



# MÉ MORANDUM

**STOP AUX COUPES LÉTALES  
DANS LES SERVICES PUBLICS !**





# Sommaire

■	<b>Introduction</b>	<b>3</b>
■	<b>Respect de la concertation sociale</b>	<b>4</b>
■	<b>Genre</b>	<b>5</b>
■	<b>Développement durable et mobilité</b>	<b>5-6</b>
■	<b>La Fonction Publique est régaliennne par essence</b>	<b>6-7</b>
■	<b>Revalorisation de la carrière</b>	<b>7</b>
■	<b>Les pensions publiques</b>	<b>7-8</b>
■	<b>Maintien de l'emploi statutaire</b>	<b>8-9</b>
■	<b>Intelligence Artificielle (IA) et le travail pour l'administration : un pacte-cadre négocié est nécessaire</b>	<b>9-10</b>
■	<b>1. Fédéral</b>	<b>11-12</b>
	Pas de dégradation des institutions fédérales	
	Sélections et promotions	
	Evaluations	
	Télétravail	
	Assurance hospitalisation	
	Finances	
	Les oubliés de la fonction publique fédérale	
	Justice	
■	<b>2. La sécurité, une tâche importante de l'autorité</b>	<b>13-15</b>
	Défense	
	Police	
	Zones de secours	
■	<b>3. Les entreprises publiques</b>	<b>16-18</b>
	Proximus	
	Bpost	
	SNCB	
■	<b>4. Régional</b>	<b>18-24</b>
	Les régions, provinces et communes	
	Bruxelles	
	Wallonie	
	Flandres	
■	<b>5. Communautés</b>	<b>25-26</b>
	Enseignement et Onderwijs	
	Communauté Française	



# Introduction

“ Le SLFP souhaite que tous les citoyens de notre pays aient un accès facilité aux services publics. Ce service doit être performant, moderne et garant d'un traitement impartial.

Le secteur public est victime, depuis de nombreuses années, de mesures d'économies linéaires. Mesures qui, finalement, ratent complètement les objectifs des gouvernements en matière d'assainissement des dépenses publiques. De telles économies peuvent même être mortelles, comme le montre malheureusement l'expérience de l'erreur fatale à la magistrature en octobre 2023, avec l'attentat terroriste contre les supporters de football suédois.

Le SLFP prône la concertation sociale et non la confrontation. Afin de renforcer le dialogue social, le SLFP demande que les accords issus des négociations entre partenaires sociaux dans le secteur public soient pleinement respectés et soient exécutés.

Si nous voulons un service performant, accessible et au service de tous, il faut sauvegarder le côté attractif du recrutement et des rémunérations. Comment combattre la fraude fiscale et récupérer le juste impôt en diminuant sans cesse les moyens humains et financiers ? Ce personnel et ces moyens permettent, justement, de performer en matière de contrôles, de recouvrement et d'enrôlement. C'est l'ensemble du secteur public qui doit être refinancé pour pouvoir remplir le rôle qui lui est dévolu et réussir la transition vers la société de demain. En outre, la crise du Corona nous a appris exactement quels sont les services essentiels : en effet les services publics ! Nous demandons donc au nouveau gouvernement d'apprécier à sa juste valeur son précieux personnel dans l'ensemble du secteur public et d'investir dans le service public.

Le SLFP demande en outre que toute décision, notamment dans la gestion et/ou le fonctionnement, comporte une dimension « Genre ». Il est en effet anormal que le personnel le plus impacté par les différentes réformes soit en majorité des femmes.

Enfin, les services publics, comme toute notre société, sont confrontés à la difficile transition vers la digitalisation et l'arrivée extrêmement accélérée à tous les niveaux de l'intelligence artificielle. D'ores et déjà cela nécessitera un investissement d'au moins un milliard d'euros d'ici 2030. En effet, constat est fait par les experts de l'« AI4Belgium Coalition » (qui associe les autorités fédérales et régionales) que la Belgique ne possède ni la masse critique, ni les outils nécessaires pour soutenir la transition vers l'intelligence artificielle. Pour y remédier, il faut un nouveau pacte pour l'éducation, un programme universel de développement des compétences pour les adultes et davantage de compétences numériques et humaines pour les jeunes et l'ensemble du personnel du secteur public concerné. La protection de la vie privée mérite également une attention particulière à cet égard. Le SLFP souhaite des négociations au plus haut niveau en vue de définir un cadre pour l'IA dans l'administration.

C'est pourquoi, le SLFP demande un réinvestissement du secteur de l'enseignement, de programmes de formation pour les enseignants et une attention particulière aux formations continues pour tous les membres du personnel au sein des services publics.

En matière de pensions, le SLFP exige également des pensions dignes pour tous. Nous plaignons pour un renforcement du premier pilier de pension au lieu de la réduction systématique des pensions publiques, que nous avons malheureusement dû subir au cours des législatures précédentes. Nous demandons pour le personnel contractuel des services publics qui n'en bénéficient pas encore à ce jour, une pension complémentaire (second pilier) financée à suffisance.

Attention, cher gouvernement en devenir, il est minuit moins cinq : bientôt, plus personne ne voudra encore travailler pour le gouvernement !

# Respect de la concertation sociale

“ Le SLFP souhaite renforcer la concertation sociale au sein des services publics et demande à cette fin que les accords issus des négociations entre partenaires sociaux dans le secteur public soient pleinement respectés et soient exécutés.

Tout comme la CGSLB, le SLFP défend le dialogue social efficace et respectueux, ce qui demande une implication de toutes les parties.

Le SLFP demande qu’au cours de la prochaine législature 2024-2029 l’on travaille enfin à un accord intersectoriel ! Après tout, cela fait plus de 15 ans qu’un AIS n’a pas été signé. Les partenaires sociaux ont toujours et en temps utiles soumis leur cahier de revendications, en front commun : c’est malheureusement le gouvernement qui ne parvient pas à conclure un accord intersectoriel. C’est un triste constat. Nous osons espérer que cela va maintenant changer.

Depuis 1998, la prime syndicale des fonctionnaires se monte à 90 euros. Avec le seul mécanisme d’indexation, cette prime devrait être de 126 euros ! Mais il n’est pas question d’une indexation, même en période de forte inflation comme celle que nous connaissons malheureusement actuellement. Dans le secteur privé, la prime atteint 145 euros. Le SLFP demande une augmentation progressive de la prime syndicale à 120 euros, puis à 145 euros, afin de la mettre au même niveau que dans le secteur privé. Nous avons écrit à plusieurs reprises au Premier ministre en 2021, 2022 et 2023, sans réponse. Nous avons également posé cette question à la Commission des primes syndicales, malheureusement toujours sans résultat.

Le gouvernement nous impose également des coûts de développement énormes pour permettre à nos bases de données de scanner les codes QR sur les demandes de primes syndicales. Les administrations se sont révélées incapables d’appliquer de manière uniforme ce code QR, causant le chaos, ce qui se traduit par des coûts de développement encore plus importants. L’intervention du gouvernement se limite, depuis des années, à 3 euros par prime alors qu’elle en coûte le multiple. Le SLFP demande donc que cette intervention soit portée à 7 euros par prime, en raison de l’indexation et des coûts supplémentaires du développement informatique et de la numérisation future, éventuellement complète, du traitement de la prime syndicale.

L’Arrêté Royal du 24.03.2003 « relatif à l’octroi d’une subvention aux organisations syndicales représentatives » mentionne dans son article 3 qu’un montant de 175.000 euros est alloué à l’ASBL Centre de formation des cadres, à partir de 2004, pour la formation, à indexer conformément à l’article 4. Cet article n’est pas mis en œuvre ! Le montant a diminué de plus en plus, en 2023 l’ASBL n’a reçu que 136.680 euros. Le SLFP est gravement désavantagé par rapport aux autres syndicats, qui reçoivent un montant de 642.000 euros ! Le SLFP souhaite que cette discrimination cesse et demande à recevoir les mêmes fonds pour l’éducation et la formation que ses homologues.

## Genre

“ Le SLFP estime qu’il est essentiel d’être représentatif des genres qui composent les différents secteurs de la fonction publique.

