de la police, soit plus de 33 faits par jour.

Cet ouvrage donne un visage aux victimes, et illustre l'impact psychologique et social de ces agressions.

C'est également un appel à plus de respect, moins d'impunité et à des actions concrètes.

N'oublions surtout pas que derrière chaque uniforme il y a un être humain. Ce livre est aussi disponible en version numérique.

Dans la page suivante, vous en apprendrez plus sur la présentation officielle de l'ouvrage organisée par le SLFP-Police.

Le livre est disponible en librairie et en ligne, entre autre via l'éditeur Racine.



Soirée chargée d'émotions avec un respect immense pour les victimes de la violence envers la Police

Présentation du livre "Flic de m*rde"

Le lancement du livre du SLFP-Police "Flic de m*rde" a eu lieu le jeudi 4 mai 2023 dans l'auditorium de la Police Fédérale à Bruxelles. Les quelque 200 invités, dont la ministre de l'Intérieur, certains membres du parlement fédéral de la commission de l'Intérieur, le commissaire général de la Police Fédérale et les chefs de corps de la Police Locale ont assisté à – entre autres - deux témoignages poignants de victimes d'actes de violence graves.



© Kim Vanbesien



© Kim Vanbesien

La soirée a commencé par la vidéo de clôture de notre campagne précédente 'Violence contre la Police' de 2020, une campagne menée principalement sur nos canaux de médias sociaux.

Sensibilisation

Le modérateur de la soirée a ensuite entamé une conversation avec les deux auteurs du livre. Vincent Houssin a exprimé que depuis 2010, le SLFP-Police a établi une ligne directrice (protocole) pour la violence envers la Police. Après le succès de notre première campagne il y a deux ans, les victimes et les témoignages ont obtenu un visage. Grâce à ce livre, nous pouvons approfondir les récits, et clarifier l'aspect émotionnel ainsi que l'impact de la violence sur la famille. Travailler à la police est une vocation tout comme c'est le cas dans d'autres professions spécifiques. Nous ne voulons pas uniquement sensibiliser les collègues, mais aussi conscientiser la population des dangers

de notre métier ainsi que du manque d'assistance parfois de la part de la police en tant qu'employeur. Vincent Gilles présente les projets pour les prochaines années. D'ici 2028, nous avons trois objectifs importants: collaborer avec les responsables politiques pour faire en sorte que des décisions raisonnables soient prises, rendant ainsi les sanctions pénales plus efficaces; convaincre le pouvoir judiciaire de la nécessité des sanctions en cas de violence à l'encontre des forces de police et convaincre les associations représentant toutes les couches de la société que la police n'est pas un ennemi mais un allié loyal dans un service public digne de ce nom... C'est un défi d'envergure.

Témoignages poignants

Ensuite, deux victimes d'actes de violence graves ont été interviewées. Kelly est arrivée à un point critique d'une manifestation BLM avec 6 collègues, où au moins une cinquantaine de jeunes étaient en train de tout démolir ; ils jetaient tout ce qui leur

tombait sous la main et mettaient différents matériaux en feu. Elle n'a pas pu éviter un barrage routier, ce qui a engendré sa chute. Une trentaine de jeunes ont commencé à la piétiner. Elle craignait pour sa vie, elle a vu la haine pure dans les yeux de ces jeunes qui disaient qu'ils allaient l'achever. Ils continuaient à la piétiner, elle criait qu'elle n'était qu'une mère faisant son travail et que son petit garçon l'attendait à la maison, mais en vain. Kelly est toujours en traitement médical; un certain nombre de nerfs sont touchés et on ignore s'il s'agit d'une blessure permanente.

Fadoua a été victime de violence en 2020, lors d'un contrôle covid. Elle a été menacée, étranglée et a reçu des coups violents. En plus des conséquences physiques et psychosociales, l'agression a eu un impact important sur sa vie familiale ainsi que sur sa carrière professionnelle.

Le Commissaire général Marc De Mesmaeker a exprimé, au nom de la Police Intégrée, son soutien à toute initiative visant à sensibiliser à la violence à l'encontre de la Police. La violence envers la Police est inacceptable et tout acte de violence doit être puni. Les policiers qui s'engagent quotidiennement à la protection de la population doivent aussi pouvoir compter sur l'autorité et la justice lorsqu'ils sont victimes d'actes de violence.

La soirée est clôturée par une réception. ■

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 !



Accompagnateurs de train

Primes de vente et de contrôle



© Belgaimage - ERIC LALMAND

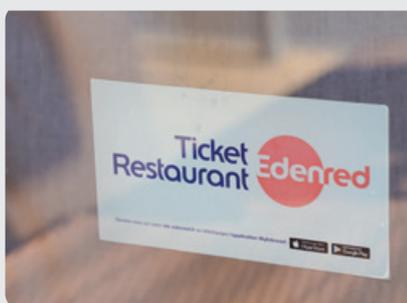
La direction a pris note de chaque point concernant les primes de vente et de contrôle. L'analyse est en cours. Les discussions reprendront en septembre.

