



MÉ MORANDUM

PLUS DE RESPECT POUR
LE FONCTIONNAIRE !



Sommaire

■	Introduction	3
■	Respect de la concertation sociale	4
■	Développement durable et mobilité	4
■	La Fonction Publique est régaliennne par essence	5
■	Revalorisation de la carrière	6
■	Les pensions publiques	6
■	Maintien de l'emploi statutaire	7
■	1. Fédéral	
	Pas de dégradation des institutions Fédérales	9
	Inclusion travail-maison	9
	Les oubliés de la fonction publique fédérale	9
■	2. La sécurité, une tâche importante de l'autorité	
	Défense	10
	Police	10 - 11
	Zones de secours	11
■	3. Les entreprises publiques	
	Proximus	12
	Bpost	12 - 13
	SNCB	13
■	4. Régional	
	Les régions, provinces et communes	14
	Bruxelles	15 - 16
■	5. Communautés	
	Enseignement et Onderwijs	17

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.

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 qui 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.

Le SLFP demande que toute décision, notamment dans la gestion et/ou le fonctionnement comporte une dimension « Gender ». 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 de l’intelligence artificielle. D’ores et déjà cela nécessitera un investissement d’au moins 1 milliard d’ici 2030. En effet, constat est fait par les experts de « AI4Belgium Coalition » (qui associe l’administration fédérale et régions) que la Belgique ne possède actuellement 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.

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 au sein des services publics.

En matière de pensions, le SLFP exige des pensions dignes qui permettent à tous de vivre décemment. Le SLFP plaide pour un renforcement du premier pilier de pension et demande pour le personnel contractuel des services publics qui n’en bénéficient pas à ce jour, la mise en place d’un système de pension complémentaire (second pilier) financé à suffisance.

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.

Lors de son congrès de décembre 2018, la CGSLB a présenté son plan de travail concernant la politique future de 2020-2025, et plus largement son appréhension du futur accord gouvernemental.

Le SLFP rejoint la CGSLB sur certains points comme le respect de la concertation sociale. Comme la CGSLB, le SLFP défend le dialogue social efficace et respectueux, cela demande une implication totale de tous. Et ceci vaut pour toutes les parties autour de la table.

Développement durable et mobilité

“ Au sujet de la thématique relative à la mobilité, source de stress, de pollution, 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 prochaine législature, mais poser les balises de vraies avancées, avec un réel impact positif et sur la mobilité, et sur le bien-être des travailleurs.

L'amélioration de la mobilité est en effet, un facteur environnemental non négligeable.

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.

En effet, il n'y a pas de Jobs sur une planète morte !

Le SLFP est attentif à l'aspect environnemental.

Nous proposons de promouvoir l'intégration de mesures sociales d'accompagnement relatives au changement climatique. Et nous demandons de nouveaux moyens de financement pour l'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments.

La Fonction Publique est régaliennne par essence

“ Décennie après décennie, le citoyen s’est vu imposer l’image d’un service public agonisant et ne servant plus vraiment les citoyens.

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

Le SLFP regrette que les Gouvernements successifs n’aient pas pris en compte l’importance du financement global des services publics.

Le SLFP rappelle que les dernières revalorisations salariales remontent à la réforme dite « Copernic », soit il y a près de 20 années.

Attirer des talents au sein de la fonction publique fédérale passe obligatoirement par une politique salariale et un statut attractif.

L’allocation actuelle de travail par équipes successives est contre-productif et rend impossible une organisation flexible. De plus, le système est démotivant pour les collaborateurs. L’allocation 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 régalienn de l’Etat qui permet la réalité d’un service public au service de tous. Arrêtons la logique des économies linéaires aveugles sur les enveloppes de personnel!

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

Toutefois, le terme de ‘performant’ semble avoir été interprété de manière mathématique par les autorités et donc à comprendre qu’il s’agit de source d’économies à réaliser.

Pour le SLFP, le terme performant se comprend par adapté aux réalités quotidiennes de notre société. En d’autres termes, il faut lui donner les moyens humains et matériels nécessaires à l’accomplissement de sa fonction de service public au service de tous.

Les responsables politiques ne peuvent plus fermer les yeux sur l’urgence d’un refinancement global, orienté « client » et non pas uniquement résultats.

La fonction publique a un besoin criant de talents. Recruter des personnes qualifiées et investir 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 de son personnel. Pour y parvenir, il faut miser son capital humain et le soutenir.

Le défi sera 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 continue 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.

Les pensions publiques

“ La réforme des pensions du secteur public s’est faite de manière assez chahutée.

Pour rappel, le fait de faire passer l’âge de départ à la retraite de 65 à 67 ans ne figurait dans aucun programme des partis politiques.

