



argument



**Nos vœux chaleureux
pour 2024 !**

Contact

SLFP Secrétariat Général

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

SLFP-CHEMINOTS

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

SLFP-AFRC : ADMINISTRATIONS FÉDÉRALES, RÉGIONALES ET COMMUNAUTAIRES

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

SLFP-ALR : ADMINISTRATIONS LOCALES ET RÉGIONALES

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



Notre souci : les pensions !

4

Pour le SLFP, les pensions sont cruciales et l'un de nos principaux soucis. Un état des lieux.



Elections sociales

8

Le SLFP-Cheminots est la 'Liste 1' pour les élections sociales.



Les douanes et la 'guerre contre la drogue' 14

Le port d'Anvers est envahi par la cocaïne, mais des moyens supplémentaires et une meilleure coopération contre le trafic international des stupéfiants portent peu à peu leurs fruits.



Marche pour la petite enfance

17

Le front commun syndical privé/public a tenu une journée de mobilisation pour la petite enfance et exige des investissements massives en moyens et en personnel.



Rentrée académique en haute école

22

La rentrée académique 2023 de l'enseignement supérieur en Communauté française a été marquée par différents dossiers. Le SLFP-Enseignement explique.



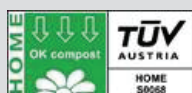
ABONNEZ-VOUS

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,
Chris Huybrechts, 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



2024 : une année particulière !

« Les programmes électoraux critiqueront à nouveau la fonction publique. »

Une année s'est achevée dans une ambiance plutôt morose et une nouvelle débute, pleine d'incertitudes. Nous ne possédons pas de boule de cristal, mais sans se tromper, on peut dire que 2024 sera particulière, pour ne pas dire tout aussi agitée que l'année passée.



Fin 2023, le SLFP a conduit plusieurs actions de protestations en région flamande. Après une dernière concertation, le SLFP a pu « gagner » 6 mois de rallonge pour le statut du personnel du secteur de la Vlaamse Overheid.

Dialogue de sourds

En effet, initialement, après de longs mois d'un dialogue de sourds, le gouvernement flamand a décidé de mettre fin à la nomination d'agents de ses services publics au 1er janvier 2024.

Après avoir enduré une semaine de grève, ce même gouvernement a accepté, finalement, de retarder de six mois la mise en œuvre du décret contesté et d'accorder un certain nombre d'avantages au personnel contractuel.

Nous ne pouvons pas parler ici de victoire, mais nous aurons au moins réussi à « adoucir » ces décisions qui vont impacter tout le secteur.

Toujours au sujet de la Vlaamse Overheid, le décret « licenciement » dans les autorités locales est d'application. Concrètement, les autorités locales peuvent licencier le personnel statutaire.

Notre crainte est qu'ultérieurement le secteur Vlaamse Overheid suive également cette voie pour son personnel. Il y existe un réel risque de contamination vers toutes les strates de l'administration flamande et malheureusement également vers d'autres autorités régionales.

Toujours au nord du pays, un projet de réforme de l'enseignement a été présenté avec un accueil des plus frileux de nos représentants.

Élections

2024, sera une année électorale au niveau européen, fédéral, régional, provincial et communal. Déjà les différents partis affutent leurs programmes. Les services publics seront pointés à nouveau pour plus d'efficacité, mais sans leur donner les moyens d'atteindre les objectifs qui leur sont demandés.

Nos pensions font à nouveau l'objet de toutes leurs attentions et ce, dans le but de les réduire. Pourtant le SLFP n'a de cesse, depuis de nombreuses années, d'expliquer que les pensions publiques ne sont pas trop élevées. Loin de là, ce sont les pen-

sions des salariés qui, elles, sont anormalement basses. Mais il est plus facile de confronter les régimes et donc les travailleurs en lieu et place de mettre des mesures permettant à toutes et tous de vivre décemment et dignement leurs retraites.

Dans ce numéro, nous faisons le point sur les propositions en matière de pensions et notre position sur ces propositions.

Plus que jamais, le SLFP reste attentif à la situation et aux évolutions qui résulteront des politiques arrêtées par les prochaines coalitions gouvernementales.

Nous vous remercions de votre confiance de tous les jours et qui nous sert de moteur dans la défense de vos intérêts.

Nous vous souhaitons une merveilleuse année 2024 pour vous et tous ceux qui vous sont chers.

François FERNANDEZ-CORRALES

Président général du SLFP

Gert Truyens élu nouveau président national de la CGSLB



Mario Coppens avait signalé il y a quelque temps qu'il ne se présenterait plus pour un nouveau mandat à la présidence du Syndicat libéral. Après deux mandats et à l'âge de 63 ans, il est temps, pour lui, de passer le flambeau. Le samedi 18 novembre la CGSLB a tenu un Congrès national pour élire son successeur. Gert Truyens a été élu avec 91,7% des voix, il s'appuie ainsi sur un solide mandat de la part des délégués et du personnel de la CGSLB. Âgé de 55 ans, Gert Truyens a étudié les sciences politiques et sociales en se spécialisant dans la communication.

Depuis 2017, il occupe la fonction de Secrétaire régional flamand

à la CGSLB. De la concertation sociale flamande, il passe au niveau fédéral. Il rejoint également le "Groupe des 10" qui réunit les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs dans la concertation interprofessionnelle. Après l'approbation du rapport d'activité et l'élection d'un nouveau président national le 18 novembre, ce fut également le coup d'envoi pour les prochaines élections sociales.

Nous souhaitons bonne chance au président nouvellement élu et à nos collègues de la CGSLB et nous nous réjouissons de poursuivre notre collaboration !

Notre souci : les pensions !

Dans sa note de politique générale de fin octobre 2023, la ministre des Pensions indique que : « Les pensions sont cruciales pour un grand nombre de nos concitoyens et constituent souvent leur seule source de revenus ». Pour le SLFP, les pensions sont au moins aussi cruciales et l'un de nos principaux soucis.

Economiser à tout-va

Le souci de la ministre des Pensions et du gouvernement fédéral à propos des pensions se situe à un tout autre niveau : le gouvernement veut limiter les dépenses de pensions et particulièrement celle des fonctionnaires. La même note de politique générale mentionne qu'en 2023, 63,7 milliards d'euros ont été versés pour les pensions, dont 2,5 millions de citoyens et 20,3 milliards dans le régime des fonctionnaires.

Dans les solutions avancées par le gouvernement, il n'est nullement question de travailler moins (notamment au dossier relatif aux métiers lourds, et qui ne figure plus à l'agenda de cette législature ni du maintien du montant des pensions ordinaires.

Bien au contraire.

Le mot d'ordre des gouvernements successifs pour leurs fonctionnaires, dans leurs recherches

d'économies, est travailler plus pour moins de pensions.

Nous avons été souvent amenés à communiquer de mauvaises nouvelles sur ce front. Aujourd'hui, il n'en est hélas pas autrement.

Les réformes des pensions à partir du 1er janvier 2025

Au niveau suprême de négociation Rue de la Loi, au Comité A, fin octobre 2023, nous avons



à nouveau dû céder le pas : malgré le « non-accord » unanime des syndicats, le gouvernement fait passer une réforme des pensions entrant en vigueur le 1er janvier 2025. Notre triste devoir est d'en informer nos membres. Lors de la mise sous presse en début janvier, les projets de textes n'étaient pas encore parus au Moniteur Belge.

La ministre des Pensions conclut fièrement sa note de politique générale de 2023 par ces mots : « Le gouvernement a donc réussi à réduire les dépenses de pension prévues tout en renforçant le rôle de solidarité du système de pension belge en investissant dans des augmentations substantielles pour les pensions les plus basses. »

Les économies se feront, mais même les pensions les plus basses des fonctionnaires ne seront hélas pas « épargnées » !



Quelles réformes ?

A. Comment ?

Travailler plus longtemps est à l'ordre du jour, encouragé par un bonus de pension, pour les salariés, les fonctionnaires et les indépendants à partir du 1er juillet 2024. Le versement du bonus n'aura lieu, au plus tôt, qu'en 2025. Celui qui continue à travailler après avoir rempli les conditions donnant droit à une pension anticipée ou après avoir atteint l'âge légal de la pension, perçoit un bonus au bout du compte. Trente jours assimilés sont pris en compte. Le bonus est attribué pour un maximum de trois ans. Celui qui continue de travailler durant trois années complètes, a droit au bout du compte à un bonus de 22.650 euros net. Celui qui a une longue carrière peut constituer un bonus supérieur dès le premier jour de travail prolongé après la date de la pension. Celui qui perçoit une pension supérieure à ce qu'il est convenu d'appeler le « plafond Wijinckx » ne perçoit aucun bonus. Ce plafond représente le maximum absolu d'une pension de 46.882,74 euros par an à l'indice pivot 138,01. Indexée, elle se chiffre à 95.636,10 euros brut par an (à partir du 01.11.2023 à l'indice 2,0399) ou 7.969,69 euros brut par mois. Peu de personnes atteignent ce plafond.