La volonté de remplacer le système de primes à la vente dans les trains par un système de primes au scan, par exemple d'abonnements de train, existe.

Pour l'instant, les primes de vente continuent. Toutes vos revendications ont été présentées à la direction : aucune perte financière, matériel performant et bien d'autres.

Toutes vos questions, remarques et statistiques leur ont été soumises. A suivre ! ■

Chèques repas en hausse dès ce 1er juillet



L'accord social 2023-2024 signé en mars dernier implique une avancée en termes de rémunération via, entre autre, l'augmentation de la valeur des chèques repas. Ainsi, dès ce 1er juillet, la valeur de ceux-ci s'élèvera à 6 euros.

Une seconde augmentation est prévue à partir du 1er janvier 2024, date à laquelle la valeur de vos chèques-repas passera à 6,50 euros. ■

Des avantages chez Thalys pour cet été !

Que vous soyez en activité ou pensionné(e) des Chemins de fer, vous pouvez bénéficier de tarifs attractifs pour voyager avec Thalys Soleil. Thalys Soleil circule tous les samedis du 01/07/23 au 26/08/23.

Au départ d'Anvers-Central ou de Bruxelles-Midi, vous rejoindrez votre destination de vacances en un temps record. Vous voyagerez de façon économique, puisque l'aller simple en Classe Standard ne vous coûtera que 50 euros et 55 euros en Classe Confort. Les billets sont en vente à partir du 7 mars aux guichets dans les gares SNCB assurant la vente internationale ou, pour le personnel en activité, via le site de vente en ligne SNCB-achat en ligne (FIP) Les réquisitoires ne peuvent pas être échangés pour ces trajets. ■



Bienvenue Joel Robbens

Joel Robbens a été élu au poste de Président de la régionale du Sud-Ouest lors de l'assemblée extraordinaire du 2 juin 2023.

Contact : GSM: +32 495 40 81 54 - joel.robbens@infrabel.be ■

La température grimpe dans les prisons

Il y a un peu plus de 6 mois - exactement 1 mois après l'ouverture officielle - le premier piquet de grève s'installait devant la nouvelle prison de Haren (Bruxelles). Moins de 6 mois plus tard, les 3 organisations syndicales se retrouvaient à nouveau devant les portes du village pénitentiaire.