Les récents sondages auprès de la population de toutes les régions du pays confondues, démontre que cette décision n’est pas acceptée par la grande majorité des citoyens. Au contraire la majorité souhaite que l’on revienne à l’âge légal de 65 ans.

Par ailleurs, le financement des pensions futures doit être débattu et le SLFP soutient l’idée que d’autres modes de financements, que le financement sur les forces du travail, est possible.

Le SLFP défend le système d’un premier pilier de pension fort et financé à suffisance.

Dans cette même optique, le SLFP soutient qu’une carrière complète de travail (45 années) doit ouvrir le droit à une pensions équivalente à 75% de la dernière rémunération.

L’âge de la retraite doit non pas être imposé à 67 ans à partir de 2030, mais doit être laissé au libre choix de l’agent en fonction des paramètres évoqués ci-dessus.

En ce qui concerne la pension complémentaire pour le personnel contractuel, le SLFP demande que le montant de la cotisation soit de minimum 3% pour tous les secteurs.

Enfin en matière de tantièmes préférentiels, le SLFP rappelle que la réforme initiée dans le cadre de l'harmonisation, n'a débouché sur rien de concret. Par conséquent, les régimes en vigueur actuellement sont maintenus.

Malheureusement, seuls les régimes spéciaux (cheminots et militaires) restent inchangés.

Les autres régimes préférentiels voient les coefficients de majoration diminués régulièrement jusqu'à atteindre 0,5% en 2022.

Le SLFP demande qu'il soit mis fin à cette discrimination et que le nécessaire soit fait pour geler cette dégressivité jusqu'au moment où une solution globale sur la pénibilité soit trouvée.

Maintien de l'emploi statutaire

“ Le SLFP défend l'emploi statutaire. la privatisation des services publics n'est pas la solution. Nous vous renvoyons à notre étude sur la contractualisation de la fonction publique.

Le SLFP souhaite une véritable politique de gestion du personnel et 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. Le nord du pays a démontré que le maintien des deux systèmes était viable et ont toutes les raisons d'exister. Le personnel qui exécute ses fonctions en télétravail ne serait pas pénalisé de cette manière.

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 telle que l'anglais, sans cette connaissance, il est impossible de pouvoir continuer à fonctionner efficacement.

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 SCIENSO 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.

Inclusion travail-maison

Le SLFP réclame la révision de la redevance de télétravail. Effectivement, les frais engendrés par la session de télétravail sont plus importants que la redevance actuelle de 20€, et donc pénalise les fonctionnaires faisant du télétravail.

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. Augmentation des allocations et indemnités pour prestations irrégulières doivent être complètement recalculées que ce soit, du soir, du week-end, et ce pour le personnel des instituts scientifiques fédéraux (FWI) ; les gardiens du patrimoine, les prévisionnistes de l'IRM.

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 de ne pas oublier la revalorisation barémique des traitements des membres des services extérieurs de la Sûreté de l'Etat. Et profiter de cette revalorisation pour corriger l'anomalie barémique pour les grades B4a-B4b.

Il est demandé également 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.

Le SLFP demande une harmonisation en matière d'assurance hospitalisation au sein des services publics fédéraux en y incorporant notamment le personnel de l'Orchestre National de Belgique.

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

Défense

Le SLFP est dans l'attente d'avancées précises sur les sujets comme la pénibilité et la spécificité de la fonction de militaire, que ce soit en service international ou national, les risques inhérents à la fonction militaire sont bien réels. Il est donc absolument nécessaire d'investir dans le potentiel humain, investir dans ces hommes et ces femmes qui protègent le pays et qui sont envoyés en mission à travers le monde.

Le SLFP demande une revalorisation salariale, où soient incluses les définitions de différents marqueurs comme les manœuvres, opérations, exercices.

Le SLFP souhaite une nouvelle approche GRH (gestion des ressources humaines), qui permettrait la planification harmonieuse de la carrière et de la vie de famille, nul doute que ceci améliorerait la motivation des engagés et des futures recrues. La prise en charge de dossiers spécifiques tels que le dossier des pensions, des congés de maladie.

Police

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

- Mise en œuvre et 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, et mettre l'accent sur l'image de celle-ci.
- Les procédures en place doivent permettre une simplification, une accélération, et la pérennisation de l'ensemble de la procédure. Cela permettra d'avoir le nombre de recrutements prévus, à savoir 1400 incorporations annuelles.
- De même qu'il est demandé 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 que l'enseignement supérieur professionnel (HB05).

Ceci s'exprime par la mise en avant du phénomène d'un surnombre d'officiers. L'unité de commandement doit faire l'objet d'une réforme.