« Travailler plus longtemps avec un bonus à la clé. »

Le bonus peut être versé forfaitairement en une fois ou sous la forme d'un complément mensuel en sus de la pension légale, libre d'impôts et de cotisations sociales, au choix du bénéficiaire. Le montant augmente progressivement : plus longtemps on travaille, plus élevé sera le bonus. La constitution du bonus s'arrête uniquement au début d'une pension légale de retraite. Donc pas à l'entrée en vigueur d'une pension de survie, de pensions complémentaires ou de rentes d'accidents du travail.

B. Que dit le SLFP ?

Le SLFP ne peut marquer son accord sur des mesures visant à travailler plus longtemps après la date de la pension.

Un règlement global des fins de carrière eut été préférable !

Nombreux sont ceux qui ne pourront prétendre au bonus de pension : les corps spéciaux dont la date de départ à la retraite est avant 60 ans ; les femmes ayant une carrière incomplète ; les gens qui se sont tués au travail mais n'ont pas obtenu la reconnaissance de l'exercice d'un métier lourd (ne figure plus à l'ordre du jour du gouvernement actuel ; p.ex. le ramassage des ordures, les soins infirmiers, etc.).

Différents statuts du personnel ne prévoient pas la possibilité de travailler au-delà de 65 ans !

Les travailleurs à temps partiel n'ont droit qu'à trois ans pour se constituer un bonus.

Les personnes qui travaillent plus longtemps, mais décèdent prématurément, perdent même le bonus de pension pour leurs héritiers.

Cette mesure est par conséquent un coup dans l'eau : celui qui veut travailler plus longtemps le fait d'ailleurs même sans bonus.

« Au minimum 189 mois d'emploi effectif pour le droit à la pension minimum. »

A. Comment ?

Le gouvernement introduit une condition supplémentaire pour la garantie d'une pension minimum de fonctionnaire : prêter effectivement au moins 189 mois de service, en plus des conditions existantes de l'âge minimum de 60 ans et d'au moins 20 ans d'années de service ouvrant un droit à la pension et 20 années de service admissibles pour une pension minimum complète.

Seuls les congés d'aidant, tels que le congé de maternité, le congé d'allaitement, le congé de naissance, le congé d'adoption, le congé thématique, les périodes d'inactivité pour raisons médicales, sont assimilés à un emploi effectif.

Bien que l'autorité s'engage à porter une attention à l'impact de la pension mixte sur l'accès à la pension minimum pour les personnes ayant une carrière mixte salarié/fonctionnaire, il n'est pas prévu de prendre en compte les périodes non prestées en tant que fonctionnaire statutaire.

>>>

B. Que dit le SLFP ?

Le SLFP ne peut absolument pas marquer son accord sur une condition supplémentaire à la pension minimum, qui touche particulièrement les pensions les plus basses et les catégories de personnel les plus faibles.

Il est inadmissible que la carrière mixte ne soit pas prise en compte car le groupe de personnes bénéficiant d'une pension mixte (fonctionnaire/salarié) ne cesse de s'accroître. Même celui qui a travaillé en tant que contractuel dans la même administration ne peut faire valoir ses années de contractuel pour le droit à la pension minimum !

Les femmes et les personnes ayant une carrière incomplète ou une carrière mixte sont donc laissées pour compte.

De plus, trop peu de périodes sont assimilables. Ceci va à l'encontre de la logique des services admissibles pour la pension dans le secteur public.

Par cette condition supplémentaire, le droit à une pension minimum devient un enchevêtrement inextricable, même pour le Service des Pensions.

« Restriction de la péréquation. »

A. Comment ?

Le mécanisme de la péréquation veille à ce que les pensions de retraite et de survie du secteur public suivent l'évolution salariale des fonctionnaires actifs du même secteur. Pour ce faire, les pensions ont été réparties en 16 corbeilles de péréquation. Il y a un lien direct entre la pension, en tant que salaire différé, et le salaire des fonctionnaires actifs du même secteur.

Par cette réforme, l'autorité rompt ce lien entre la pension et le salaire.

L'autorité a imaginé un système complexe pour réaliser une énorme économie.

Il limite le coût total de la péréquation pour les 16 corbeilles à 0,30% de la charge globale des pensions de retraite et de survie du secteur public sur base annuelle ou à 0,60% pour chaque période de péréquation de deux ans. Si le coût devait être supérieur à 0,60%, le pourcentage

de péréquation sera réduit dans chaque corbeille dans lequel ce pourcentage de 0,60% est dépassé.

Les pensions inférieures à un seuil devant être déterminé se verront malgré tout attribuer le montant total de la péréquation. Pour les pensions les plus élevées, la péréquation est calculée sur un montant plafonné.

Le nouveau mécanisme de péréquation entre en vigueur à partir de 2025, mais il n'aura aucun impact sur les secteurs dans lesquels des accords étaient conclus entre les partenaires sociaux avant le 10 juillet 2023 : pour ces paniers, le nouveau régime n'entrera en vigueur que le 1er janvier 2027. Il s'agit entre autres des secteurs de la police et de la défense.

B. Que dit le SLFP ?

Nous constatons avec beaucoup d'inquiétude qu'il s'agit d'une énième atteinte aux pensions des fonctionnaires. Travailler toujours plus longtemps pour des pensions toujours plus faibles. Cela n'affecte pas que les pensions les plus élevées !

Le principe du salaire différé est battu en brèche : le lien direct entre les pensions et l'évolution salariale est rompu ! Les pensions ne garantissent plus le bien-être.

Le mécanisme de la péréquation a atteint un tel niveau de complexité que plus personne ne parvient encore à l'expliquer. Plus une réglementation est complexe, plus haute sera l'économie réalisée. En effet, par cette réforme le gouvernement engrange la majeure partie de ses économies.

Ne l'oublions pas : les fonctionnaires n'ont pas de deuxième pilier de pension. Le SLFP a donc émis un « non-accord » non équivoque !

« Et tout cela sous un seul mot d'ordre : économiser ! »

Rien de nouveau sous le soleil

Les mesures présentées ci-dessus font partie d'un ensemble : au cours de la dernière dé-

cernie, la pension des fonctionnaires a déjà dû beaucoup endurer, dans un seul but : faire des économies.

En résumé :

- en 2011, l'âge de la pension anticipée était encore 60 ans moyennant 5 années de service. A partir de 2019, il est monté à 63 ans et 42 années de service (exception pour les longues carrières : 44 années à 60, 43 années à 61 ans) ;
- depuis 2012, le salaire moyen servant de base au calcul de la pension est celui des dix dernières années au lieu des cinq dernières années ;
- en 2012, les tantièmes plus avantageux que 1/48 ont été supprimés ;
- depuis 2016, le diplôme n'est plus pris en compte, ni pour le calcul de la pension ni en ce qui concerne les années d'études pour pouvoir prendre une pension anticipée. Pour le calcul, un rachat onéreux du diplôme est venu en remplacement ;
- l'abandon de la prise en compte des années contractuelles préalables à la nomination constitue une économie drastique. Cette mesure défavorable allait, il est vrai, de pair avec un avantage : un deuxième pilier de pension pour les contractuels fédéraux. C'est l'une des rares mesures positives prises au cours des dernières années ;
- le calcul ordinaire de la carrière a connu des conditions de plus en plus restrictives et complexes pour pouvoir encore entrer en ligne de compte pour l'ouverture du droit et au calcul de la pension ;
- en 2022, l'effet favorable des tantièmes a fondu par l'introduction graduelle d'un « coefficient de majoration », par lequel la carrière ne compte plus que pour 1,05 ;
- en 2025, l'âge montera de 65 à 66 ans, et en 2030 à 67 ans, cette mesure ne figurait dans le programme d'aucun parti politique.

« Et pour la suite ? »

La suppression de la pension pour inaptitude physique et la réintégration des malades de longue durée

A. Comment ?

Dans la note de politique générale de la ministre des Pensions d'octobre 2023, nous lisons



que la pension définitive pour inaptitude physique sera supprimée. La pension temporaire pour inaptitude physique sera remplacée par un système de suivi médical et de réévaluation avec indemnités et lié à des parcours de réintégration.

Les revenus autorisés lors de la perception du supplément minimum garanti en cas d'incapacité physique seront augmentés. Le supplément est individualisé, donc le revenu du conjoint n'entre plus en ligne de compte.

Cette réforme, comme la ministre l'indique dans sa note de politique générale, est liée aux réformes suivantes visant à promouvoir la réintégration des malades de longue durée – ou une nouvelle réglementation en matière d'invalidité à élaborer :

- responsabilisation des employeurs publics : soumettre des preuves des tentatives de réintégration à Medex avant de pouvoir ouvrir une enquête sur l'octroi de la pension d'incapacité physique ;
- élaborer un nouveau système d'invalidité,

y compris l'amélioration réglementaire des possibilités de carrière pour les fonctionnaires malades de longue durée ;

- amélioration de l'accompagnement des fonctionnaires malades de longue durée par Medex et autres services compétents.

La ministre des Pensions promet pour cette dernière période de la législature la mise en œuvre de ces mesures de l'accord du gouvernement.