Le SLFP demande donc au gouvernement d’y être attentif et de lutter contre toute discrimination genrée.

Il est nécessaire de favoriser des mécanismes qui permettent à toute personne, de tout genre, de participer aux négociations collectives et d’être consultée en amont sur ses demandes sociales dans le secteur d’activité où elle exerce.

Le SLFP invite le gouvernement à adopter dans sa communication un langage inclusif, respectueux du genre, déjà utilisé dans beaucoup d’administrations publiques.

Notre organisation syndicale insiste sur le caractère essentiel de l’égalité des genres. Car chaque personne doit disposer des mêmes opportunités personnelles et professionnelles.

Le SLFP attend que le gouvernement à venir mette tout en œuvre pour promouvoir cette égalité par des procédés :

- qui luttent contre le plafond de verre,
- donnent des perspectives aux personnes dans les postes les plus pénibles avec peu de perspectives de carrière,
- pour atteindre un équilibre vie privée/vie professionnelle,
- pour tendre vers une pension digne,
- pour lutter contre les discriminations.

Enfin, le bien-être au travail doit être respecté sur le lieu de travail pour tout fonctionnaire ou contractuel, quel que soit son genre.

## Développement durable et mobilité

“ La mobilité est une source de stress, de pollution et de surcoût financier. Le SLFP défend le développement d’une politique de mobilité durable.

Elle ne doit pas s’arrêter à la fin de la législature, mais poser les balises de véritables avancées, avec un réel impact positif tant sur la mobilité que sur le bien-être des travailleurs.

L’amélioration de la mobilité conduit à un meilleur environnement.

Tout comme nos collègues de la CGSLB, le SLFP soutient une politique environnementale et climatique ambitieuse, créatrice d’emplois durables et améliorant le bien-être des travailleurs et citoyens.

## Développement durable et mobilité

“ Le SLFP est attentif à l’aspect environnemental. En effet, il n’y a pas de jobs sur une planète morte !

Lors de l’adoption de mesures sociales, le changement climatique doit également être pris en compte. Nous demandons de nouveaux moyens de financement pour l’amélioration de l’efficacité énergétique des bâtiments.

## La Fonction Publique est régaliennne par essence

“ La crise du Corona a renforcé la perception des citoyens : lorsque le besoin est le plus grand, les services publics sont les sauveurs de la société. Pourtant, les citoyens gardent une image négative du service public, de manière persistante. Il est urgent d’apporter du changement.

Le statut et la nomination statutaire sont indissociables de l’État de droit et de l’exercice de l’autorité publique. Il ne faut pas y toucher !

Année après année, réformes après réformes, les différents ministres en charge de la fonction publique l’on vidée de toute sa substance.

Le SLFP remarque que les dernières revalorisations salariales remontent à la réforme dite « Copernic », soit il y a plus de 20 ans. Le SLFP demande une revalorisation des échelles barémiques au sein du modèle de carrière actuel. Les chèques-repas ne sont qu’une maigre consolation et une incitation insuffisante.

Attirer des talents au sein de la fonction publique fédérale passe obligatoirement par un salaire compétitif et un statut attrayant, la formation continue et l’emploi avec des défis et des perspectives.

L’allocation actuelle de travail par équipes successives est contre-productive et rend impossible une organisation flexible. De plus, le système est démotivant pour les collaborateurs. L’allocation de shift doit être annulée et les prestations réelles doivent être rémunérées conformément à l’allocation pour prestations irrégulières.

Nous rappelons que la fonction publique est l’instrument privilégié pour rendre un service public accessible à tous.

Le SLFP réclame, depuis de nombreuses années, un service public performant et accessible à tous, en le dotant des moyens nécessaires pour exécuter ses missions.

Le terme de « performant » semble avoir été interprété de manière comptable par les autorités comme une « source d’économies à réaliser ». Pour le SLFP, le terme performant se comprend par « adapté aux besoins de notre société ». Les services publics doivent recevoir les moyens humains et matériels nécessaires à l’accomplissement de leur fonction de service public au service de tous. Arrêtez les coupes budgétaires linéaires aveugles dans les enveloppes du personnel ! Pour attirer et retenir les talents, les politiques devront se concentrer sur des rémunérations compétitives et des statuts attractifs.

# La Fonction Publique est régaliennne par essence

“ Un refinancement global, qui soit orienté « client » et non pas uniquement résultats, est urgent.

La fonction publique a un besoin criant de talents. Investir dans du personnel qualifié et dans les formations adaptées est une priorité absolue.

Il est évident que ce financement ne peut se faire au détriment d'autres secteurs tels que la culture ou l'éducation...

## Revalorisation de la carrière

“ Le SLFP demande la mise en place d'une politique visant à revaloriser l'image écornée du personnel de la fonction publique . Pour y parvenir, il faut miser son capital humain et le soutenir.

Notre défi est de rendre à nouveau attractive la fonction publique, de manière à pouvoir renouveler à suffisance le personnel qui la quitte.

Ceci passe, non seulement, par le développement de carrières attractives et diversifiées, mais aussi par des formations continues qui tendent vers une augmentation de la qualité des services rendus au public.

Cet accompagnement tout au long de la carrière permettra de mieux performer et d'attirer les profils recherchés qui lui font défaut.

La formation est un investissement, pas un coût !

## Les pensions publiques

“ La réforme des pensions du secteur public s'est faite de manière assez chaotique.

Le relèvement de l'âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans ne figurait dans aucun programme des partis politiques.

Les récents sondages démontrent que cette décision n'est pas acceptée par la grande majorité des Belges. Au contraire, la majorité souhaite que l'on revienne à l'âge légal de 65 ans.

Le SLFP souhaite que le financement des pensions futures ne repose pas uniquement sur les revenus issus du travail.

## Les pensions publiques

“ Le SLFP défend le système d’un premier pilier de pension fort et financé à suffisance. Le SLFP veut qu’il soit maintenant mis un terme au démantèlement systématique des pensions publiques, qui a été mené par plusieurs gouvernements au cours de la dernière décennie. La pension d’un fonctionnaire est un salaire différé et il ne faut pas y toucher. Une pension de fonctionnaire n’a pas de second pilier.

Une carrière complète de travail (45 années) doit ouvrir le droit à une pension équivalente à 75% de la dernière rémunération.

L’âge de la retraite à 67 ans doit non pas être imposé, mais doit être laissé au libre choix de l’agent.

Le montant de la cotisation pour la pension complémentaire pour le personnel contractuel doit être au minimum de 3% pour tous les secteurs.

La tentative de réforme initiée dans le cadre de l’harmonisation, et particulièrement pour les tantièmes préférentiels, n’a débouché sur rien de concret. Néanmoins, les tantièmes préférentiels ont été progressivement réduits jusqu’à atteindre 0,5% en 2022, par une diminution graduelle des coefficients de majoration. Heureusement, les régimes spéciaux (cheminots et militaires) restent inchangés.

Le régime des métiers pénibles n’était même pas inclus dans l’accord de gouvernement précédent ! Le SLFP demande une solution pour les métiers pénibles et une politique de fin de carrière décente.

## Maintien de l’emploi statutaire

“ Le SLFP défend l’emploi statutaire. La privatisation des services publics est dangereuse et n’est certainement pas la solution, comme le montre l’étude du SLFP sur la contractualisation de la fonction publique.

Le SLFP est pour le maintien de l’emploi statutaire : c’est en effet le gardien de l’Etat de droit. La règle doit rester l’emploi statutaire parce que le statut :

- et l’intérêt général vont de pair ;
- est garant de l’indépendance et de l’impartialité dans l’exécution correcte de la législation (= principe de légalité), qui préviennent l’ingérence politique, les conflits d’intérêts et l’arbitraire ;
- fait qu’un fonctionnaire soit affecté unilatéralement et sans son consentement selon les exigences fluctuantes du service public, au profit de l’intérêt général ;
- veille à ce que la fonction publique soit exercée de manière continue et compétente ;
- découle de la nature de l’employeur et des missions dont il a la charge.

Un recrutement contractuel ne peut satisfaire aux exigences du service public : le contrat de travail prend le pas sur l’intérêt général.