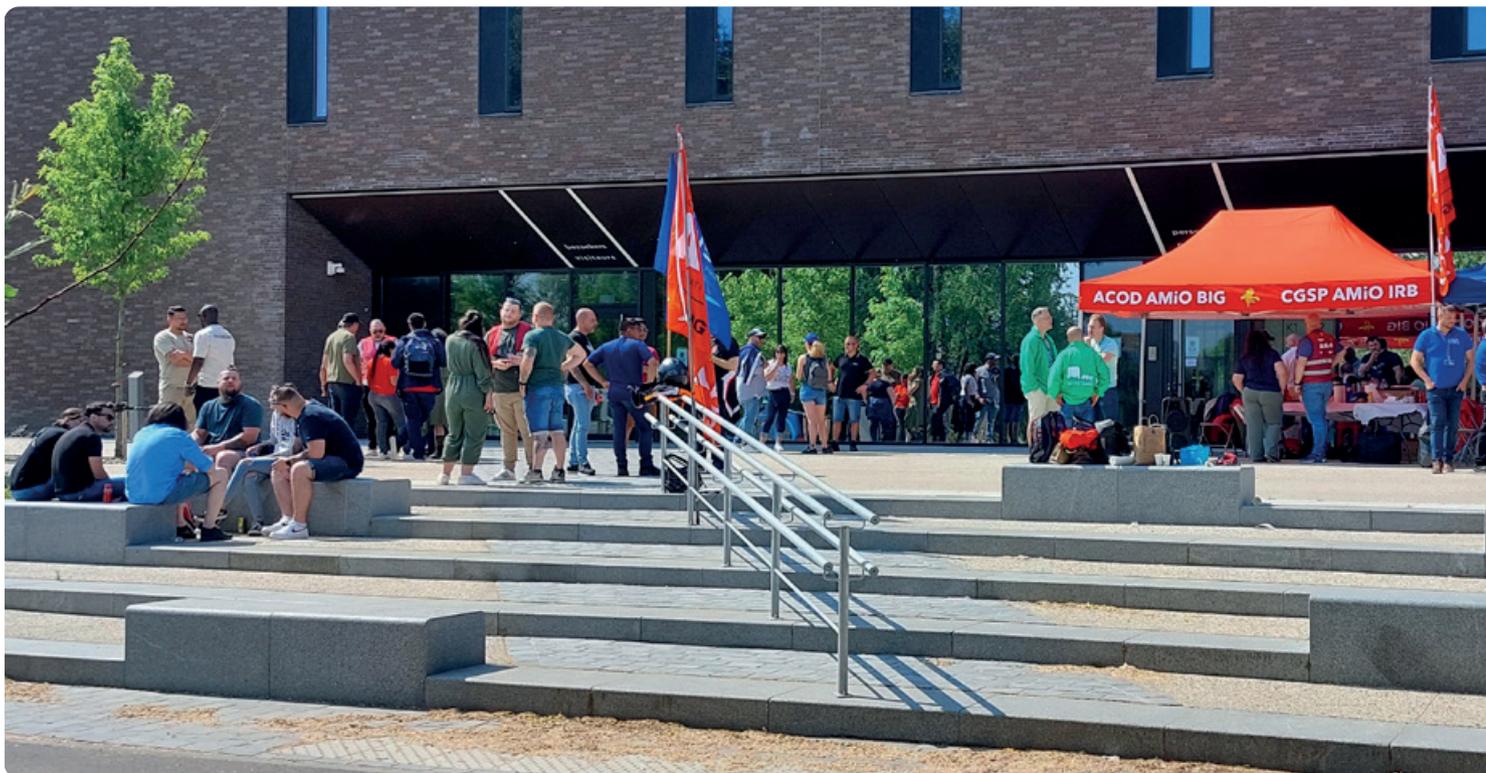


© Belgaimage - JAMES ARTHUR GEKIERE

Il continue de gronder dans nos prisons.

Le motif de la journée de grève est une fois de plus un cas d'agression : durant la visite, un détenu s'en est pris à un assistant de sécurité sans aucune raison.

Toute agression sur le lieu de travail est une agression de trop. Il en va ainsi dans tous les secteurs. Mais les agressions sur le personnel ne disparaîtront malheureusement pas complètement dans les milieux carcéraux. C'est pourquoi une feuille de route à suivre en cas d'« incidents critiques » a été établie pour toutes les institutions pénitentiaires. Cette procédure n'a pas été suivie à Haren ; une fois de plus, un manque d'organisation et de définition des priorités.



Pression

Et c'est là que se situe encore toujours le problème à Haren, la pression venant d'en haut pour procéder à temps à l'ouverture était énorme. Le personnel en supporte encore les conséquences.

Pour les nouvelles prisons de Haren et Dendermonde, un nombre énorme d'effectifs a été recruté, à tel point que plus de la moitié du personnel à Haren est constituée de personnes ayant une expérience inférieure à 6 mois. En raison du grand afflux, les centres de formation n'arrivent pas à suivre. Les nouveaux membres du personnel ne sont de ce fait pas ou insuffisamment formés lorsqu'ils arrivent sur leur lieu de travail.

Pour les accompagnateurs de détention (la fonction de l'ancien assistant de surveillance pénitentiaire est scindée en 2 fonctions dans les nouvelles institutions : assistant de sécurité et accompagnateur de détention) les premiers cours n'ont débuté qu'au cours de ce printemps, soit plus de 6 mois après que les personnes commencent à exercer leurs fonctions...

En raison du manque de personnel suffisamment expérimenté, toutes les procédures de sécurité doivent être établies et testées par du personnel ne connaissant pas encore les arcanes des prisons, ce qui engendre de surcroît différents problèmes.



D.g.à.d : Stijn Van den Abeele, Xavier Kruids et, Henri De Baer

Conséquence de la surpopulation dans les prisons belges, la fermeture de Saint-Gilles se déroule beaucoup plus lentement que prévu et Haren se doit d'ouvrir plus rapidement. Avec pour conséquence que le personnel ayant le plus d'ancienneté reste plus longtemps à Saint-Gilles et que Haren doit fonctionner avec de nouvelles recrues ; l'ouverture accélérée, les recrutements ne suivent pas. En tant que SLFP-VSOA, nous avons soulevé la plupart de ces points en temps utile. Il est parfois dommage d'avoir raison trop tôt.

Haren n'est pas seule

Nous devons constater à notre grand regret que l'institution de Haren n'est pas la seule à être confrontée à des agressions, au manque de personnel et à du personnel insuffisamment formé. Au cours des dernières semaines, la prison de Merksplas a entre autres été affectée par différents incidents, tout comme la prison de Bruges. A Merksplas, il y a eu 3 cas d'agressions au pavillon E au cours desquelles des collègues ont été blessés. La stupeur du personnel de Merksplas fut grande lorsqu'il dut constater que la direction s'adressait à la presse et au personnel avec de fausses informations, abandonnant le personnel pour la énième fois à son triste sort. Le suivi de l'action du 12 juin ne fut pas négli-

geable. Par ailleurs, durant l'action un nouvel incident s'est produit, provoquant un arrêt du travail du personnel présent. Le lendemain de l'action, c'était reparti : un médecin fut blessé d'un coup de ciseaux dans le cou. En plus des problèmes relatifs au personnel, Merksplas se débat aussi dans des problèmes d'infrastructures. La prison se trouve dans un état lamentable. Le fait qu'une partie des bâtiments soit classée, les travaux se font attendre.