B. Que dit le SLFP ?

Cette réforme nous cause d'énormes soucis ! Dans les administrations locales, nous devons hélas constater que le système de réintégration est surtout utilisé pour licencier du personnel contractuel. Ce ne peut être la conséquence perverse d'une politique visant précisément à la remise au travail. Nous tiendrons pleinement notre rôle. Nous vous tenons informés.

Genre

A. Comment ?

La ministre des Pensions annonce dans sa note de politique générale qu'elle organisera en 2024 une grande conférence en vue de réduire l'écart

de pension entre hommes et femmes. A l'occasion de la présidence belge de l'UE en 2024.

En 2019, l'écart de pension entre les hommes et les femmes s'élevait en moyenne à 29,5 % dans l'Union européenne. En raison de diverses inégalités sur le marché du travail et malgré les initiatives européennes visant à promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes dans ce domaine, le risque de pauvreté est toujours plus élevé pour les femmes âgées.

B. Que dit le SLFP ?

Le SLFP se réjouit de cette initiative !

My Pension

La ministre apportera de nouvelles améliorations à mypension.be et elle annonce de nouvelles règles de transparence dans le deuxième pilier de pension.

Que de l'éloge sur ce point. ■

Bea FOUBERT
Secrétaire général

SLFP-Cheminots est la 'Liste 1' pour les élections sociales

Pour cette seconde édition des élections sociales au sein des Chemins de fer belges, le calendrier a été sensiblement aligné sur celui du secteur privé. Ce dernier votera également en mai, à d'autres dates.



Chaque organisation syndicale s'est vu attribuer un numéro de liste. Les numéros dédiés aux organisations syndicales interprofessionnelles à l'échelle nationale ont été octroyés lors d'un tirage au sort organisé par le SPF Emploi, Travail et concertation sociale le 22 novembre 2023. Les organisations représentatives des Chemins de fer (la CGSP-Cheminots, la CSC-Transcom et le SLFP-Cheminots) utiliseront les mêmes numéros de liste que dans le secteur privé.

Les organisations syndicales agréées, qui n'existent qu'au sein des Chemins de fer, se sont quant à elles vu attribuer un numéro lors d'un tirage au sort organisé par HR Rail le 23 novembre 2023.

Voici les numéros des listes :

1. SLFP-Cheminots
2. CSC-Transcom
3. CGSP-Cheminots
4. Metisp-Protect
5. SACT
6. SIC

Quand ?

Les élections sociales auront lieu du 27/05/2024 (8h00) au 29/05/2024 (15h00).

Les élections sociales aux Chemins de fer belges s'inscrivent donc parfaitement dans le prolongement des élections sociales du secteur privé, qui se dérouleront également en mai 2024.

Pourquoi les élections sociales ?

Les élections sociales sont organisées à la suite d'une obligation légale imposée à HR Rail depuis 2018.

Les Chemins de fer belges étaient en 2018 la première organisation publique à organiser des élections sociales. Et jusqu'à présent nous sommes toujours la seule du secteur public à le faire.

Quelle sera la manière de voter ?

Les collaborateurs pourront voter de manière électronique. Cela pourra se faire à partir de différents outils professionnels : ordinateur portable, tablette ou smartphone.

Néanmoins, ceux et celles qui ne disposent pas d'outils informatiques professionnels pourront voter de manière électronique dans des lieux de vote physiques installés à leur siège de travail. Il sera aussi possible d'utiliser ses outils personnels.

Les collaborateurs qui télétravaillent pourront également voter à partir de chez eux.

Quelle est l'importance de ces élections sociales pour le SLFP-Cheminots ?

Le but que nous poursuivons au travers des futures élections sociales est que vous siégiez dans les CPR/les organes PPT, et que vous défendiez la position du SLFP face à l'employeur. Vous l'aurez bien compris : ces élections sont une chance de nous développer.

Faut-il être délégué pour être candidat ?

Tout affilié peut demander à être candidat. Cependant, tout candidat deviendra délégué.

Quelles sont les conditions pour être candidat ?

- avoir au minimum 12 mois d'ancienneté aux Chemins de fer;
- le siège de travail doit relever de l'organe

Rejoignez notre équipe de candidats

Vous voulez influencer les décisions et les connaître en premier ? N'hésitez plus, contactez-nous via secretariat@slfp-rail.be

C'est le moment de vous faire entendre. Votre voix, c'est aussi celle de vos collègues ! Nous vous soutiendrons et vous accompagnerons tout au long du chemin. ■



- pour lequel le candidat se présente ;
- ne pas être personnel de confiance, ni conseiller en prévention, ni personnel exerçant des fonctions de direction ;

- ne pas apparaître sur plus d'une liste par organe.

Les demandes de candidatures sont gérées par

les organisations syndicales qui transmettent ensuite leurs listes de candidat(e)s à HR Rail.

Conflit social au sein des Chemins de fer belges

Depuis plusieurs semaines, le SLFP-Cheminots a insisté sur le fait que certaines limites avaient été franchies au sujet de la qualité du dialogue social au sein des chemins de fer belges.



En effet, dans le cadre de dossiers liés à des réorganisations internes, nous avons été confrontés à des décisions unilatérales des entreprises, au détriment de l'écoute respectueuse et de l'échange constructif permettant d'aboutir à un consensus.

Aujourd'hui, alors que les limites sont largement dépassées sur les différents sièges de travail, le SLFP-Cheminots fustige l'absence de perspectives positives en faveur de l'ensemble des cheminots.

Nous tenons à rappeler nos exigences en faveur de l'emploi et des recrutements statutaires, notre opposition à toutes les initiatives visant, exclusivement, une hausse de productivité des cheminots, et contre les suppressions d'emploi envisagées. Nous soulignons que l'accord social 2023-2024 doit permettre de stabiliser et de consolider la situation actuelle, principalement par le biais des recrutements indispensables, en

ce qui concerne les activités opérationnelles au sein des Chemins de fer belges.

Nous exigeons que des mesures urgentes soient prises en vue de mettre un terme à la dégradation des conditions de travail des cheminots et de permettre la réalisation d'un service public de qualité.

C'est pour ces raisons que nous avons déposé un préavis de grève en front commun (SLFP-Cheminots, CGSP-Cheminots et CSC-Transcom) en date du mercredi 5 et jeudi 6 novembre 2023. Suivi par un deuxième préavis en front commun (SLFP-Cheminots et la CGSP-Cheminots) en date du mercredi 6 et jeudi 7 décembre 2023.

Nous tenons à vous remercier pour votre participation qui, nous n'en doutons pas, permettra de renouer un vrai dialogue avec la direction et obtenir des mesures concrètes en faveur du personnel.



Nouveau trésorier de la régionale Sud-Ouest

Alain Hanuise a été élu au poste de Trésorier de la régionale du Sud-Ouest lors de l'assemblée extraordinaire du 4 décembre 2023. Alain est technicien chez Infrabel et a souhaité s'investir davantage au sein du SLFP-Cheminots après

plusieurs années en tant que délégué. Nous lui souhaitons la bienvenue.

GSM : 0495 57 66 88

Mail : alain.hanuise@infrabel.be

Dossier sur le régime de travail

Lors de dernières négociations, le SLFP-Proximus s'est battu pour réattribuer le repos compensatoire aux travailleurs engagés depuis le 1/3/2020.

Concrètement, à partir du 1/1/2024, il s'agit de 13 jours pour les employés qui veulent effectuer 40h/semaine avec un contrat de 38h, 8 jours pour les employés de niveau 1 et les vendeurs >V4 qui effectuent 40h avec un contrat de 39h12.

Le travail a fini par payer puisque Proximus a bien voulu accéder à notre demande..., mais à quel prix !!

Les nouveaux employés, engagés à partir du 1/1/2025 verront leurs congés réduits de 2.5 jours.

Proposition inacceptable pour le SLFP car le repos compensatoire n'est pas un congé, c'est une reprise d'heures déjà prestées.

Cruel dilemme, puisque, nous sommes préoccupés par l'avenir et la charge de travail de nos employés.

Comment parvenir à combler un grand nombre de postes vacants en proposant aux candidats potentiels 2.5 jours de congé en moins ?

Ce dossier, qui a été approuvé, étant positif pour un grand groupe d'employés actuels et négatif pour les futurs employés, le SLFP-Proximus a décidé de s'abstenir de voter.

De cette manière, nos employés actuels peuvent profiter du régime du repos compensatoire et nous maintenons notre position sur le futur régime que nous continuerons de contester. Afin de vous informer rapidement, diminuer les coûts, optons, tous ensemble, pour une communication verte.

N'hésitez pas à nous communiquer votre adresse e-mail à : slfp.proximus@skynet.be

Nous vous remercions et vous souhaitons, d'ores et déjà, une année pleine de petits bonheurs et une excellente santé..

2024, planifiez vos congés de façon optimale

Ce planning-congés vous y aide.