## Maintien de l'emploi statutaire

“ Le SLFP souhaite une véritable et humaine politique de gestion du personnel. Le SLFP défend également l'idée de pouvoir nommer les contractuels fédéraux, sur base d'une évaluation positive, avec une expérience de 10 ans. Cela leur ouvrirait enfin des possibilités réelles de carrière.

Le SLFP demande l'octroi d'un treizième mois pour tous les membres du personnel.

Le SLFP demande l'octroi des chèques-repas et le maintien des restaurants d'entreprises en gestion propre. Il a été démontré en Flandres que le maintien des deux systèmes était viable. De cette manière, le personnel en télétravail ne serait pas pénalisé. Pour être concurrentiel, la valeur des chèques-repas doit être équivalente à ce qui se pratique couramment dans le secteur privé.

Le SLFP demande une prime linguistique pour la connaissance d'une langue autre qu'une des trois langues nationales. Dans de nombreux cas, il est impératif de connaître une langue supplémentaire à une des langues nationales, comme l'anglais. Sans cette connaissance, il est impossible de pouvoir continuer à fonctionner efficacement.

## Intelligence Artificielle (IA) et le travail pour l'administration : un pacte-cadre négocié est nécessaire

“ L'IA fait désormais partie intégrante de la société. Des réglementations visant à garantir la sécurité et les droits fondamentaux sont indispensables pour éviter les risques. L'UE est parvenue à un accord politique sur le règlement relatif à l'intelligence artificielle en décembre 2023. Il s'agit du premier cadre juridique complet au monde pour l'IA. Les risques y sont définis et regroupés en trois catégories. Cette directive facilitera le déploiement, le développement et la mise en œuvre de l'IA de confiance dans l'UE. Mais la directive doit d'abord être formellement approuvée par le Parlement européen et le Conseil. La plupart des dispositions n'entreront en vigueur que deux ans après leur publication. Au cours de cette période de transition, l'UE lance un pacte sur l'IA afin d'appliquer la directive sur une base volontaire.

En outre, il existe de nombreuses lignes directrices et codes de conduite sur la manière d'aborder l'IA, y compris la première recommandation mondiale de l'UNESCO datée du 23.11.2021 sur l'éthique de l'intelligence artificielle entre les 193 États membres, en ce compris la Belgique. Début février 2024, l'UNESCO a incidemment organisé un « Forum mondial sur l'éthique de l'intelligence artificielle » en Slovénie.

L'IA a un potentiel d'application infini dans toutes les sphères de la société : secteur médical ; véhicules à conduite autonome ; robots ménagers ; robots de soins ; robots compagnons ; dans l'agriculture et l'irrigation, chatbots, évaluation automatique de critères en RH, banque ; contrats intelligents (conclusion autonome de contrats par des systèmes d'IA et négociation numérique autonome) ; justice numérisée à l'avenir, dans le secteur culturel et dans l'administration, rien ne sera plus comme avant non plus.

# Intelligence Artificielle (IA) et le travail pour l'administration : un pacte-cadre négocié est nécessaire

“ De nouvelles institutions ont vu le jour, comme le ‘Future of Life Institute’ (FLI), une organisation à but non lucratif qui s’efforce de réduire les risques catastrophiques et existentiels pour l’humanité associés à l’intelligence artificielle avancée, à la biotechnologie et aux armes nucléaires. Le FLI met en garde contre l’intelligence artificielle générale, une IA auto-apprenante qui surpasse les humains et prend une vie propre. En mars 2023, le FLI a publié une lettre ouverte, soutenue par des personnalités telles qu’Elon Musk et Steve Wozniak, appelant à une pause temporaire dans la recherche sur l’IA avancée. Le FLI s’inquiète de l’impact de ces développements sur notre société, impact qui n’a pas été suffisamment évalué et certainement pas suffisamment réglementé.

L’impact de l’IA sur le lieu de travail dans l’administration ne peut être sous-estimé. Le SLFP demande donc une politique publique sérieusement réfléchie sur la manière de gérer l’IA, en consultation étroite avec les partenaires sociaux au niveau le plus élevé, le Comité A.

Plus concrètement, et à l’instar de notre organisation sœur, la CGSLB, le SLFP demande qu’un cadre réglementaire de l’IA soit conçu pour le travail dans le secteur public, avec au moins les éléments suivants :

- Négociation obligatoire avec les syndicats représentatifs du secteur public :
  - Information claire des syndicats représentatifs du secteur public sur le fonctionnement du système algorithmique (données traitées, collecte des données, durée de conservation, etc.) ;
  - L’objectif de l’introduction de l’IA ;
  - L’impact sur les conditions de travail, la structure de l’emploi, les professions/fonctions potentiellement menacées ;
  - Le droit d’accès aux données collectées.
- Lors de l’introduction de l’IA, la formation du personnel devrait être envisagée avec les syndicats représentatifs afin que les travailleurs ne soient pas dépassés, mais puissent maîtriser cette technologie au fil du temps.
- Le respect des principes de transparence, de finalité, de proportionnalité et de minimisation des données dans la mise en œuvre de l’IA.
- L’interdiction de :
  - Introduire l’IA si elle présente un risque de discrimination, de partialité ou de non-respect des principes fondamentaux ;
  - La collecte de certaines données sensibles (conversations privées, état émotionnel ou psychologique des fonctionnaires, données présentant un risque pour la dignité humaine ou les droits fondamentaux, etc.) ;
  - L’utilisation abusive des systèmes de surveillance, tant sur le lieu de travail que pour les télétravailleurs ;
  - Utiliser l’IA que dans les procédures de recrutement, de promotion ou de licenciement. L’IA ne doit servir qu’à conseiller la décision, et non à la prendre.

L’encadrement de l’IA devrait contribuer à des emplois de qualité, à une meilleure formation du personnel, à la prévention de nouvelles discriminations à l’embauche, à la réduction du nombre de personnes inaptes au travail et à la réduction de la fracture numérique.

# 1. Fédéral

## *Pas de dégradation des institutions fédérales*

Le SLFP demande une harmonisation du statut des différentes institutions reprises au sein de la nouvelle entité juridique SCIENSANO avec le statut des agents des services publics fédéraux.

Dans ce sens, le SLFP estime que la transformation de la Régie des Bâtiments en SA de droit public n'apporte pas de plus-value, mais contribue à la privatisation des services publics fédéraux.

## *Sélections et promotions*

Au cours des dernières années, un certain nombre de dispositions ont été introduites de manière fragmentée, ce qui a eu pour effet de mettre en concurrence les procédures de sélection statutaire externe et les procédures de promotion interne. Dans l'optique d'une fonction publique stable, le SLFP appelle à une harmonisation des différentes procédures.

## *Évaluation*

Le SLFP demande une révision du système d'évaluation pour en faire un outil plus motivant et plus favorable à l'orientation et au développement des membres du personnel.

L'évaluation devrait également être strictement séparée du régime disciplinaire.

## *Télétravail*

Le SLFP demande une plus grande flexibilité pour le télétravail et que l'on travaille sur des bureaux satellites fédéraux modernes et décentralisés, que tous les départements fédéraux pourraient utiliser.

Le SLFP réclame la révision de l'indemnité de télétravail. Effectivement, les frais engendrés par le télétravail sont plus importants que la redevance actuelle, et donc pénalisent financièrement les fonctionnaires faisant du télétravail.

## *Assurance hospitalisation*

Le SLFP demande une harmonisation afin que l'assurance hospitalisation dans tous les services fédéraux soit entièrement prise en charge par le service fédéral.

# 1. Fédéral

## Finances

Le large éventail de tâches accomplies par le personnel du SPF Finances est extrêmement important pour le bon fonctionnement de notre économie et de notre pays. En tant que pourvoyeur de services pour le secteur public, le SPF Finances assume d'importantes responsabilités. Les hommes politiques doivent prendre conscience que le SPF Finances est l'un des services publics importants qui garantissent et veillent à ce que les recettes aboutissent dans les caisses de l'État. Cependant, les budgets du personnel ont été tellement réduits que l'effet de cette réduction risque de se faire sentir plus que durement du côté des recettes.