Après l'incident à Bruges, on est immédiatement passé en service minimum pendant 24 heures. La procédure des « incidents critiques » a été mise en œuvre, évitant ainsi une nouvelle action.

Les problèmes dans les prisons belges sont très importants, et cela dans tout le pays. En tant que SLFP-VSOA, nous faisons tout ce qui est possible pour protéger le personnel, car son bien-être est au cœur de nos préoccupations. Nous le faisons par la concertation informelle et formelle, et par l'action lorsqu'elle s'avère nécessaire. ■

Stijn VAN DEN ABEELE
Président régional Prisons Bruxelles
Eddy DE SMEDT
Secrétaire Fédéral EPI



Le résultat est probant

Lors de la Commission Paritaire du 25 mai 2023, la CCT 2023-2024 a été approuvée à l'unanimité. Les négociations ont duré longtemps et n'étaient pas toujours si évidentes. Le résultat par contre est probant, car presque toutes les catégories de personnel passent la revue.

Pouvoir d'achat

La recherche problématique pour trouver du personnel, est la base pour l'adaptation de l'allocation de recommandation ('Bring a Friend') pour la durée de la CCT. Le nouveau montant est de 1000 € (500 € après 6 mois et 500 € après 1 an). Trouver des chauffeurs de camion est encore plus problématique. C'est une profession en pénurie. Bpost paiera une allocation unique d'engagement pour les nouveaux chauffeurs C/CE à partir de 3 mois de prestations.

Depuis l'introduction des collaborateurs LP, on était obligé de mettre dans chaque CCT l'indexation de leurs traitements. A partir de cette CCT, c'est inscrit et donc c'est devenu récurrent. Ceci est un pas important dans la bonne direction.

Plusieurs allocations et indemnités sont adaptées. Il y a une augmentation de l'allocation d'exploitation, de l'indemnité RGPT et de l'allocation de connaissance produits. Pour le personnel de nettoyage, l'indemnité d'entretien des vêtements est mise à un niveau plus réaliste. Les collaborateurs LP vont à partir de maintenant aussi avoir droit à l'allocation de transition en cas de perte de l'allocation de nuit due à une réorganisation. En plus il y a l'allocation de garde ajustée au prorata du nombre de jours de garde effectif.

L'allocation de fin d'année pour les statutaires et contractuels barémiques augmente en 2024. Un des points importants du SLFP-Poste était que les contractuels non barémiques jusqu'au banding 1 n'étaient pas repris dans les CCT. Maintenant il y a une percée, où l'augmentation de 'l'indemnité pour les kilomètres vélo' est aussi d'application pour eux. Ils percevront à partir de cette année un chèque éco, qui sera augmenté significativement en 2024. La prime de pouvoir d'achat pour cette année, attribuée

aux statutaires et contractuels barémiques, est aussi obtenue pour eux.

Pour les prestations des années 2023 en 2024 le Bonus Non Récurrent est garanti. Le paiement de ce bonus est prévu chaque fois au printemps de 2024 et 2025.

Pendant la durée de la CCT, les collaborateurs LP recevront un jour de congé extra-légal supplémentaire. Pour valoriser la flexibilité en distribution, on reçoit un demi-jour de congé extra-légal par mois pendant lequel on a effectué plus de 7 services différents.

Bien-être

Pas de CCT sans le bien-être. Il y a la prolongation des mesures de fin de carrière, et à partir de 2024 il y a la possibilité de travailler dans un système d'une semaine sur deux pour les distributeurs et les collaborateurs Collect et nuit.

Ensuite, bpost veut mettre le focus sur 100% de respect, ce que nous ne pouvons qu'applaudir. Il y aura des initiatives pour un mode de vie sain, on travaillera sur la réintégration des absents de longue durée et un suivi du processus

du travail adapté sera mis en place.

Très spécifiquement (enfin !) on fera une révision et amélioration de carrière des Teamleaders en Collect & Distribution. Ce dossier traîne depuis des années. A côté de ceci il y aura un renforcement de la structure HR locale, qui donnera le support nécessaire au management du terrain.

Et encore

L'entreprise garantit l'emploi dans les 5 Centres de Tri, continuera à investir dans l'infrastructure et à partir de 2024 l'infrastructure commerciale de Retail suivra. La CCT se termine avec la promesse de ne pas avoir des licenciements secs.

Sur base de cette CCT on pourra à nouveau travailler en toute sérénité et paix. C'est loin d'être idéal d'encore devoir négocier quand la nouvelle année a déjà commencé. Pour la première fois on a donc inscrit qu'on commencera les négociations pour la prochaine CCT en automne de 2024.