Congés Scolaires 2024 à l'exclusion du congé de Noël			
Vacances	Périodes	Demande à introduire avant le	Réponse du N+1 avant le
Congé de détente - Carnaval	FR : 26/02/2024 au 10/03/2024	12/11/2023	19/11/2023
	NL : 12/02/2024 au 18/02/2024		
Congé de Printemps - Pâques	FR : 29/04/2024 au 12/05/2024	01/01/2024	08/01/2024
	NL : 01/04/2024 au 14/04/2024		
Vacances d'été	FR : 06/07/2024 au 25/08/2024	02/02/2024	15/02/2024
	NL : 01/07/2024 au 31/08/2024		
Congé d'automne - Toussaint	FR : 21/10/2024 au 03/11/2024	21/07/2024	28/07/2024
	NL : 28/10/2024 au 03/11/2024		

Les priorités ?

Pendant les vacances scolaires, la priorité est accordée une seule fois par année civile aux demandes de « vacances annuelles » :

- des parents ayant des enfants de moins de 19 ans toujours aux études ;
- des parents divorcés qui ont la garde de leurs enfants pendant les vacances scolaires (ils devront fournir les dates pendant lesquelles ils exercent leur droit de garde) ;
- des membres du personnel dont le conjoint ou partenaire cohabitant travaille chez un employeur imposant une certaine période de congé (dates de fermeture de l'entreprise).

Des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter : <https://slfp-vsoaproximus.be> sous l'onglet délégués.

Groupe de travail au boulot

Au sein de la grande diversité des préoccupations qui animent chaque tranche d'âge, les plus jeunes employés de bpost se retrouvent parfois dans l'ombre. Conscient de l'importance de donner une voix à cette génération émergente, le SLFP-Poste a pris l'initiative novatrice de créer un groupe de travail national exclusivement composé de jeunes délégués, tous âgés de 18 à 35 ans.



Ce groupe, judicieusement baptisé « Young », incarne l'engagement du syndicat envers l'équité et la représentation complète de l'ensemble de ses membres.

Inauguration

L'inauguration officielle de ce groupe de travail a eu lieu lors de sa première réunion, le lundi 13 novembre 2023. Pour garantir la cohérence de notre démarche, deux jeunes délégués de secteur, Shelly Demilde (délégué de secteur en Flandre orientale) et Thomas Themans (délégué de secteur en Hainaut), ont été conviés à contribuer activement à cette dynamique nouvelle. Les sujets abordés au sein de ce groupe de travail reflètent les préoccupations fondamentales qui guident son action. Questions essentielles telles que : "Qu'avons-nous accompli jusqu'à présent et vers quelle direction souhaitons-nous orienter notre avenir ?" ont constitué le point de départ. Après une journée complète d'échanges constructifs d'idées et de suggestions, notre groupe dispose désormais d'une base solide de sujets sur lesquels nous pourrions approfondir notre réflexion.

DONNONS LA PAROLE À NOS DEUX PIONNIERS

Shelly, comment as-tu vécu ce premier groupe de travail ?

Shelly Demilde : « Notre première session de la cellule Young était initialement un peu hésitante, car nous ne savions pas vraiment dans quelle direction aller. J'ai trouvé positif que nous ayons reçu beaucoup de retours/commentaires de la part de nos délégués concernant le fonctionnement, le matériel, les besoins, etc. Pour les prochains groupes de travail, cela

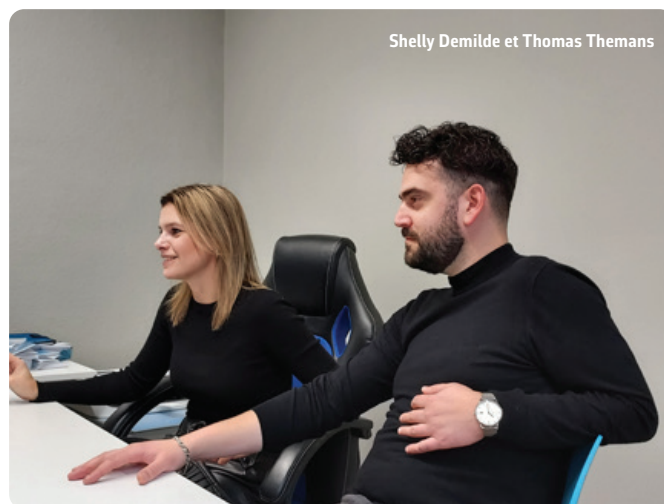
nous permettra de travailler de manière plus ciblée. J'apprécie qu'un tel projet soit organisé pour tous les jeunes au sein de bpost, car ils représentent également l'avenir ! »

Thomas, en tant que pionnier du groupe Young, comment envisages-tu l'avenir de cette initiative et quelles mesures proposerais-tu pour assurer la pérennité des acquis de cette première édition ?

Thomas Themans : « Afin d'assurer la continuité du groupe Young, il est impératif que les idées qui émergent se concrétisent de manière visible et cohérente. À mon avis, ce groupe devrait éventuellement devenir une branche essentielle du SLFP-Poste, reflétant ainsi parfaitement l'évolution de l'entreprise et la vision de notre société. Les attentes des jeunes envers leur employeur et leur syndicat ont évolué, et notre organisation doit prendre cela en compte, en s'adaptant de manière progressive tout en capitalisant sur l'expérience de nos aînés. »

Passionnant chapitre

L'histoire ne fait que débiter, et les pages suivantes de ce passionnant chapitre seront écrites au cours de l'année 2024. Fort de son engagement pour l'avenir, le SLFP-Poste continuera d'explorer et de répondre aux besoins spécifiques des jeunes travailleurs de bpost, affirmant ainsi sa volonté constante d'assurer une représentation syndicale inclusive et efficace. C'est avec enthousiasme que nous anticipons le prochain chapitre de cette histoire, une histoire façonnée par la jeunesse, la collaboration et l'aspiration collective à un avenir florissant pour tous. ■



Shelly Demilde et Thomas Themans

Manque de personnel à Skeyes

Skeyes, plus connue sous le nom de Belgocontrol jusqu'en 2018, est une entreprise publique autonome belge dont la mission principale est d'assurer la sécurité de l'espace aérien dont notre pays est responsable.

Le manque de personnel est le problème le plus important.



© CPP_MARC SMITS

Son activité la plus connue est sans aucun doute la gestion du trafic aérien (contrôle du trafic aérien, information de vol et conception de l'espace aérien), mais de nombreuses autres activités s'y ajoutent.

Skeyes emploie entre 900 et 1.000 personnes, dont des contrôleurs aériens, des techniciens, du personnel administratif et de soutien.

Seuls les contrôleurs aériens sont encore recrutés statutairement, tous les autres recrutements étant, sans exception, contractuels. Mais les autres catégories de personnel ont encore du personnel statutaire en service.

Skeyes étant une entreprise publique autonome, elle dispose de son propre statut syndical.

Cela signifie qu'il n'y a pas de comité de concertation de base (CCB) ni de comité sectoriel, comme c'est le cas dans les départements du gouvernement fédéral.

Les négociations se déroulent au sein de la commission paritaire et des groupes de travail. Les différents groupes de travail mis en place sont le service social, le statut, la formation et la prévention.

Notre comité SLFP

Pour faire face aux nombreux problèmes et travailler de manière constructive à des propositions de solutions, nous pouvons heureusement compter sur l'engagement de nos délégués motivés :

Jean-Christophe, président, siège à la commission paritaire et au groupe de travail sur le statut ;

Yves, membre du groupe de travail sur les services sociaux ;

Peter, fait partie du groupe de travail sur la prévention ;

Alain, France, Guido et Guy.

Cela ne nous empêche pas d'être toujours ouverts à de nouveaux délégués motivés afin de renforcer notre comité et de représenter le plus grand nombre possible de catégories de personnel et de services.

Manque de personnel

Le manque de personnel est le problème le plus important ; il est à l'origine de nombreux conflits et autres difficultés. Presque tous les services sont actuellement confrontés à ce problème, bien que la direction ne veuille généralement pas le dire. Elle est apparemment convaincue que

les activités peuvent être parfaitement exécutées avec moins de personnel. À cette fin, elle a souvent recours à des "solutions" créatives. Ces solutions créatives entraînent une charge de travail excessive et, dans certains cas, une violation des droits individuels.

On peut citer comme exemples la "réinterprétation" unilatérale des notes de service sur certains congés et absences, le report systématique des interruptions de carrière et la violation des accords sur le mécanisme de planification de certains contrôleurs aériens. Ce dernier point est l'un des comportements les plus agressifs dont nous ayons été témoins jusqu'à présent. Pour éviter d'alourdir le texte sur le mécanisme de planification, nous avons choisi d'inclure certains accords pratiques dans une FAQ (foire aux questions). Lorsque nous avons fait remarquer à la direction qu'elle n'agissait pas comme convenu et décrit sur plusieurs points, elle a déclaré pince-sans-rire que l'auteur devait être très ivre lorsqu'il l'a écrite.

La FAQ a été immédiatement retirée de l'intranet et certains de ses principes ne sont plus appliqués. L'une des conséquences est que certains contrôleurs aériens doivent effectuer plus de 100 heures supplémentaires par an, selon la direction.

Le dialogue social paralysé ?

Malgré l'attitude particulière de la direction et un certain nombre de procédures judiciaires, nous continuons à essayer de faire avancer un certain nombre de dossiers. Outre le mécanisme de programmation des contrôleurs aériens, il s'agit actuellement d'une politique salariale transparente pour les contractuels et d'une solution à la carrière bloquée des non-contrôleurs statutaires.