## Les « oubliés » de la fonction publique fédérale

Le SLFP se veut le porte-parole des fonctionnaires oubliés par l'arrêté royal du 13 juillet 2017.

Pour le personnel des établissements scientifiques fédéraux (ESF), les gardiens du patrimoine, les prévisionnistes de l'IRM. Nous demandons une augmentation des allocations et un recalcul complet des indemnités pour prestations irrégulières, que ce soit pour le soir ou le week-end.

Il s'agit de situations spécifiques qui doivent faire l'objet d'un calcul différent, sans omettre de distinguer aussi les prestations 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7.

Le SLFP demande que les conseillers en prévention soient dotés d'un statut distinct afin qu'ils aient également la possibilité d'être promus ou au moins de bénéficier d'une prime correspondant au niveau qu'ils ont atteint.

## Justice

Les membres du personnel des établissements pénitentiaires (EPI), de l'Ordre Judiciaire (OJ) et de la Sûreté de l'État (VSSE) sont d'autres exemples de « fonctionnaires oubliés ».

Le SLFP demande donc et aussi :

- un refinancement complet de la Justice ainsi qu'une révision du cumul des fonctions du personnel des greffes et parquets pour la mise en conformité de la législation avec l'Arrêté Royal de leur statut ;
- l'élimination de la différence dans la mise en œuvre et l'application des décisions prises au niveau du Comité B ;
- l'introduction d'un automatisme pour que ces décisions s'appliquent également et immédiatement au personnel de l'Ordre Judiciaire ;

# 2. La sécurité, une tâche importante de l'autorité

## Défense

Les militaires ne sont pas des fonctionnaires ordinaires simplement au regard de leurs devoirs et de leurs droits qui ne sont pas identiques à ceux du reste du peuple belge, aussi bien du secteur privé que public.

## 2. La sécurité, une tâche importante de l'autorité

En 2022, la première phase de l'alignement salarial qui s'échelonne sur trois ans a eu lieu. Cela ne doit cependant pas s'arrêter là et nous veillerons tous les deux ans à ce qu'un delta salarial ne s'installe pas vis-à-vis des métiers précédemment comparés.

Tout comme cela a été fait pour les traitements, nous souhaitons en tant qu'organisation représentative du personnel qu'un benchmarking avec allocations et indemnités octroyées dans les autres services publics soit réalisé.

Le SLFP demande aussi d'assurer une actualisation et un alignement équitable comme cela a été prévu dans l'engagement final entre la Défense et les partenaires sociaux en juin 2020.

À titre d'exemple, nous plaçons pour un alignement de l'octroi de l'allocation télétravail ainsi que du régime travail à distance.

Vu les politiques envisagées par les pouvoirs exécutifs en matière de transport, il y a lieu de veiller à une approche multimodale de moyens de déplacement. L'approche se doit également d'être complète et tenir compte de l'ensemble des coûts et des éléments qui font que le personnel est plus souvent amené à se déplacer sur des distances plus longues que la moyenne des Belges. Pour rappel, la distance moyenne journalière de déplacement d'un citoyen belge est de 20 kilomètres contre 53 km pour un membre du personnel de la Défense.

À l'heure actuelle, des efforts ont été entrepris en matière de réévaluation de l'allocation de bilinguisme, lire le français et le néerlandais. Cependant, certains membres du personnel sont recrutés et/ou amenés à utiliser l'anglais voire d'autres langues au quotidien de par leur fonction.

C'est pourquoi, selon notre organisation, le plurilinguisme doit être inséré dans la législation pour autant que le niveau d'exercice de cette langue n'ait pas été un prérequis au recrutement.

Il est également important que la 3<sup>ème</sup> langue nationale soit enfin reconnue à sa juste valeur au sein de la Défense et qu'elle soit prise en compte de la même manière que les deux autres langues nationales.

Finalement concernant les civils de la Défense, le SLFP plaide pour :

1. Que les disparités entre civil et militaire, entre autres au niveau des indemnités et allocations sous le même employeur, soient limitées à la spécificité de leur statut. Plus largement, l'octroi du 13<sup>ème</sup> mois et la revalorisation des barèmes doivent être envisagés afin de résorber le retard avec le privé.
2. Que la place du personnel civil soit de plus en plus prise en considération par l'Etat-Major de la Défense. Les postes à pourvoir doivent être plus attractifs et devront se répartir sur tout le territoire. Il est donc primordial de cartographier les postes non opérationnels afin d'ouvrir ces postes au sein de la Défense et continuer à recruter de nouveaux collaborateurs.
3. Que l'accueil, la communication interne et le bien-être du personnel civil travaillant dans un milieu militaire fassent l'objet d'une attention particulière. L'accompagnement du personnel en convention premier emploi ainsi que des contractuels doit être optimisé. En effet, celui qui répond aux attentes doit pouvoir bénéficier des formations et d'informations afin d'optimiser les chances de réussite des examens statutaires.

N'hésitez pas à consulter l'intégralité de la vision du groupe Défense disponible sur son nouveau site internet : <https://www.vsoa-defensie.be/a-propos/vision>.

## 2. La sécurité, une tâche importante de l'autorité

### Police

Le SLFP demande urgemment que l'on exécute les points suivants :

- la mise en œuvre et l'application du budget réel initial, avec arrêt immédiat du financement « IDP ». Il est demandé également une révision créative et adéquate de la norme « KUL », ainsi qu'une augmentation du montant alloué permettant le refinancement complet.
- une revalorisation générale de la fonction de policier, parce que le service de police à la population est vraiment en danger à cause du manque de personnel qui a maintenant atteint un tel niveau qu'il sera difficile à rattraper. Et une première solution aux conséquences immédiates est une revalorisation barémique dans la continuité des deux accords sectoriels conclus : le premier était une correction barémique ; et le second une revalorisation barémique (dont l'impact a été réduit par l'échelonnement décidé par le politique).
- une simplification et une accélération des procédures de recrutements prévues, à savoir au moins 1600 incorporations annuelles.
- la reconnaissance de l'accord dit de « Bologne » en matière de valorisation de diplôme, qu'il soit de promotion sociale, ou d'un niveau différent, tel l'enseignement supérieur professionnel (HB05).

Le phénomène d'un surnombre d'officiers doit être pris en main. La chaîne de commandement doit faire l'objet d'une réforme. La promotion sociale dans ce cadre doit rester essentielle et le recrutement externe doit être limité à 10 %. La structure actuelle est trop lourde, elle fournit trop de cadres au détriment du « bleu dans la rue ». Elle fait également obstacle à une structure d'autorité efficace. La règle du 1/3/9 (encore pire dans la pratique) est dépassée. Une plus grande unité d'autorité est nécessaire. Dans ce même cadre, il est toutefois nécessaire de permettre une promotion interne suffisante, notamment en donnant la priorité à la promotion sociale interne et en limitant uniquement ou autant que possible le recrutement externe des cadres supérieurs aux profils réellement spécialisés.

Enfin, il existe une réelle nécessité de constituer une réserve provinciale.

Le service d'information et de communication de l'arrondissement (SICAD) doit faire l'objet d'une révision globale.

Comment maintenir l'ordre et se faire respecter par la population, si les violences faites aux policiers passent pour normales, comme de simples faits divers ?

Le SLFP souligne que la violence contre la police doit être sévèrement punie. À cet égard, nous demandons le soutien inconditionnel des dirigeants politiques.

Les sanctions relatives aux violences envers les policiers doivent être revues, cela entre aussi dans un processus de bien-être dans le cadre du travail et d'assistance psychologique. Un fonctionnaire bien dans sa tête sera un bon fonctionnaire dans sa tâche quotidienne.

Concernant les pensions, le SLFP demande le maintien des droits acquis, des tantièmes et des coefficients et surtout la réinitialisation de la NAPAP (non-activité préalable à la pension).

### Zones de secours

Le SLFP s'oppose à la régionalisation des zones de secours qui semble se préparer.