Plus de détails sont à votre disposition sur le site-web du SLFP-Poste (www.slfp-poste.be). ■

Nouveau Délégué de Secteur SLFP-Poste



Depuis le 1er mai 2023, Luciano Bevilacqua est actif comme Délégué de Secteur SLFP-Poste dans le Hainaut. Il fonctionnait déjà depuis quelques années comme délégué local. Les zones de Ath, Tournai et Mouscron lui sont attribuées. Temporairement il représentera le SLFP-Poste aussi dans la zone de La Louvière. Luciano est joignable au numéro 0483 16 71 28 et à l'adresse électronique luciano.bevilacqua@slfp-poste.be. ■

Pension

Le 1 juillet, Alain Contor permanent national prendra sa retraite après plus de 40 années de service. Alain a rejoint le SLFP dans les années 90 et après avoir été délégué principal dans le District 5, et ensuite permanent régional pour la Wallonie, Alain a continué à défendre les intérêts des membres du SLFP lors de commissions paritaires nationales. Alain, nous te remercions pour ton engagement et ton jusqu'au boutisme dans les différents dossiers que tu as traités. Profite de ta retraite!



De gauche à droite : Eddy Praet, Chantal Raepers, Nico Bouché, Alain Contor, Sophie Dorange, Ruben Wuyts, Stéphane Dossi

Alain nous quittant, Stéphane Dossi permanent régional Wallonie et Eddy Praet Permanent régional Flandres reprendront les tâches d'Alain et assureront le suivi de ses dossiers en cours. Ils deviennent tous les deux permanents nationaux.

Pour assurer avec Christelle Rousselet la présence du SLFP en Wallonie, Chantal Raepers a repris le flambeau laissé par Stéphane Dossi.

Chantal, depuis quand es-tu chez Proximus ?

Chantal : "Je suis rentrée dans les années 80 et depuis plus de 30 ans je suis membre du SLFP."

Qu'est-ce qui te motive pour être permanente régionale au SLFP ?

Chantal : "Après avoir été déléguée principale et présidente du District 5 du SLFP, j'ai souhaité

confirmer mon engagement et pouvoir encore mieux soutenir et aider nos affiliés. Être au sein de l'action, participer aux débats, défendre les membres du personnel sont des éléments qui me motivent chaque jour. Je suis pressée de vivre avec l'intensité que la maturité et la bienveillance peuvent m'apporter. J'ai transmis le flambeau de la présidence du district 5 à Sophie Dorange, actuellement vice-présidente et plus motivée que jamais."

En Flandres, par contre, c'est Ruben Wuyts, qui devient permanent régional en lieu et place d'Eddy Praet.

Ruben, depuis quand es-tu chez Proximus ?

Ruben : "Je suis rentré en 2013 et membre du SLFP depuis 10 ans."

Qu'est-ce qui te motive pour être permanent régional au SLFP ?

Ruben : "Ma motivation personnelle est de toujours pouvoir aider les gens et leur donner de bons conseils. Je suis convaincu que le SLFP peut faire la différence pour nos membres puisque nos maîtres mots sont consultation et dialogue."

Un renfort supplémentaire pour le SLFP

Suite au développement du digital, le SLFP a recruté un expert dans ce domaine : Nico Bouché. Nico sera le permanent national qui veillera à ce que la digitalisation au sein du SLFP soit un fait. Nico a commencé sa carrière chez Telindus en 2000, qui a été racheté par Proximus. Il y est, depuis lors, délégué SLFP.

Bon succès !

Non-assistance aux travailleurs sociaux

Alors que les conditions de travail dans les services sociaux des 19 CPAS de la Région de Bruxelles-Capitale au début de l'année 2020 étaient plus que déplorables, les différentes crises qui nous ont touchés de plein fouet, ont généré une dégradation spectaculaire des conditions de travail de nos travailleurs de première et deuxième lignes sociales.

La précarité des familles bruxelloises a été révélée par la crise COVID, la guerre en Ukraine avec la hausse infernale des coûts de l'énergie et dans la foulée, la hausse des denrées alimentaires faisant parfois doubler voire tripler le prix des produits du panier de la ménagère.

Travail administratif

Et c'est bien évidemment dans ce contexte que des milliers de familles à bas revenus se sont tournées vers les CPAS afin d'obtenir de l'aide (RIS en complément, prise en charges des factures énergies, aides financières ponctuelles, etc...).

Toutes ces nouvelles demandes ont surchargé encore plus le nombre de dossiers déjà trop élevé par assistants sociaux. Les salles d'attentes et les plannings de rendez-vous ont été pris d'assaut et le réel travail d'accompagnement social a été depuis relégué à un simple travail administratif de prise en charge. Ce n'est en aucun cas la vocation pour laquelle les assistants sociaux ont fait des études mais bien pour fournir un travail social et d'accompagnement de qualité.

Alerté par cette situation plus que compliquée, le SLFP a pris le temps d'écouter ces travailleurs dans leur bureau, au détour d'un couloir, lors d'entretiens particuliers et collectifs. Une décision fut prise d'organiser, en front commun, une grande assemblée générale en octobre 2022 pour tous les travailleurs sociaux (assistants sociaux et assistants administratifs des premières et deuxième lignes).