Des grèves ?

La presse fait régulièrement état de l'imminence de grèves. Il est vrai que quelques préavis de grève ont été déposés ces dernières années, et ce pour diverses raisons, mais ils ont rarement donné lieu à des actions effectives.

Nous privilégions la concertation et essayons toujours de trouver des solutions pour minimiser les désagréments pour les passagers. Mais s'il y a des risques pour la sécurité du trafic aérien et/ou le bien-être du personnel, il n'y a pas d'autre option que de passer à l'action. ■

Luck succède à Lut

Luck Verbeeck a succédé à Lut Gouwy en tant que dispensé SLFP auprès de la chaîne publique flamande, la VRT. Luck y travaillait comme responsable des programmes et participait déjà comme délégué au comité de consultation de base et à la consultation sociale.



Luck Verbeeck

Pendant des années, Lut Gouwy était notre valeur sûre et constante au sein des organes de consultation, connue pour ces interventions percutantes aux bons moments. Son expérience et son sang-froid dans les moments critiques lui ont permis de jouer un rôle de valeur dans les dossiers importants.

Un grand merci Lut !

C'est bien cette vision terre-à-terre et réaliste qu'elle a transmise à Luck Verbeeck, notre nouveau dispensé de service pour le SLFP-VRT depuis le 1er novembre 2023. Au cours de sa carrière, Luck a toujours occupé des postes où il fallait concilier et s'engager. Après une carrière bien remplie en tant que freelance, il est entré à la VRT comme responsable des programmes. Il avait la co-responsabilité de ce que les Flamands regardaient chez eux à la télé. Avec son expérience de caméraman, monteur et réalisateur, il disposait



Lut Gouwy

de l'expertise nécessaire pour accomplir cette tâche de façon précieuse.

Luck s'est retrouvé au SLFP lors de son implication dans la réforme des classifications de fonctions à la VRT. Il a participé à plusieurs groupes de travail et à la vaste consultation sur la dernière réforme au sein de la VRT.

«Il est important que les valeurs individuelles et l'équité de chaque travailleur soient représentées», explique Luck. «Il ne faut pas seulement défendre les intérêts collectifs et solidaires, mais aussi les besoins spécifiques de chaque travailleur de la VRT dans cette société qui évolue à une vitesse effrénée.»

Luck peut être joint par mail luck.verbeeck@vrt.be ou par téléphone 02 741 46 76. ■

Les douanes et la 'guerre contre la drogue'

Le port d'Anvers est envahi par la cocaïne. Pendant des années, la lutte contre le trafic international de stupéfiants a semblé impossible à engager, mais des moyens supplémentaires et une meilleure coopération portent peu à peu leurs fruits.



© Belgaimage - DIRK WAEM

L'année dernière a déjà été une année record, avec un total de 110 tonnes de drogue saisies. Cette année, les chiffres seront encore plus élevés. Ces derniers mois, d'importantes saisies ont été effectuées. Ces captures ont eu pour conséquence que les douanes ont à nouveau été confrontées à des problèmes de stockage de cocaïne. Les incinérateurs n'ont pas réussi à détruire les tonnes de cocaïne saisies dans le port d'Anvers.

Nervosité

Ces saisies importantes ont fait perdre des centaines de millions d'euros à la mafia de la drogue et ont accru la nervosité dans le milieu criminel, ce qui a entraîné une augmentation de la violence entre les bandes de drogue concurrentes. La violence croissante liée à la drogue à An-

vers constitue depuis longtemps un problème difficile à maîtriser. Chaque fois que la violence liée à la drogue atteint un sommet dans les rues d'Anvers, il s'avère que la situation pourrait empirer. Les douanes elles-mêmes sont devenues à deux reprises au moins la cible des criminels liés à la drogue.

À la mi-octobre 2023, un transport douanier d'un chargement d'environ 10 tonnes de cocaïne d'un entrepôt au nord de La Campine vers un hangar sécurisé a été suivi à distance par un minibus néerlandais avec à son bord 7 personnes armées. L'adresse de l'entrepôt douanier a été enregistrée dans le GPS du véhicule des gangsters. Les douaniers ont pu donner l'alarme à temps et le commando néerlandais a été piégé par l'équipe d'intervention rapide de la

police anversoise. Les douaniers ont échappé de justesse à une confrontation avec des trafiquants de drogue lourdement armés.

Début novembre, deux travailleurs portuaires ont été brutalement agressés, bâillonnés et menacés dans un dépôt douanier du poste d'inspection frontalier du port 'Waasland' à Anvers. Cela a permis aux braqueurs de fouiller les containers présents sur le site. Les voleurs ont retiré un chargement de cocaïne d'un conteneur.

La guerre contre la drogue fait rage, mais les douanes ne disposent pas des ressources et du personnel suffisants pour agir de manière adéquate en cas d'affrontements. Les douanes souffrent d'une grave pénurie de personnel et d'un sentiment d'insécurité.

En mai 2021, le ministre des finances et l'administrateur général des douanes nous ont proposé le projet '100% scanning', qui serait déployé principalement dans le port d'Anvers. L'objectif de ce projet qui s'étalera sur plus de 10 ans est de scanner tous les conteneurs en provenance de zones à risque comme l'Amérique latine et l'Afrique de l'Ouest.

Pour la première phase d'investissements en matériels tels que des scanners supplémentaires et un nouveau réseau informatique permettant l'utilisation de l'intelligence artificielle, il y avait déjà un accord politique pour prévoir un budget de 70 millions d'euros. Outre les innovations technologiques et la puissance de scanners supplémentaires, le projet nécessite également un investissement RH pour le personnel. Il a alors été question de recruter 431 personnes supplémentaires pour les 13 prochaines années, dont 108 personnes pour les trois premières années.

Extrêmement déçus

Cette annonce du ministre des Finances intervient en réponse aux actions entreprises début 2021 pour remédier à la pénurie chronique de personnel dans de nombreux services douaniers à travers le pays. En effet, le manque de personnel a entraîné la fermeture de plusieurs services, une augmentation de la planification du travail et l'impossibilité d'effectuer certaines tâches de contrôle. Le ministre n'a proposé aucun recrutement supplémentaire à cet effet. Il a seulement promis de mettre en œuvre autant que possible le plan de personnel existant et de continuer à assurer un remplacement à 1/1 des

fonctions de contrôle et des fonctions de travail en équipes successives.

En tant que syndicat, nous avons été extrêmement déçus. Les efforts minimaux promis seraient complètement annulés par la nouvelle réduction annuelle générale imposée des crédits de personnel. La cohérence de l'étalement des recrutements supplémentaires sur 13 ans avec une nouvelle réduction linéaire annuelle de 2 % des crédits de personnel aurait pour effet que les recrutements supplémentaires seraient éliminés plus rapidement qu'ils ne pourraient être réalisés.

Aujourd'hui, sur les 108 premiers recrutements supplémentaires pour Anvers, 70 personnes sont employées. Il est désormais clair que ces 108 personnes sont nécessaires rien que pour traiter les analyses d'images des 5 scanners supplémentaires qui seront mis en service dans les mois à venir.

Néanmoins, les incidents violents de ces derniers mois ont attisé la situation et des initiatives à développer davantage ont été prises pour réduire les risques de sécurité pour le personnel. Les douaniers anversoïis reçoivent davantage de soutien de la part de la police. Un entrepôt sécurisé supplémentaire sera mis en place. La sécurité physique des sites existants sera renforcée. Enfin, les douanes devraient avoir accès à une "voie rapide" dans les incinérateurs, où les drogues saisies pourront être détruites le jour même.

À terme, un nouveau site sécurisé est envisagé pour le démantèlement des conteneurs.

L'équipement et les outils de communication des douaniers seront également améliorés et ils recevront des armes plus modernes et une formation plus intensive.

L'administrateur général préconise également la création d'unités d'intervention lourdement armées au sein du service des douanes. On ne sait pas exactement dans quelle mesure une telle unité contribuera à accroître la sécurité. Il arrive souvent que l'usage d'armes par une partie entraîne un recours encore plus grand à des armes par l'autre partie.

Plus de personnel

La question est de savoir si tout cela sera suffisant. Nous pensons qu'il faudrait également prévoir beaucoup plus de personnel pour gérer les constatations, le démantèlement des conteneurs, le transport des drogues vers les incinérateurs, ainsi que pour la surveillance et la sécurisation de ces opérations.

Entre-temps, les douanes continuent de réclamer davantage de ressources pour lutter contre les criminels, y compris dans d'autres services des douanes à travers le pays, où le personnel retraité n'est pas remplacé ou ne l'est que très peu. Là aussi, le manque de personnel prend des proportions problématiques, entraînant des horaires de travail plus serrés et une charge de travail accrue. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Président national SLFP-Finances

ORDRE JUDICIAIRE

JOIN US (Rejoignez-nous)

Le SLFP-Ordre Judiciaire souhaite renforcer sa présence sur le terrain et recherche des membres qui souhaitent s'impliquer.