Le SLFP rappelle qu'à la suite de la catastrophe de Ghislenghien, une commission d'enquête parlementaire fut mise en place dès le 7 septembre 2004. Cette commission proposa plusieurs pistes d'amélioration en vue de créer une réforme de la sécurité civile, envisagée déjà depuis longtemps par le monde politique belge, mais jamais mise en œuvre.

Les principes de base appliqués pour la mise en place de la réforme sont les suivants, mais ils n'ont jamais été mis en application :

- une méthode de travail uniforme, où tous les corps de pompiers interviennent de manière identique, efficace et sécurisée lors des interventions ;
- une collaboration approfondie et une répartition plus efficace des tâches entre les zones de secours et entre les zones et les unités de la Protection civile ;
- l'innovation et la recherche des meilleurs moyens, formations, procédures et réglementations, ainsi que la possibilité d'échanger les meilleures pratiques. D'où la création, en 2007, du KCCE : le centre de connaissance de la sécurité civile ;
- des économies d'échelle, débouchant sur une affectation budgétaire plus efficace.

Nous constatons malheureusement que cela n'est pas le cas.

Les budgets alloués à la sécurité civile sont-ils bien utilisés ? NON !

Les économies d'échelle débouchant sur une affectation budgétaire plus efficace sont-elles mises en œuvre ? NON !

Une collaboration approfondie et une répartition des tâches entre les zones de secours et les unités de la protection civile sont-elles mises en œuvre ? NON !

L'article 67 de la loi du 15 mai 2007 dispose que les zones de secours sont financées par une série de dotations, entre autres des communes de la zone ; les dotations fédérales, les éventuelles dotations provinciales ; les rétributions des missions dont le Roi autorise la récupération ; des sources diverses.

Nous constatons aujourd'hui, l'erreur historique d'un financement sous la forme d'une dotation.

Les raisons : l'utilisation de dotations ne peut pas être contrôlée au contraire de subsides. L'utilisation du budget alloué aux différentes zones de secours n'est soumise à aucun contrôle effectué par des instances neutres.

Seul le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale, qui ne bénéficie pas de dotations du fédéral égales aux autres zones, est contrôlé par la Cour des Comptes. Le Service d'Incendie et d'Aide Médicale Urgente de la Région de Bruxelles-Capitale bénéficie d'une dotation spécifique.

Le subside est une contribution reçue à une fin spécifique alors que la dotation concourra au financement général et son emploi ne doit pas être justifié. Ce qui veut dire que le pouvoir fédéral octroie des dizaines de millions d'euros à des zones de secours qui sont censés servir à l'amélioration de la formation, à l'achat d'équipement ou de matériel, à la construction ou à la rénovation de casernes, aux recrutements, etc., mais, personne ne vérifie l'exacte destination de ces dotations. Le fédéral signe un chèque en blanc de plus de 170.000.000 € par an en plus des autres dotations que les zones perçoivent, sans pouvoir vérifier l'utilisation de cet argent !

Il s'agit d'un gâchis de l'argent public !

Le SLFP demande donc un financement sous forme de subsides aux zones de secours et à la protection civile avec un contrôle par la Cour des Comptes.

LE SLFP demande l'application effective des principes de base énoncés par la commission d'enquête parlementaire pour mettre en œuvre la réforme des services de secours et de protection civile.

## 3. Les entreprises publiques

Des entreprises publiques modernes sont garantes d'un service public de qualité. Bien que cela soit souvent critiqué, les entreprises publiques restent des moteurs dans le développement économique de notre pays. Mais les entreprises publiques sont présentes pour le citoyen et pour défendre l'intérêt général. Cela signifie qu'il n'est pas possible de les placer simplement sur la même ligne que les entreprises privées. Privatiser les entreprises publiques n'est selon le SLFP pas la voie à suivre.

### Proximus

Le SLFP marque son soutien à l'ensemble du personnel de Proximus et défend l'intérêt général du service public sur base des exigences suivantes :

- une plus grande responsabilité sociétale de la part des dirigeants tant envers la population qu'envers son personnel ;
- un contrôle plus strict de la gestion d'une SA de droit public, afin d'éviter que seul le personnel en soit la victime en cas de problèmes ;
- ne pas sous-traiter le travail sous prétexte que l'externe serait moins cher ;
- la digitalisation ne doit pas être un prétexte de restructurations, mais bien de développements, ce doit être un 'boost' pour l'emploi et la formation permanente ;
- l'application à la lettre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, qui garantit la compétitivité, un service de qualité, et des emplois de qualité ;
- le management doit veiller à la pérennité de l'entreprise, ce qui veut dire veiller à ce que le service rendu soit de qualité, au bien-être des employés, à la concurrence et à la gestion des bénéfices. Des règles doivent être mises en place afin de limiter la course à la maximalisation des profits, avec des sanctions dans ce type de situation ;
- le gouvernement doit rester actionnaire majoritaire pour garantir un service de qualité à l'ensemble de ses clients, un service à un prix correct et des emplois de qualité en Belgique ;
- le gouvernement ne peut être complice d'une délocalisation des emplois vers l'étranger.

### Bpost

Le SLFP continue à s'opposer à la privatisation de Bpost. Le service actuel aux citoyens, d'une part par le biais du facteur qui passe tous les jours et d'autre part par le biais du réseau de bureaux de poste, ne peut être sous-estimé.

Bpost est et reste un employeur important, avec plus de 26.000 employés salariés en Belgique. L'évolution du marché des colis a déjà entraîné des situations illégales et inacceptables chez les concurrents de Bpost, allant du travail non déclaré au travail des enfants en passant par le travail au noir. Le SLFP est également convaincu que tant l'État fédéral que les entités fédérées perdent ainsi d'importants revenus. Cette situation est préjudiciable à la prospérité et au progrès de notre pays.

### Last mile

En outre, Bpost est déjà prête pour l'avenir. Les investissements dans une flotte de véhicules plus vert et la coopération avec de nombreuses autorités locales sont la preuve de l'histoire du "last mile". Plus que jamais, c'est l'une des solutions pour la mobilité et la qualité de vie dans nos villes et villages. Une approche nationale uniforme, au-delà des frontières communales, serait un atout majeur.

### Entreprise publique

Bpost fournit des revenus annuels à son actionnaire principal, l'État belge. La poursuite de la privatisation mettrait en péril ce revenu fixe au profit d'un revenu unique. Le SLFP s'oppose donc aussi à toute privatisation.

## SNCB

### Contrat de service et de performance

La signature d'un nouveau contrat de service public entre le gouvernement et la SNCB et d'un nouveau contrat de performance entre le gouvernement et Infrabel ainsi que la durée de dix ans et l'attribution directe sont plus que satisfaisants.

En signant des contrats de dix ans, le gouvernement fédéral poursuit une vision à long terme et montre qu'il prend au sérieux son ambition de réaliser durablement le transport des biens et des personnes.

Cependant, le travail ne fait que commencer. Maintenant, les ambitions formulées doivent aussi être effectivement réalisées. Le recrutement massif doit être la priorité absolue dans les années à venir. Sans personnel supplémentaire, il n'est pas réaliste d'espérer offrir un service de qualité.

Un accord social garantissant de bonnes conditions de travail, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et un salaire attractif a été conclu. Il est essentiel pour garder le personnel à bord et pour réaliser les ambitions ferroviaires du gouvernement et de la direction dans les années à venir.

Compte tenu des contrats de gestion conclus entre Infrabel, la SNCB et l'État, avec une concentration des efforts sur les deux premières années, le SLFP-Cheminots veut conclure un accord triennal qui offre plus de perspectives au personnel.

Seul un personnel motivé sera en mesure de réaliser les ambitions affichées dans ces contrats. La motivation est actuellement paralysée par le malaise qui règne au sein des chemins de fer belges. La pression au travail due à l'augmentation de l'absentéisme, le manque de personnel, d'équipement, etc. ont un impact négatif sur cette motivation.

En outre, nous ne pouvons pas sous-estimer les augmentations de productivité dans la période 2015-2019, l'absence d'un accord social les années suivantes et l'incidence des mesures de première ligne mises en place durant la période Corona.