Cahier de revendications

Lors de cette assemblée générale un cahier de revendications a été rédigé dont voici le contenu :

- engagement de travailleurs sociaux et de travailleurs des services de support supplémentaire (personnel administratif dédié aux services sociaux, RH, informatique, etc...) en suffisance aux fins de garantir une qualité des services aux usagers, tant sur le volet de la gestion administrative des dossiers que sur l'indispensable accompagnement social en vue d'une émancipation plus efficace ;
- nécessité de prévoir un refinancement structurel, anticipatif et pérenne des CPAS. Ce n'est qu'à cette condition que les institutions locales pourront engager du personnel pour assurer correctement les missions qui leur sont dévolues et dans beaucoup d'endroits rénover des bâtiments trop petits et/ou trop vétustes ;
- afin de rendre les métiers plus attractifs dans les services sociaux des CPAS, fixer une augmentation salariale de 15 % ;
- en terminant avec certaines formes de management autoritaires, agressives et hyper contrôlantes pour mettre en place une politique de gestion participative des équipes en ayant le souci constant d'être à l'écoute des besoins du personnel ;
- une politique de formation solide des équipes des travailleurs sociaux et du personnel d'encadrement ;



Grève du 30 mai 2023, soutien des délégués
ALR Bruxelles aux hôpitaux publics

- mise à jour et application stricte de procédures claires concernant la prévention des risques psychosociaux et le bien-être au travail ;
- revalorisation profonde des métiers et du travail social en CPAS aux yeux des étudiants dans les écoles ;
- mise en place d'une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire ;
- télétravail structurel volontaire de deux journées avec indemnités adaptées au coût de la vie et matériel fourni par l'employeur.

Actions

Dans la foulée de la rédaction de ce cahier de revendications, un agenda d'actions syndicales a été tracé et exécuté comme suit :

- en octobre et en novembre 2022 : 4 arrêts de travail simultanés dans les 19 CPAS. Chaque arrêt de travail a duré deux heures durant lesquelles le personnel administratif et les assistants sociaux ont manifesté devant les portes de leur institution ;
- journée de grève le mercredi 16 novembre : manifestation devant le Cabinet du Ministre-Président de la Région de



Bruxelles-Capitale Rudi Vervoort et devant le Cabinet de la Ministre Fédérale de l'Intégration Sociale Karine Lalieux. Notre cahier de revendications a été déposé auprès des deux autorités politiques ;

dération des 19 CPAS bruxellois a aussi eu lieu au début de l'année 2023. Nous avons reçu une écoute attentive et le Président de ladite Fédération partage pleinement nos constats et nous assure du soutien de la Fédération ;

- une nouvelle journée de grève avec manifestation le vendredi 16 décembre 2022 ;
- une rencontre avec le Président de la Fé-

- une deuxième grande Assemblée Générale des travailleurs en date du 13 avril 2023 ;
- le 25 avril 2023, une nouvelle journée de grève a été décrétée dans les 19 CPAS. A cette occasion, des piquets de grève ont été installés dans diverses institutions. Par ailleurs, une manifestation a permis de rencontrer à nouveau Monsieur Khalid Zian, Président de la Fédération des 19 CPAS bruxellois, et Madame Karine Lalieux, Ministre Fédérale de l'Intégration Sociale.

Depuis nous interpellons les responsables politiques des 19 Communes et donc des 19 CPAS, qui restent avant tout des administrations locales. Nous ne pouvons plus admettre le jeu de ping-pong institutionnel entre les différents niveaux de pouvoir qui se renvoient la responsabilité de la situation et provoquent ainsi un immobilisme intolérable. Nous connaissons tous la réalité quotidienne du personnel des CPAS et sommes pleinement conscients qu'un réinvestissement conséquent doit être prévu très rapidement.

Pour l'équipe ALR Bruxelles, Sophie FAUT
Présidente Régionale SLFP-ALR Bruxelles



Se rencontrer pour mieux vous aider !

Le 9 juin dernier s'est tenu le Comité Fédéral Élargi du SLFP-Défense au Club Prince Albert, rassemblant les délégués.

L'occasion de se rencontrer, de discuter des avancées au sein de la Défense mais aussi et surtout de rester au courant des problématiques qui touchent nos membres au quotidien !



sécurité, garantissant ainsi des droits et des protections appropriés mais aussi la gratuité des médailles, assurant que les membres du personnel ne soient plus obligés de payer leur propre médaille en reconnaissance de leurs services exceptionnels. »

Outre ces avancées et les prochains gros chantiers, le SLFP-Défense reste attentif à la sauvegarde de nos acquis en matière de statut et pension. Les attaques sur la Défense et la Fonction Publique sont en effet de plus en plus régulières et il est de notre devoir de défendre le Département Défense. Selon nous, c'est l'aide à la population et à la Nation qui est en jeu. Les différentes crises de ces dernières années (attentats, inondations, Covid-19 ou Red Kite) ont montré à quel point une Défense forte et opérationnelle est nécessaire que ce soit en Belgique ou à l'étranger.