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

Si vous êtes la personne que nous recherchons, et que vous souhaitez plus d'informations sur ce que nous attendons de vous, n'hésitez pas à nous contacter par mail à l'adresse suivante : info@oj-slfp.be

Vos délégués permanents :

Nathalie MARTIN - Secrétaire fédéral

Guy VAN CAUWENBERGHE - Président fédéral

Stéphanie GROSJEAN - Vice-président fédéral ■

Le ministre veut-il encore marquer des points avant les élections ?

Maintenant que nous sommes dans la dernière ligne droite vers les élections, le ministre de la Justice, comme ses autres collègues du gouvernement, veut encore rapidement marquer des points.

© Belgaimage - DIRK WAEM



Les avant-projets de loi continuent d'être présentés rapidement, et les organisations syndicales n'ont guère le temps d'étudier et de commenter en profondeur les textes parfois volumineux.

Mais rassurez-vous, nous restons vigilants et critiques.

Statuts

Un premier avant-projet de loi qui a été présenté à la hâte était le suivant : Avant-projet de loi portant 'des dispositions diverses relatives au statut du personnel judiciaire'.

Cet avant-projet peut se résumer en plusieurs thèmes. Ceux-ci étant tous liés à l'introduction de décisions précédemment prises pour les autres services publics fédéraux au sein du Comité B, plus précisément : l'introduction du droit à la déconnexion, des dispositions sur l'évaluation, des dispositions sur les conditions de sélection et de diplôme, l'introduction du cumul et l'octroi de chèques-repas pour le personnel de l'ordre judiciaire.

Nous applaudissons l'initiative du gouvernement à obtenir les mêmes avantages pour le personnel de l'ordre judiciaire que pour le personnel des services publics fédéraux. Cependant, nous avons dû conclure que l'absence de textes des

arrêtés d'exécution suscite trop d'ambiguïtés.

Le SLFP-OJ a signé un protocole de non-accord à ce sujet. Cela ne signifie pas, bien sûr, que la mise en œuvre de la loi ne se poursuivra pas.

Fonctionnement

Un deuxième avant-projet est l'avant-projet de loi portant sur 'l'optimisation de la gestion autonome et du fonctionnement de l'ordre judiciaire'. Il s'agit de la poursuite de la mise en œuvre de la loi du 18 février 2014 instituant une gestion autonome de l'organisation judiciaire.

L'objectif est qu'à l'avenir, le pouvoir judiciaire soit livré à lui-même et qu'il soit doté des ressources budgétaires nécessaires à cette fin. Cela inclut les enveloppes du personnel.

Cependant, deux dossiers importants, où l'ordre judiciaire a longtemps été le pire élève de la classe et l'est dans certains cas encore, les bâtiments et l'informatique, restent pour l'instant en suspens au SPF Justice. Pour l'instant, les collègues ne veulent que les avantages (l'argent) et non les charges (bâtiments désuets et inadaptés).

Cependant, en tant que SLFP-OJ nous sommes d'avis que le projet laisse trop d'ambiguïtés ouvertes et qu'il n'est pas clair non plus de savoir quel rôle sera attribué aux syndicats à cet égard.

On craint que l'on tente de régler certaines questions sans respecter le statut syndical.

De plus, il est surprenant qu'il ait fallu près de dix ans aux deux collèges et aux services d'appui pour pondre leurs œufs et qu'ils exigent maintenant des organisations syndicales qu'elles donnent rapidement leur avis.

Le SLFP-OJ a donc signé un protocole de non-accord à cet égard, par analogie avec notre avis négatif de 2014.

Note politique 2024

Enfin, l'exposé d'orientation politique pour 2024. Enfin, l'exposé d'orientation politique pour 2024. Dans sa récente déclaration de direction, le ministre se félicite et fait référence à ses réalisations et à celles de son prédécesseur.

Et on peut dire que des choses se sont améliorées (par exemple l'informatique), mais nous avons encore un long chemin à parcourir.

Ce qui est plutôt troublant pour le SLFP-OJ dans cette déclaration, c'est le paragraphe qui parle du projet 'Le greffier du futur'. Dans le passé le SLFP-OJ, et les autres syndicats, se sont toujours battus pour obtenir un statut syndical pour les greffiers. C'est finalement chose faite avec la loi de 2007.

Cependant, des rumeurs circulent maintenant selon lesquelles il y aurait encore de vieux crocodiles frustrés qui se promènent, qui appartiennent à la défunte 'Ceneger' (une association non reconnue qui a mené une longue bataille contre la loi de 2007). L'objectif ou le rêve est de revaloriser les greffiers de la loi de 2007 et de leur accorder un nouveau statut distinct.

La référence dans le document de politique fait chez nous déjà un peu retentir la sonnette d'alarme.

Le SLFP-OJ n'acceptera jamais que cela soit inversé de quelque manière que ce soit. ■

Guy VAN CAUWENBERGHE
Président SLFP-Ordre Judiciaire

Grève du 22 novembre 2023

Marche pour la petite enfance

Le Front Commun Syndical Privé/Public a déposé un préavis de grève pour le personnel de la petite enfance francophone et néerlandophone, soit le personnel des crèches et le personnel accueillant (ATL) des écoles. Les délégués ALR Wallonie et Bruxelles étaient massivement présents pour les représenter ce 22 novembre 2023.



Les équipes du SLFP-ALR Wallonie et Bruxelles

Cette journée de mobilisation, avec une longue marche dans les rues de Bruxelles en passant par des points stratégiques comme l'ONE ou le cabinet du Ministre en charge de cette thématique, était organisée afin de montrer que ce personnel, qui a toujours été présent et qui sera toujours présent quoi qu'il puisse arriver, doit être reconnu mais surtout revalorisé.

Depuis des années, le SLFP-ALR combat pour faire reconnaître l'importance de ces métiers de l'enfance. Il est primordial pour les enfants d'obtenir un accueil de qualité et que tous les enfants, quelles que soient leurs origines socioculturelles et économiques, soient accueillis et encadrés dans les meilleures conditions.

Chaque enfant a le droit de grandir, de se développer et de s'émanciper dans un milieu de vie adapté pour lui, qui sera même pour certains d'entre eux le seul point social et éducatif de qualité. Les premiers pas pour leur avenir se doivent d'être encadrés par du personnel qualifié et formé. Ceci est notre devoir !

Une priorité

Au travers des nouvelles politiques de l'enfance, c'est aussi affirmer que chaque enfant a des Droits dans notre société, et une place centrale au cœur de celle-ci. Les milieux d'accueil sont un outil indispensable d'une véritable politique d'égalité des droits entre tous les enfants, de la lutte contre la pauvreté et de l'exclusion sociale. L'accueil des familles et le soutien à la parentalité sont également une priorité.

L'accueil d'un enfant requiert des compétences fines, des capacités d'action, d'observation et d'analyse. Cela se réfléchit, se prépare, s'étudie et ne peut s'apprendre « simplement » sur le terrain.

Actuellement, les financements sont insuffisants, voir quasi inexistantes pour ces secteurs, et ne permettent pas aux acteurs de terrain de mener un vrai travail éducatif. Ils ne permettent pas non plus d'assurer des conditions de travail décentes et de rendre attractifs ces métiers pourtant primordiaux pour notre société.

Nous ne pouvons plus nous permettre des taux d'encadrement si faibles. Et nous ne parlons même pas du manque de personnel qualifié et du manque de structures et de places.

Investir massivement

Combien de parents doivent encore recourir à des solutions alternatives afin de pouvoir faire garder leur petit bout par des proches, et même parfois dans des structures « parallèles » ou faire le choix de réduire leur temps de travail, et ce avec toutes les conséquences financières que cela peut entraîner directement sur leur salaire ou pour leur future pension.



Florian Clymans (délégué permanent Forest) et Hassan Emankaf (mandataire permanent Anderlecht)

Devons-nous palier le manquement de cette politique qui ne reconnaît ni l'urgence ni la nécessité d'ouvrir des places pour nos tous-petits ?

Il devient primordial d'investir massivement dans ce secteur, au bénéfice de tous les enfants et de leur famille.

C'est l'avenir de notre société qui est en jeu ! ■

Sophie FAUT
Présidente ALR Région Bruxelloise

Revalorisation du salaire

L'année 2024 marque le début de la troisième et dernière phase de revalorisation du salaire du personnel militaire.



Catégorie de personnel - début de l'ancienneté (jusqu'au 31/12/2023)

- Volontaires : 18 ans
- Sous-officier C : 20 ans
- Sous-officier Niv B : 23 ans
- Officiers Niv B : 23 ans
- Officiers Niv A : 24 ans

Actuellement, vous pouvez perdre une partie de votre ancienneté pécuniaire si vous changez de catégorie, par exemple dans le cadre d'une promotion sociale. Cela n'est pas seulement dû à l'âge, mais aussi à la règle selon laquelle un tiers de l'ancienneté est déduit lorsque vous passez du statut de sous-officier à celui d'officier. Cette règle sera supprimée à partir du 1er janvier 2024 et sera également corrigée pour ceux qui l'ont déjà subie.