En conséquence, le SLFP considère indispensable de proposer à l'ensemble des cheminots des mesures positives et valorisantes qui permettront, d'une part, de stabiliser la situation existante et, d'autre part, d'envisager l'avenir des chemins de fer belges dans un cadre ambitieux socialement et opérationnellement.

Le SLFP insiste également sur le contexte socio-économique instable qui, en vertu de la remise en cause du système d'index, du régime des pensions ou des fins de carrière... affecte le bien-être de notre personnel.

Le SLFP souligne (bien que les chiffres de l'emploi soient inclus dans les plans d'entreprise) :

- la nécessité de la stabilisation de l'emploi, car le niveau de l'emploi de ces dernières années est insuffisant pour assurer des services de qualité ;
- que les mesures prises par le gouvernement dans le cadre de l'accord sur le travail soient également déposées au Comité A. L'obligation pour chaque employé de suivre quatre jours de formation en 2023 et cinq jours d'ici 2024 suivra donc également le débat au sein des chemins de fer belges et aura donc indéniablement un impact sur les quotas nécessaires ;
- que les perspectives de recrutement par entité doivent être correctement évaluées ;
- que l'aspect formation ne soit pas négligé dans les processus de promotions internes afin de donner au personnel des chances de promotion.

## 3. Les entreprises publiques

Le SLFP demande :

- que l'emploi statutaire reste une priorité ;
- un recrutement massif au juste niveau ;
- une révision complète des barèmes, vu qu'il n'y a pas eu de changement sur ce point depuis 2008 ;
- la revalorisation des compétences spécifiques, qui permettrait d'éviter l'externalisation de ces fonctions ;
- la réunification des entités Infrabel et SNCB.

## 4. Régional

### *Les régions, provinces et communes*

Le monde politique devrait informer correctement les citoyens sur l'utilité du secteur public. La fonction publique doit avoir une meilleure image.

Le SLFP veut des mesures concrètes : l'actualisation des organigrammes, le remplissage du cadre dans l'ensemble des administrations, la révision des barèmes lors des appels à recrutements, de même que l'application généralisée de la circulaire d'avril 2013 révisant les barèmes des administrations concernées.

Le SLFP souhaite une meilleure répartition des subsides APE (Aide à la Promotion de l'Emploi). Il faut veiller à ce que la législation soit appliquée concernant les conseillers en prévention au sein du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT).

Les heures supplémentaires doivent être enregistrées et leur enregistrement doit être un droit, afin de permettre la planification de ces heures par le titulaire tout en veillant à maintenir l'intérêt du service. Ces heures supplémentaires doivent être réduites pour faire place à des engagements.

Le SLFP insiste sur la mise sur pied du système de pension complémentaire (2ème pilier) pour les contractuels et d'inciter les administrations à nommer aux emplois statutaires.

Le SLFP insiste sur le caractère particulier du secteur soins de santé pour demander :

- une répartition équitable des subsides APE entre les hôpitaux des secteurs public et privé ;
- que la pénibilité de la tâche du personnel soignant soit prise en compte dans le calcul de l'âge de la pension, maintenir les aménagements de fin de carrière selon les cas à 45 ans, 50 et 55 ans (avec adaptation si allongement de carrière), et entre autres la réintroduction de fin de carrière à mi-temps avec maintien de la prime complémentaire de l'ONEM comme pour le fédéral ;
- de cesser la privatisation du secteur public. La privatisation des lieux de repos donnera lieu à un service moins qualitatif. La volonté de gagner de l'argent en économisant à tout va ne peut garantir un service de soins de santé de qualité ;

## 4. Régional

- il n'y a pas eu de hausse linéaire des rémunérations dans les administrations locales depuis plus de 30 ans, avec pour impact un traitement inférieur, mais aussi une pension inférieure. Alors que durant toute sa carrière, le fonctionnaire aura assuré des fonctions surchargées. Le fonctionnaire des autorités locales est purement et simplement oublié. Les autorités locales en Flandre disposent désormais d'une grande autonomie pour prendre leurs propres décisions en la matière.

Le SLFP réitère sa remarque concernant le respect des partenaires sociaux et du dialogue social par les autorités régionales au travers du Comité C1.

### Bruxelles

#### Revalorisation barémique

Les échelles barémiques à Bruxelles sont très différentes de celles de la Flandre et de la Wallonie. Elles diffèrent même en fonction de l'administration ou de l'organisme d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale dans lequel on travaille. Ces différences de salaires sont inacceptables pour le SLFP. En outre, les barèmes ne sont pas compétitifs par rapport à d'autres entités, ce qui vaut a fortiori pour d'autres conditions de travail attrayantes (mobilité, possibilités de promotion...).

Le SLFP insiste sur le fait que les salaires doivent devenir plus attractifs, sinon les gens "déménageront" pour obtenir un salaire plus élevé. Ce qui ne colle certainement pas avec la vie par définition plus chère dans la capitale.

Nous parlons au niveau local d'une différence salariale comprise entre 18% et 39% selon les niveaux.

La suppression du niveau E au niveau local n'est pas envisageable de but en blanc.

Le SLFP demande de procéder à une assimilation du barème de la Région wallonne.

#### Allongement des échelles barémiques lié à l'allongement de la carrière

Le SLFP plaide pour un allongement des échelles barémiques lié à l'allongement de la carrière à 67 ans.

À la place d'une carrière de 27 ans (niveau A) à 31 ans (niveau E à B) dans les communes et CPAS de Bruxelles, une carrière barémique complète de 45 ans devrait pouvoir être prise en compte.

#### Le SLFP réclame la nomination

En outre, le recrutement statutaire a été inclus comme principe dans l'accord de coalition 2019-2024, mais n'a jamais été pleinement mis en œuvre.

En effet, de nombreux contractuels sont toujours en attente d'un recrutement statutaire, un principe également prévu dans le même accord de gouvernement. Par conséquent, de nombreux fonctionnaires partent vers l'administration fédérale, où ils peuvent être nommés.

Le SLFP regrette profondément que l'accord de gouvernement n'ait pas été respecté à cet égard.

La volonté du Gouvernement bruxellois est bien de statutariser.

## 4. Régional

Il y a lieu de revoir en profondeur le soutien financier de la Région afin de concrétiser cet objectif. Les incitants financiers qui permettront une nomination et donc l'emploi de personnel statutaire doivent être revus à la hausse. La réglementation actuelle ne le permet pas. Le budget devait s'élever au moment de la nomination à 4000 € par agent (6000 € pour un ACS) et ensuite 2000 € annuellement (3000 € par ACS).

### **Mobilité Région de Bruxelles-Capitale**

Le SLFP demande l'instauration d'un régime de mobilité interne, intra et extra régional tant pour les agents statutaires que contractuels, par souci d'égalité de traitement et dispositions prises en ce sens pour les congés pour les agents contractuels.

L'accord de gouvernement 2019-2024 prévoit le principe d'une mobilité maximale, mais la fragmentation des administrations et des organismes d'intérêt public, dont la plupart ont des statuts différents, limite considérablement la mobilité dans la pratique. Cette situation est inacceptable pour le SLFP.

### **Financement d'un second pilier de pension**

Le financement d'un deuxième pilier de pension a mis à mal financièrement certaines administrations qui pensaient faire des agents contractuels une majorité de leur personnel.

Certaines administrations ont, du coup, repris par paliers la statutarisation de leur personnel, quand celui-ci était dans les conditions (brevet Selor-*'travailler pour'*, ancienneté, etc.),

Mais cette procédure n'a pas permis d'équilibrer les budgets des cotisations du deuxième pilier.

De plus, d'autres discussions sont en cours sur les pensions des agents statutaires.

Le SLFP demande au gouvernement de faire une proposition de financement d'un second pilier, cohérent au regard du modèle préconisé en matière de nomination, ainsi que l'uniformisation du système de pension complémentaire entre le régime statutaire et contractuel et cela sur base du secteur privé.

De même, le SLFP demande la révision des barèmes existants et création de nouveaux barèmes pour les fonctions spécifiques.

Au niveau local, le SLFP soutient la demande d'une uniformisation des échelles barémiques des services des collèges et des régions, ainsi que l'abolition de la retenue de 13,07% concernant le pécule de vacances et l'augmentation de l'allocation de fin d'année. Développer des synergies en matière de négociations régionales et communautaires (Commission Communautaire Francophone CoCof) est nécessaire.