« Le Comité Fédéral Élargi, ou CFE comme nous l'appelons entre nous, est une réunion annuelle pour tous les délégués du SLFP-Défense » explique Chris Huybrechts, président du SLFP-Défense. « Nous présentons les dossiers en cours à nos délégués et nous débattons lorsque cela est nécessaire. »

Le CFE est notre organe supérieur car tout se déroule en démocratie. Les délégués locaux ont l'opportunité d'amener des points d'agenda, de voter pour des candidats lorsque des élections sont organisées, etc.

Ce 9 juin, aucune élection au programme, ce qui a laissé la place à divers ateliers auxquels ont pu participer les délégués ! Les délégués permanents du SLFP-Défense avaient en effet préparé des informations sur les dossiers collectifs en cours, sur les pensions de réparation, le personnel civil, les intérêts individuels ou encore la communication.

« La Défense est en perpétuelle évolution. Donner des explications sur les problèmes actuels et les changements dans l'organisation est fondamental si nous voulons avoir des délégués en phase avec les préoccupations de nos membres » continue Chris Huybrechts.

Une vision actualisée

Cette journée a également été l'occasion de présenter la nouvelle Vision 2024-2030 du SLFP-Défense aux délégués. En effet, la précédente Vision du SLFP avait engendré des victoires syndicales pour les militaires et le personnel civil de la Défense. Il s'agissait parfois de dossiers moins médiatisés mais cruciaux. « Outre les augmentations salariales et l'octroi des chèques-repas, qui ont été largement médiatisés, nous avons également travaillé sur plusieurs dossiers moins connus mais tout aussi essentiels » poursuit Chris Huybrechts. « Je pense par exemple à la création d'une base légale pour le corps de



Chris Huybrechts, président du SLFP-Défense, a eu l'occasion de présenter la nouvelle Vision 2024-2030 aux délégués locaux.

Le networking au cœur des relations syndicales

Un événement comme un CFE est aussi et surtout l'occasion pour les délégués de se rencontrer et créer des liens entre eux. En effet, nos 200 délégués sont répartis sur l'ensemble du territoire et des casernes. Au sein de la Défense, il y a peu d'opportunité de rencontre qui offre un brassage des profils et des métiers tel qu'on le propose au sein de ce type d'évènement. « C'est une opportunité de créer des ponts entre le Nord et le Sud. Il y a parfois plus de points communs dans les réalités au sein de Bourg-Léopold et Marche-en-Famenne qu'avec d'autres quartiers du même régime linguistique » conclut Chris Huybrechts. « Ce réseautage est donc une force que nous essayons de cultiver au sein du SLFP-Défense ».

Chris HUYBRECHTS
Président



Fidèlement, les nouveaux délégués honoraires ont été honorés.
Chris Huybrechts et Luc Lahaye

Un apprentissage permanent

Le 9 juin dernier s'est tenu le Comité Fédéral Élargi du SLFP-Défense rassemblant les délégués. L'occasion de se rencontrer, de discuter des avancées au sein de la Défense mais aussi et surtout de rester au courant des problématiques qui touchent nos membres au quotidien !

Après un entretien avec notre Bureau Permanent pour découvrir le profil et les motivations, un nouveau délégué reçoit une formation qui lui donne les bases de la fonction de délégué syndical : mission, mandat, règles à respecter, contact avec l'autorité. « C'est une première formation d'une journée qui lui permet d'être autonome dans le contact avec nos membres et la ligne hiérarchique » explique Chris Huybrechts. « Mais pour aller plus loin, nous proposons d'autres formations qui permettent à nos délégués de se spécialiser dans l'un ou l'autre domaine ».

Pension de réparation, défense des intérêts individuels, Commission Militaire d'Aptitude et de Réforme (CMAR), bien-être au travail, etc. de

nombreuses formations sont dispensées au sein du SLFP-Défense. Par exemple, la formation bien-être est indispensable aux délégués qui souhaitent devenir Point de Contact pour les Comités de Concertation de Base répartis dans les 23 groupements de quartier de la Défense. « La législation sur le bien-être au travail et les questions de prévention sont parfois très complexes et nécessitent une formation adaptées » intervient Chris Huybrechts. « Dans tous les cas, nos délégués locaux peuvent compter sur nos délégués permanents spécialistes dans ces matières afin d'être guidés et accompagnés ».

Chaque année ces formations sont mises à jour et diverses dates sont proposées afin que chaque délégué ait l'occasion de participer.



Pas moins de 5 workshops étaient organisés afin de fournir aux délégués locaux un rafraîchissement sur des thématiques diverses : pension de réparation, intérêts collectifs et individuels, personnel civil ou encore la communication.

« Avenir du personnel ouvrier dans le réseau WBE en péril ! »

Le 9 juin 2023, le personnel PAPO du réseau WBE (Wallonie-Bruxelles Enseignement) a mené une grève, soutenue par les organisations syndicales, contre les mesures envisagées par l'avant-projet de décret fourre-tout, extrêmement dangereuses pour l'avenir du personnel ouvrier.