À partir du 1er janvier 2024, l'âge de départ de l'ancienneté pécuniaire pour tous les militaires sera fixé à 18 ans (ou à l'âge d'engagement s'il est plus élevé). Sauf pour les pilotes du cadre auxiliaire et les contrôleurs aériens, dont l'ancienneté pécuniaire sera gelée pendant cette formation, ce qui est également le cas pour les militaires suivant une formation « bachelor » ou « master » aux frais de la Défense.

Au cours du mois de décembre, chaque membre du personnel sera informé de sa nouvelle ancienneté pécuniaire.

Il est important de noter qu'il n'y aura pas de paiement rétroactif. Vous commencerez à bénéficier de votre nouvelle ancienneté à partir du 1er janvier 2024. ■

A partir du 1er janvier 2024, le salaire maximal de la plupart des militaires augmentera. Les indemnités de commandement et de maîtrise disparaîtront, car elles seront intégrées directement au salaire. Cela affectera également toutes les indemnités calculées sur votre salaire (par exemple, l'indemnité de fin d'année, le pécule de vacances, le service intensif, etc.) L'allocation de carrière sera également accordée à 100 % à partir de cette date.

Ce qui changera encore le 1er janvier, c'est l'attribution de l'ancienneté pécuniaire. Celle-ci n'est pas toujours égale au nombre d'années de travail à la Défense.

Dans les tableaux de rémunération en vigueur depuis l'année dernière, le salaire annuel brut augmente chaque année jusqu'à ce qu'il atteigne un montant maximum par grade. En principe,

vous commencez votre carrière à la ligne 0 (0 année d'ancienneté pécuniaire) et vous montez d'une ligne chaque année. La ligne sur laquelle vous vous trouvez dans le tableau correspond donc à votre ancienneté pécuniaire.

Toutefois, à un moment donné, vous atteignez un salaire maximum dans un certain grade. Cela signifie que votre salaire annuel n'augmente plus, même si votre ancienneté pécuniaire augmente encore. Cette situation peut toutefois changer si vous passez ensuite à un grade supérieur et que vous n'avez pas encore atteint le salaire maximum dans ce nouveau grade.

Actuellement, votre ancienneté pécuniaire commence à compter à un moment différent à chaque fois, en fonction de votre catégorie de personnel. Ainsi, en fonction de votre catégorie de personnel, vous commencez à accumuler votre ancienneté pécuniaire plus tôt ou plus tard.

Chèques-repas pour le personnel civil

Le personnel civil de la Défense recevra également des chèques-repas à partir du 1er janvier 2024. Il s'agit d'une réalisation importante pour nos membres civils et cela montre une fois de plus pourquoi il est avantageux d'être membre du SLFP-Défense. ■

Appel à de nouveaux (jeunes) délégués



Nous sommes toujours à la recherche de jeunes éléments pour renforcer notre fonctionnement syndical. Vous souhaitez devenir délégué local ? N'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : info@slfp-defense.be ■

Mot du Président

Chers membres,
Alors que nous entrons dans l'année 2024, il est temps de réfléchir à l'année écoulée et d'envisager ce que 2024 nous apportera.

En 2023, nous avons continué à travailler à la protection de vos droits et de vos acquis, ce qui a donné lieu à de grandes réalisations pour le personnel de la Défense. Au cours des négociations hebdomadaires avec l'état-major de la Défense et par notre volonté de travailler ensemble en tant que partenaire constructif, le SLFP-Défense essaie toujours d'obtenir le maximum de résultats positifs.

En interne, notre organisation a également continué à se concentrer sur le renouvellement et la communication. L'une de nos priorités est donc de veiller à ce que nos membres soient informés correctement et aussi rapidement que possible de nos activités quotidiennes et des changements importants au sein de la Défense par le biais de nos bulletins d'information et de notre nouveau site web.

Vision 2024-2030

L'année à venir sera certainement riche en défis. Comme vous le savez, 2024 est une année

électorale et cela aura sans aucun doute un impact sur la Défense. Depuis un certain temps déjà, nous nous préparons en nous asseyant avec les différents partis politiques pour partager nos points de vue sur le personnel de la Défense et leur faire comprendre l'importance de la Défense. Le fait le plus visible est donc la mise à jour de notre Vision 2024-2030. Il s'agit d'un guide de ce que nous voulons réaliser en tant qu'organisation et d'un moyen de communication avec les partis politiques et l'état-major de la Défense.

Bien entendu, nos activités quotidiennes sur le terrain restent également une préoccupation majeure et, là aussi, nous nous engageons à améliorer continuellement nos services. Sans vous, nos membres, nous ne pourrions pas exister et nous travaillons dur pour nous assurer que vous êtes soutenus au maximum. Après tout, vous êtes le cœur battant de notre organisation.

L'année sera chargée, mais nous sommes prêts à relever les défis qui nous attendent. Ensemble, nous sommes forts !



Chris HUYBRECHTS
Président SLFP-Défense

Vœux de nouvel an



**Joyeuses fêtes
et bonne année !**

L'équipe SLFP-Défense



Toute l'équipe du SLFP-Défense vous présente ses meilleurs vœux pour 2024, à vous et à vos proches.
Une année pleine de joie et de bonheur, d'amitié et d'épanouissement professionnel.

Le SLFP-Police dans les médias sociaux

Depuis un certain temps déjà, le SLFP-Police est actif dans les médias sociaux. Vous retrouvez le groupe sur Twitter, Facebook, LinkedIn et sur Instagram. Pour nous, c'est extrêmement important et nous sommes convaincus qu'en tant qu'organisation syndicale, nous devons être présents au maximum sur les différentes plateformes de communication pour les raisons suivantes:



- Les médias sociaux sont un moyen de communiquer directement avec nos membres, la société et les décideurs politiques ;
- À travers les médias sociaux, nous pouvons communiquer nos points de vue, clarifier nos revendications et faire connaître les actions

- que nous entreprenons ;
- C'est la plateforme idéale afin de solliciter ou de donner un retour d'information, ainsi que pour promouvoir notre dialogue ;
- Les médias sociaux sont un levier pour accroître la visibilité et l'influence de notre or-

ganisation syndicale. Nous pouvons élargir notre réseau car ils nous permettent d'atteindre et de recruter des membres potentiels. En communiquant de manière intensive et transparente, nous renforçons notre bonne réputation et notre crédibilité ;

- Les médias sociaux sont également une source d'information pour notre organisation professionnelle. Ils nous tiennent au courant de l'actualité et nous permettent d'échanger des bonnes pratiques et des expériences.

Il est important d'élargir notre réseau autant que possible.

C'est pourquoi nous vous invitons à suivre nos médias sociaux et à nous taguer si vous publiez un message susceptible de nous renforcer.

► Lien : @SLFPPolice

Troisième édition de notre livre "Flic de merde"

Notre livre "Flic de merde", lancé en mai de cette année, en est à sa troisième édition. Modestement, nous pouvons dire que c'est un succès.

Quelques commentaires des lecteurs :

«Il est inimaginable que cette violence gratuite continue d'exister. La police la réprime, mais y est confrontée tout aussi souvent. Je suis stupéfait des situations décrites dans ce livre. Les expériences vécues par ces personnes alors qu'elles se mettent à la disposition d'autrui sont inacceptables.» «Ce que les gens se font les uns aux autres est accablant. Lorsque vous pensez avoir tout vu, ces récits révèlent encore tant de choses indignes.»

Flic de merde

Témoignages sur les violences contre les policiers

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 policiers. 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. »

Nombre de pages : 192

EAN: 9782390252337

Editions Racine

Disponible dans les meilleures librairies

24,99 euros



La deuxième phase de l'accord sectoriel 2022

Les négociations sur la deuxième phase visant à obtenir la revalorisation pécuniaire de la police sont entamées en janvier 2024. En d'autres termes, une deuxième phase de négociations salariales avec pour objectif de les clôturer au plus tard en avril 2024. Tel est le résultat du protocole d'accord 537/1 du 28 janvier 2022 signé par le SLFP-Police, le SNPS et nos deux ministres de tutelle.



Nous sommes évidemment très curieux de voir l'évolution de ces négociations et la volonté de ce gouvernement de voir ces négociations aboutir au succès. Car souvenez-vous octobre 2022... un accord historique selon la ministre de l'Intérieur, mais qui a été modifié de façon unilatérale par ce gouvernement lors du conclave budgétaire d'octobre 2022: la hausse des salaires promise au 1er janvier 2023 a soudainement été étalée sur 3

ans (2023-2024-2025) et le dispositif de la NAPAP a été détruit sous l'impulsion de l'ancien ministre de la Justice de l'Open Vld, Vincent Van Quickenborne.

Malgré la parution, en 2015, d'un Arrêté Royal sur le régime de fin de carrière des membres du personnel du cadre opérationnel de la Police Intégrée, où la police est placée dans une situation similaire à celle des autres secteurs de la

sécurité, avec son propre régime de sortie, qui sera valable jusqu'à ce que tous les régimes de retraite anticipée - y compris cet Arrêté - soient mis à jour.