### **Le « New Ways of Working » ne doit pas se faire au détriment des fonctionnaires**

Le SLFP conteste toute introduction de "nouvelles méthodes de travail" si elles sont utilisées au détriment des fonctionnaires.

Pendant la pandémie de Covid, il était pratique pour l'autorité de permettre aux fonctionnaires de travailler à domicile et des exemptions de service ont été accordées si nécessaire. Aujourd'hui, ces nouvelles méthodes de travail sont soumises à tant de règles que les fonctionnaires peuvent être sanctionnés. Ce n'est pas du tout le but recherché.

## **Les économies ne doivent pas pénaliser les fonctionnaires**

Le gouvernement bruxellois évoque régulièrement la mauvaise situation budgétaire.

Des économies sont annoncées dans les administrations et des groupes de travail comme Optiris sont mis en place pour combler le déficit. Le SLFP est formel : le personnel ne doit pas être victime de la situation budgétaire de la Région !

## **Une ligne hiérarchique claire pour la fonction publique à Bruxelles**

Enfin, le SLFP exige une fois pour toutes une ligne hiérarchique unique pour la fonction publique bruxelloise.

Actuellement, ce n'est pas seulement le ministre de la Fonction Publique qui est compétent, mais aussi les ministres de tutelle des différents organismes d'intérêt public qui sont responsables de la politique du personnel des institutions qui leur sont rattachées.

Cette autonomie des nombreux organismes d'intérêt public rend impossible une fonction publique bruxelloise unifiée.

## **Bruxelles Propreté**

### **Problèmes dus aux économies**

Les problématiques ont toutes la même cause : les nombreuses restrictions budgétaires incessantes imposées par le Gouvernement de la Région Bruxelloise. Cela impacte directement et négativement l'exécution des missions de l'Agence Régionale de Propreté ainsi que le bien-être au travail de son personnel.

Le service du nettoyage est particulièrement touché. Le sous-effectif assez important ne sera pas comblé, car le Gouvernement a restreint le budget affecté à l'engagement du personnel. Le SLFP demande d'engager en urgence environ 150 agents supplémentaires pour assurer de manière optimale les missions de ce service.

Il en va de même pour les deux nouveaux RECYPARKS que le Gouvernement a tenu à ouvrir en 2024 afin d'augmenter l'accès de la population bruxelloise aux déchèteries, mais pour lesquels il refuse de financer et d'autoriser l'engagement de personnel pour y travailler.

Par conséquent, le SLFP demande que les budgets alloués à Bruxelles Propreté soient revus à la hausse afin de lui permettre de fonctionner correctement et d'assurer ses missions, sans devoir régulièrement refuser d'octroyer des congés à son personnel ou à le contraindre à travailler dans des conditions de plus en plus difficiles.

### **Maintien de l'emploi statutaire**

Le SLFP demande également que le Gouvernement respecte ses engagements en ce qui concerne notamment sa décision de soutenir l'emploi statutaire et de donner la priorité à celui-ci, comme indiqué dans l'accord sectoriel - Protocole 2022/11 (mesure numéro 5) du Comité de négociation du Secteur XV.

## 4. Régional

### Wallonie

#### Statutarisation

Via l'application de l'article 119 quater § 2 (élargissement de l'article 119 quater), de nombreux contractuels ont été statutarisés sous certaines conditions dont une est la réussite d'une épreuve générique 'Selor'/'Travailler pour. be' (un peu moins de 4.000 dont environ 50 % pour le Service Public de Wallonie « SPW » et 50 % pour les Unités d'Administration Publique « UAP »).

Le SLFP présentera au prochain gouvernement wallon le paquet de revendications suivantes :

- une augmentation de la valeur du titre-repas au montant max. légal ;
- une revalorisation de certaines échelles du niveau B ;
- une augmentation progressive de l'allocation de fin d'année pour atteindre un montant équivalent au pécule de vacances ;
- des mesures qualitatives qui seront identifiées dans les prochains mois.

Dans le cadre de la convention sectorielle 2020-2023 signée par le gouvernement wallon et le seul SLFP, ce qui est inédit, le SLFP a fait une demande concernant une réforme de la sélection statutaire pour continuer à améliorer et accélérer les recrutements du personnel statutaire en dehors de l'article 119 quater § 2 et notamment via une mutualisation des membres du personnel certifié SELOR ainsi que des structures administratives entre le SPW et les UAP.

#### Congés annuels

Le SLFP a demandé et obtenu par le protocole d'accord signé le 05.02.2024 qu'un jour de congé annuel de vacances soit ajouté à 65 et 66 ans compte tenu du report de l'âge légal de la mise à la retraite à 66 ans (en 2025) et 67 ans (en 2030).

#### Régime disciplinaire

Le SLFP a demandé et obtenu par le protocole d'accord signé le 05.02.2024 la mise en place d'un régime disciplinaire adapté pour les membres du personnel contractuel, à l'instar du régime appliqué aux membres du personnel qui est le Statut.

#### Allocation de foyer ou de résidence

Le SLFP a demandé et obtenu dans le cadre de la convention sectorielle signée avec le gouvernement wallon l'intégration de l'allocation de foyer ou de résidence dans les échelles de traitement dès le 1er janvier 2024.

#### Révision Générale des Barèmes

Le SLFP-ARL-Wallonie a travaillé depuis plus de 2 ans sur la modernisation de la Révision Générale des Barèmes (RGB) vieille de plus de 30 ans.

Cette RGB désuète, inadaptée à la réalité de terrain d'aujourd'hui était en inadéquation avec les attentes légitimes des fonctionnaires des administrations locales et régionales qui ont un grand besoin de clarté sur leur carrière et l'évolution de celle-ci.

Depuis plus de 30 ans, cette RGB (Circulaire Wallonne) a été appliquée par les administrations de manière aléatoire. Il est grand temps que cela change !

Un grand pas en avant a été réalisé en cette année 2024, la RGB a été revue en Wallonie et ses grands principes seront coulés via une circulaire.

Elle sera profitable à l'ensemble des travailleurs des administrations locales et régionales : plus de clarté et plus de lisibilité des évolutions de carrières. Celles-ci seront plus nombreuses et mettront en valeur le travail effectué et les qualifications acquises. Le diplôme ne sera plus la seule porte d'évolution pour le personnel !

La formation continue et le travail au quotidien seront un levier important pour tous les travailleurs afin de faire valoir leurs connaissances et compétences via les évolutions et les promotions.

Celles-ci seront possibles aussi via des délais raccourcis, notamment pour les bas et moyens salaires.

Il sera plus facile d'obtenir une mobilité et de faire valoir les années d'expérience valorisable.

De nouvelles grilles barémiques ont été introduites afin d'éviter les carrières planes. Fini les impasses !

Le SLFP-ALR-Wallonie :

- est conscient que tout n'est pas encore parfait, mais un grand pas a été accompli ;
- continuera son travail afin que :
  - les carrières dans les administrations locales et régionales soient valorisées, encore plus valorisantes et permettent l'épanouissement via des formations d'avenir ;
  - cette RGB continue à évoluer favorablement pour devenir le socle fondateur d'une Fonction Locale et Régionale solide ;
  - l'équité de traitement soit garantie dans l'évolution et dans la réalisation de la mise en œuvre de cette nouvelle RGB dans l'ensemble des pouvoirs locaux ;
- a la conviction d'avoir été à la hauteur des enjeux jusqu'à ce jour, et est fier du travail accompli pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de notre secteur ;
- s'engage clairement pour les objectifs de 2024 et au-delà, la mise en place de ce Décret et des circulaires dans vos administrations avec comme objectif toujours plus d'équité et de valorisations du personnel dans nos administrations.

## Flandres

### Pour un emploi statutaire

Le SLFP-ALR-Flandres s'en tient au principe selon lequel les recrutements doivent être effectués par le biais de procédures statutaires et n'acceptera jamais que la norme pour pourvoir un poste vacant au sein des administrations flamandes soit le recrutement contractuel. Tous les postes clés doivent être occupés par des statutaires, en tenant compte du principe selon lequel la continuité et l'indépendance sont cruciales au sein des services publics.