AG du secteur PAPO du 8 juin

En effet, une disposition impacte spécifiquement les personnels ouvriers du réseau WBE.

De manière progressive, jusqu'en 2032, chaque établissement du réseau WBE assumera directement la charge financière liée aux membres du personnel ouvrier ou de maîtrise, affectés à titre définitif ou en stage dans ces établissements.

Cette mesure aura des répercussions directes sur le budget de ces établissements, entraînant par conséquent un risque accru de suppressions d'emplois. Le SLFP-Enseignement ne peut accepter que le personnel ouvrier constitue toujours la première variable d'ajustement budgétaire de la Communauté française. Cette énième tentative de faire des économies de bout de chandelle a

été initiée par la réponse favorable donnée par le Conseil Constitutionnel au recours introduit par le SEGEC (Secrétariat Général de l'Enseignement Catholique). En 2019, cet organisme avait lancé une campagne pour le refinancement du réseau libre à hauteur de celui de l'enseignement officiel, exigeant une égalité de traitement entre les systèmes scolaires à la suite de la décision du parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles. En effet, le réseau Wallonie-Bruxelles Enseignement (WBE), devenu OIP, a été fondé la même année. La Fédération Wallonie-Bruxelles ne conserve alors que le pouvoir de régulation sur l'enseignement, via son Administration générale de l'Enseignement.

30 millions d'euros étaient précédemment al-

loués aux écoles officielles mais vu l'application de la Cour constitutionnelle à la suite de la demande d'égalité de traitement du SEGEC, il faut récupérer ces 30 millions. L'annulation de la prolongation de l'article 18 du décret de la Saint-Boniface jusqu'en 2038 se traduit par une diminution de financement des écoles WBE vu la création du PO WBE. Rappelons que ce sujet avait fait l'objet d'une négociation le 28 juin 2022, sans la présence des représentants PAPO. Le SLFP-Enseignement avait rendu un avis réservé à l'époque sur le financement car il n'était nullement cas de l'avenir des ouvriers.

Un phasing out sur 8 ans (2024-2032) sera donc lancé pour un montant annuel de 5,5 millions et mettre le personnel ouvrier à charge des

établissements scolaires provoquera de petites économies.

PAPO

Parallèlement à cela, dans le cadre du dernier protocole d'accord sectoriel, le gouvernement a proposé de consacrer 500.000 euros pour le PAPO dès le 1er janvier 2024. L'affectation de ce montant doit être discutée entre PO/OS et au gouvernement. Rappelons que cette somme a été obtenue à la suite des premières grèves de l'enseignement.

Si on divise ces 500.000 euros entre tous les MDP, ils ne recevront que 26 euros nets (82 euros bruts). Des cacahuètes !

Les organisations syndicales ont fait la proposition de distiller ces 500.000 euros entre les personnels ayant les plus bas salaires (niveau 3) tant administratif qu'ouvrier afin d'augmenter le montant de la prime. Nous attendons une simulation de la part de l'administration.

Le SLFP avait demandé d'examiner aussi les pistes des écochèques. Mais la logistique sera lourde pour les déconcentrées et pour les comptables dans les écoles. De plus, la somme ne sera pas plus élevée que la prime (division des 500.000 euros) Le SLFP a finalement abandonné cette idée.

Le PO WBE désire quant à lui investir qualitativement dans le personnel. Par exemple, proposer des formations pour préparer à gérer le nouveau matériel à la suite de la gestion énergétique. Il souhaite utiliser les 500.000 euros à cet effet.

Conclusion

C'est pour toutes ces raisons qu'une AG s'est tenue à Bruxelles, le 08 juin 2023, qui a permis d'expliquer tous les impacts possibles de telles mesures. Elle a réuni les membres du personnel administratif et ouvrier ainsi que certaines direc-



Action de grève du 9 juin



Le comité du secteur PAPO

tions affiliées au SLFP, inquiètes pour l'avenir du personnel ouvrier. Celle-ci a donc été suivie par la grève locale du 9 juin 2023 dans les écoles. Des piquets ont été organisés et certains enseignants y ont participé en soutien à leurs collègues PAPO. Une pétition a été signée et sera remise au gouvernement.

Nous mènerons une action en front commun syndical devant le cabinet de la Ministre Désir le 28 juin 2023, avant la dernière négociation de

début juillet, vouée à affecter le traitement des personnels ouvriers définitifs aux écoles WBE. Toutes les informations seront transmises via notre site internet www.slf-p-enseignement.be, newsletters, et sur nos réseaux sociaux.

Soyez nombreux, ce 28 juin, à venir soutenir cette catégorie du personnel, indispensable à un fonctionnement optimal des écoles !

MASANKA TSHIMANGA

Présidente communautaire



Action de grève du 9 juin



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.