La suite de l'histoire est entretemps bien connue : le ministre de la Justice nie être coprésident du Comité de Négociation pour les services de police et nie avoir signé (son représentant légal) le protocole d'accord, l'ancien président de l'Open Vld Egbert Lachaert qui, sur Twitter, accuse les policiers manifestants d'être des "terroristes d'extrême droite qui attaquent des civils innocents", une fête d'anniversaire qui dégénère avec les *pipigates*,... pour finalement revenir à la ville de Courtrai en tant que bourgmestre.

Nous attendons néanmoins avec impatience les nouvelles négociations en vue d'une meilleure rémunération du personnel policier ; nous aurons une approche constructive afin d'assurer le succès de ces négociations.

Nous en attendons de même de la part de nos coprésidents, du ministre de l'Intérieur et du ministre de la Justice.



Rentrée académique en haute école : le SLFP au taquet

La rentrée académique 2023 de l'enseignement supérieur en Communauté française a été marquée par différents dossiers.

Nous insisterons sur quatre d'entre eux.



La réforme des rythmes et calendrier académique patine un peu, d'autant que rien de concret ne sortira probablement avant les élections. Partant, l'ARES a décidé de se donner un peu de temps afin d'accorder les violons de tous les acteurs en vue de remettre un projet cohérent aux autorités politiques. Une nouvelle réunion du groupe de travail est planifiée en janvier prochain.

AEJE

Nous noterons également une nouvelle plus réjouissante, à savoir le lancement des bacheliers en « Accueil et éducation du jeune enfant » (AEJE), venant opportunément, notamment à

la demande du secteur, renforcer les formations au sein de celui-ci. Le programme du bachelier tourne autour de trois grands axes : l'approche biomédicale, psychoéducative et sociale.

En ce qui concerne les nouveaux masters en enseignement issus de la réforme de la formation initiale des enseignants ((R)FIE), les nouvelles sont moins réjouissantes sur le plan démographique. En effet, une diminution des inscriptions de l'ordre de 22% est constatée en première année du cursus par rapport à l'année dernière. Il s'agit là des inscriptions en masters enseignement de section 1 (S1) à section 3 (S3). Les masters de section 4 (S4) et 5 (S5) seront organisés à partir de 2025.

Néanmoins, cette baisse d'inscription est inégalement répartie sur le plan géographique. Peut-être cela serait-il dû aux liens particuliers entre une haute école spécifique et les établissements secondaires proches ou liés (et donc à la question du réseau) ou à l'investissement particulier d'enseignants ?

Il y a probablement d'autres hypothèses, qui émergeront au fur et à mesure des investigations qui seront menées.

A cet égard, afin d'identifier les différents facteurs, de valider ou non les différentes hypothèses, nous avons plaidé au sein de la COCOFIE pour qu'une étude qualitative soit menée.

Les enjeux se situent notamment ici : une carrière complète étant en moyenne de 36 ans, il faut donc mécaniquement remplacer environ 3% des enseignants tous les ans. En pratique, cela donne environ 3600 collègues (environ 120.000 enseignants X 3%) en sus des absences de longue durée, donc un total de 4000 à 4500. Or s'il y a 4340 inscrits cette année en première bachelier enseignement (et en plus mal répartis entre filières), cela veut dire que si, raisonnablement, un tiers de la cohorte est diplômée en master (environ 1500), il manque un peu plus de la moitié des besoins de renouvellement.

Donc, il faudra, à ce rythme, compenser environ 2500 à 3000 futurs collègues par an (en sus de la potentielle « année blanche » en 2026). Pour quiconque a fait un peu de démographie, nous savons qu'il y a deux facteurs principaux d'évolution numérique des populations : un facteur interne, l'accroissement naturel (ici, la FIE), et un facteur externe, l'immigration (ici, les « secondes carrières »). Dès lors, il y aura lieu d'être attentifs à la mise en œuvre et l'application correcte de l'article 75 du décret FIE qui permet l'accès au master enseignement pour les « anciens régimes » qui souhaiteraient évoluer, ainsi que pour l'acquisition d'un titre pédagogique pour les autres (S5 pour l'ancien AESS, ou une autre voie (études en horaire décalé, reprise d'études en horaire de jour, valorisation des acquis, etc.)).

Hypothèses

Différentes hypothèses peuvent être élaborées à propos de cette baisse du nombre d'inscriptions :

- un défaut de communication d'ampleur appropriée ;
- pas de perspectives pécuniaires claires pour les sections 1 à 3 : un GT devant réfléchir à la création d'un barème (un nouveau barème 401, paraît-il, mais rien n'est encore officialisé) devait être lancé par les ministres concernés, mais nous attendons toujours. En tout état de cause, proposer un barème inférieur au 501 pose un certain nombre de questions :
 - dans le texte du décret du 7 février 2019 introduisant la réforme, outre le fait que le grade conféré soit un grade de master, il est bien mentionné neuf (9 !) fois dans le texte qu'il s'agit d'une formation de niveau 7 (les organisations syndicales ont été vi-

gilantes ; de toute façon, il ne pourrait en être autrement pour un master, fût-ce-t-il de 60 crédits) ;

- nous insistons sur le fait que la notion de « master 60 crédits » est une notion de droit de l'enseignement supérieur (notamment, pour des questions d'habilitation ou de valorisation des acquis) mais n'est pas une notion de droit de la fonction publique qui, lui, ne connaît que la notion de master (diplôme de niveau 7 qu'il soit de 60, 120 ou 180 crédits) ;
- or, les actuelles formations de niveau 7 (masters didactiques ; anciennes licences (pour la plupart, en quatre ans d'études, pour rappel) ou nouveaux masters (disciplinaires, non didactiques donc) (ces deux derniers, licences et masters disciplinaires, devant être complétés de l'AESS pour la nomination)) se voient attribuer le barème 501. Cela poserait un vrai problème d'égalité de traitement si les nouveaux masters enseignement se voyaient attribuer un barème inférieur ;
- à l'heure actuelle, un AESI ayant complété sa formation par un master 60 crédits disciplinaire obtient le barème 501 « plein » (par exemple, un AESI français-histoire qui complète sa formation avec un master 60 crédits en histoire obtient le barème 501 en tant que titre requis en cours généraux histoire ou sciences humaines, tant au degré inférieur qu'au degré supérieur). Cela reviendrait donc à dire qu'un porteur d'un titre pédagogique (AESI) inférieur au master enseignement gagnerait plus sans différence de niveau de diplôme (tous deux master et au niveau 7, donc) ;
- en outre, l'harmonisation des barèmes en raison du même niveau de diplôme favoriserait une approche pédagogique plutôt que pécuniaire de son choix de carrière : le candidat à l'enseignement choisirait le niveau dans lequel il souhaite vraiment enseigner plutôt que le niveau de traitement ;
- aussi, si nous acceptons, en tant qu'organisation syndicale, une proposition de barème inférieur au barème 501, ce sera une aubaine pour les autorités qui en profiteront pour revoir à la baisse les barèmes lors de la création de nouvelles fonctions ou formations (et privilégieraient donc des masters 60...), voire, on

ne sait jamais, de s'interroger sur la pertinence de certains barèmes actuels (nous en avons la preuve via l'annonce récente, suite au dernier conclave budgétaire, du Ministre-Président Jeholet, pour qui il faudrait sabrer dans la masse salariale des enseignants afin d'équilibrer le budget de la Communauté). C'est évidemment inacceptable, d'autant que l'OCDE a montré que les enseignants, et les Belges en particulier, à tout moment de la carrière et à diplôme égal, étaient moins bien payés en moyenne que des fonctions requérant le même niveau de diplôme (sans compter que l'enseignant n'a aucun avantage extralégal et doit payer l'essentiel de son matériel lui-même) ;

- pour rappel, dans toutes les autres fonctions publiques, une fonction ou un grade nécessitant un diplôme de niveau 7 (par exemple, licence ou master, donc) sont classés dans des barèmes de niveau 1, A ou autre équivalent, sans distinction quant à la durée des études. Autre problème d'égalité de traitement là aussi.
- en conséquence, il est envisageable que certains étudiants aient préféré s'inscrire à l'université en bachelier (disciplinaire) menant à un master didactique afin d'être sûr d'obtenir le barème 501. Toutefois, nous ne disposons pas encore des chiffres d'inscription des universités à ce jour ;
- une mauvaise image de la profession, entre intrusions quasi-permanentes des acteurs externes dans la salle de classe et dans les enseignements aux violences en passant par la vision de l'enseignement comme voie de garage ou d'attente professionnelle dans l'esprit d'un trop grand nombre (vision renforcée par la future possibilité de « flexi-jobs » dans l'enseignement, intérim déguisé, mais autoroute vers la contractualisation assumée, à l'encontre de toute continuité pédagogique, un des cœurs du métier).

En faveur

C'est pour toutes ces raisons que notre Comité exécutif communautaire s'est prononcé en faveur du barème 501. ■

Pierre-Jean DELVOYE
Permanent syndical

Saviez-vous que votre plateforme d'avantages regorge d'offres dédiées aux **excursions** et **parcs d'attraction** ? ●

Découvrez-les toutes sur www.slfp-avantages.be !



Center Parcs



ZOO ANTWERPEN



WALIBI BELGIUM



DOMAINE DES GROTTES DE L'AN



Plopsa



KINEPOLIS