### Rémunération concurrentielle

Le SLFP-ALR-Flandres insiste sur le fait que la rémunération au sein de tous les services des administrations flamandes doit être compétitive afin de rendre le travail pour les autorités flamandes attrayant. Pour ce faire, les échelles barémiques actuelles doivent être mesurées par rapport à un benchmarking. Le système de rémunération actuel « modernisé » ne répond pas du tout à ces conditions.

## 4. Régional

### **Respect pour le statut syndical**

Le statut syndical prévoit que l'autorité est obligée de négocier ou concerter sur les matières se rapportant au personnel. Le SLFP veille au respect de cette règle.

### **Décret licenciement**

Ces dernières années, le gouvernement flamand a mené des politiques indubitablement contraires à l'intérêt général et au bien-être du personnel et des citoyens. Les politiques locales réformées et l'autonomie locale étendue mettent en péril la démocratie et sont pernicieuses pour l'avenir de nos membres et des citoyens.

Malgré la forte opposition des syndicats, le gouvernement flamand a également approuvé le décret licenciement. Ce décret permet de licencier plus facilement le personnel statutaire.

Le SLFP-ALR-Flandre s'y est toujours opposé et a donc introduit un recours en annulation auprès de la Cour Constitutionnelle.

### **Pour un emploi statutaire**

Le SLFP se bat pour maintenir l'emploi statutaire afin que l'arbitraire politique n'ait pas sa place. L'objectivité et l'équité sont essentielles dans un environnement où le politique détient beaucoup de pouvoir et est proche des citoyens. La nomination statutaire doit redevenir la règle et l'emploi contractuel l'exception.

### **Contre la privatisation**

Ce décret licenciement laisse également plus de place à la privatisation et à la suppression de différents services au sein des administrations locales et provinciales. Le maintien d'un service public, en revanche, garantit que les soins de santé et les services au public restent abordables et accessibles.

Le SLFP continue de lutter contre les privatisations dans le secteur public (des soins de santé). Il en va de l'intérêt du personnel et des citoyens.

L'une des alternatives à la privatisation est donc la réintroduction de l'emploi statutaire.

Cela rend le secteur à nouveau attractif et crée un environnement de travail plus stable. C'est un élément positif qui ne peut qu'aboutir à une situation où tout le monde est gagnant.

### **Bien-être et équilibre « travail-vie privée »**

Le SLFP insiste sur l'urgence d'améliorer les conditions de travail et de réduire la pression au travail. Il est aussi nécessaire de créer un environnement de travail sain et de garantir le bien-être des travailleurs. Ces défis exigent un engagement continu et une collaboration à différents niveaux.

## 5. Communautés

### *Enseignement et Onderwijs*

Bien que l'enseignement soit une compétence qui relève respectivement de la Communauté Française et Flamande, le déficit est le même de part et d'autre de la frontière linguistique.

Le VSOA-Onderwijs et le SLFP-Enseignement demandent :

- un salaire plus attractif et compétitif et le maintien du régime de pension actuel pour les enseignants ;
- l'accompagnement des jeunes enseignants, afin d'éviter qu'ils ne quittent rapidement l'enseignement ;
- de donner aux enseignants la confiance, le temps et l'espace nécessaires pour réaliser un enseignement de qualité ;
- de soutenir et réévaluer les enseignants dans leur professionnalisme ;
- de respecter les enseignants dans leur mission principale qui consiste à dispenser un enseignement pédagogique en tant que droit fondamental de tous les élèves ;
- de protéger les enseignants des attentes sociales irréalistes ;
- de proposer un travail attrayant et vivable ;
- de rendre la profession d'enseignant plus attrayante.

De plus, il est demandé la modernisation des infrastructures.

Le VSOA-Onderwijs demande que des mesures soient prises pour rendre la profession d'enseignant attrayante et la maintenir praticable afin d'apporter une solution à la pénurie d'enseignants.

Le SLFP-Enseignement a pour sa part attiré l'attention des responsables politiques sur le manque de reconnaissance dont souffre le personnel enseignant, dont témoigne la grave pénurie de personnel. Le SLFP -Enseignement demande le maintien des formations actuelles et la mise en place de nouvelles formations, y compris dans les langues et les nouvelles technologies.

### *Communauté française*

Le SLFP demande au gouvernement d'investir dans la fonction publique.

Le SLFP demande que l'image de la Fonction publique soit redorée.

Le SLFP demande que le statut reste la norme. Le nombre de statutaires diminue au sein du Secteur XVII. Le SLFP souhaite une procédure allégée de statutarisation des contractuels engagés comme c'est le cas en Région Wallonne, au lieu d'un projet qui veut tendre vers un taux de statutarisation de 65%. Le SLFP demande que tout le secteur XVII puisse avoir accès au statut.

Le SLFP souhaite une revalorisation des barèmes afin qu'ils soient identiques à la Région Wallonne.

Les missions confiées au niveau du secteur XVII sont de plus en plus nombreuses à l'inverse du personnel qui lui, n'a plus la capacité de remplir toutes ces missions. Il est à noter que les services continus comme le SPORT ne disposent plus des moyens humains pour assurer entièrement leurs compétences.

Le SLFP recommande qu'un travail de fond soit réalisé en concertation avec les organisations syndicales pour répondre à la situation critique que traverse le secteur de l'Aide à la jeunesse à la suite des différentes crises (sanitaire et financière).

## 5. Communautés

Il est nécessaire de mettre en place de réelles normes d'encadrement dans les Institutions publiques de protection de la jeunesse (IPPJ) et Services de l'aide à la jeunesse/Services de la protection de la jeunesse (SAJ/ SPJ).

Il est indispensable de créer des places pour accueillir les jeunes en situation de danger.

Le SLFP souhaite que l'on puisse agir depuis le plus jeune âge dans la protection de la jeunesse.

Les services Fixation-Liquidation-Traitement (FLT) des enseignants doivent faire face à de nouvelles missions et sans cesse de nouvelles réglementations avec une complexification du secteur.

Le SLFP souhaiterait une reconnaissance pécuniaire et des tâches d'expert.

Il est indispensable de mettre à disposition des agents des logiciels informatiques performants et non des programmes des années 1970.

Le manque de personnel est criant dans les services de l'Administration de l'enseignement, tels que les services des équivalences, jury, chambre de recours, Direction des titres et Fonctions et de la gestion des Emplois, etc.

Cela amène l'Autorité administrative à proposer des mesures inacceptables par rapport au statut, comme l'appel à des volontaires pour venir momentanément renforcer les équipes en contrepartie de jours de récupération.

Au niveau de l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), il est essentiel que le nombre des milieux d'accueil augmente, car il est insuffisant pour répondre à la demande des jeunes parents. De plus en plus de parents doivent prolonger leur congé par manque de place pour leurs nouveau-nés.

Au vu de l'allongement de la carrière, le SLFP souhaite que le gouvernement propose un aménagement de fin de carrière digne de ce nom. Nous pensons à nos surveillants et éducateurs dans les IPPJ, nos travailleurs dans les SAJ/ SPJ et nos Maisons de Justice, nos puériculteurs dans les Services d'Accueil Spécialisés de la Petite Enfance (SASpe), nos Partenaires Enfants-Parents (PEP's) de l'ONE ainsi qu'au personnel du Centre de Prêt de Matériel (CPM) de Naninne.

Le SLFP demande que la concertation sociale soit respectée et que le gouvernement respecte les conventions sectorielles qui ont été signées.

Comme repris dans la convention sectorielle 2021-2022, le SLFP demande au gouvernement de la Communauté Française de financer un deuxième pilier pour la pension de nos contractuels.

Le SLFP souhaite l'instauration d'une mobilité et d'une réintégration au sein de tout le secteur XVII, autant pour les statutaires que pour les contractuels.



# Notes

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, intended for taking notes.





**Secrétariat général SLFP**

Boulevard Baudouin 20-21 - B- 1000 Bruxelles

E.R. : François Fernandez-Corrales, Président général SLFP