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

Le service d'information et de communication de l'arrondissement ou '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 des actes ordinaires et tout à fait normaux. Il est nécessaire que la police ait le soutien inconditionnel et tous azimuts en matière de violences.

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 de la NAPAP.

Zones de secours

Le SLFP constate que la réforme n'a pas permis de régler le sous-effectif chronique du personnel. Qu'il y a un manque cruel de moyens et que beaucoup de casernes sont dans un état d'insalubrité.

Le SLFP réclame la reprise de cette réforme de la sécurité civile initiée afin d'accroître l'efficacité et la rapidité d'intervention des services d'incendie et des unités de la protection civile.

En octobre 2014 il avait été décidé, dans l'accord de gouvernement, de mettre tout cela en application et veiller à finaliser cette réforme.

Le SLFP demande une uniformisation des zones de secours, le renforcement des services d'inspection qui permettra la vérification, de la ventilation du budget alloué par le fédéral aux différentes zones.

Une attention toute particulière en matière de bien-être au travail est nécessaire et ceci en raison des risques pour la santé liés à ce métier.

Le SLFP demande un appui fédéral substantiel pour la ville de Bruxelles, au vu des nombreux sites potentiellement dangereux, OTAN, métro, aéroport. N'oublions pas les sites classés « SEVESO », au nombre de 4 rien que pour la région de Bruxelles-Capitale.

La fermeture de la caserne la plus proche de la protection civile de Bruxelles réduit encore plus les chances d'une intervention efficace et rapide sur les lieux.

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 ont aussi une dimension publique. Elles sont présentes pour le citoyen et pour défendre l'intérêt général. Cela signifie qu'il n'est pas possible de les placer tout simplement sur la même ligne que les entreprises privées. L'ardeur de certains politiciens de vouloir 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.

Le SLFP défend l'intérêt général du service public au travers des remarques 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 de tous ;
- l'application à la lettre de la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, celle garantissant 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, à la gestion des bénéfices. Une barrière doit être mise en place afin de limiter la course aux profits maximums. Une sanction devrait être prévue dans ce type de situation ;
- l'état 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 ;
- l'état ne peut être complice d'une délocalisation des emplois vers l'étranger.

Bpost

Le SLFP s'oppose à la privatisation de Bpost.

Suivant l'exemple de l'Etat néerlandais concernant sa propre poste (Post NL), il est demandé à l'Etat, qui est majoritaire à plus ou moins 51%, de faire du protectionnisme afin de garantir qu'aucune opération de privatisation n'ait lieu.

Cela aura pour effet de conserver les emplois réguliers au sein de Bpost, et donc de garantir un service de qualité.

Contrat de gestion de 2022

Il est indispensable d'y renforcer l'aspect social, celui-ci permettra de bétonner la position de Bpost sur le terrain, par la présence de ses facteurs, partout sur le territoire, et, qui passent chaque jour, dans chaque boîte aux lettres, ou par les employés de bureau qui assurent un contact tout aussi privilégié lors de la remise de colis ou de courrier. Qui peut faire mieux que Bpost, alors que son réseau est implanté et fonctionnel depuis tant d'années et donc la confidentialité du courrier est garantie par l'emploi régulier.

Last mile

Le SLFP demande qu'il soit attribuée une mission de « last mile ».

Ceci pour garantir un service égal pour tous les acteurs sur le marché de l'e-commerce et c'est bénéfique et pour la mobilité et pour l'environnement.

Le SLFP demande un social level playing field comme garantie contre le dumping social.

SNCB

Equation et inéquation

Le SLFP s'inquiète des décisions prises par le gouvernement qui annonce que le budget de l'entreprise serait sévèrement diminué.

Après la coupe budgétaire des moyens, on annonce une coupe dans le personnel, envisagée pour 2020 abaissant le nombre d'emplois à +/- 9700 ETP, pour répondre à la diminution du budget alloué par l'Etat, alors que le nombre de voyageurs a, quant à lui, augmenté et continue d'augmenter.

Performances

Le groupe cheminot déplore cet état de fait, dans ces conditions, comment la SNCB peut-elle garantir aux voyageurs des services performants, tels que le respect des horaires, une meilleure circulation des trains, et surtout, la sécurité qui est, sans conteste, un aspect capital tant pour les employés que pour les passagers.

Le SLFP souhaite :

- le maintien de l'emploi au niveau actuel, plus de diminution ;
- le retour aux emplois statutaires, diminuer la contractualisation voire l'arrêter ;
- la revalorisation des compétences spécifiques, cela permettrait d'éviter l'externalisation de ces fonctions ;
- une révision complète des barèmes, puisque sur ce point cela fait plus de dix ans qu'il n'y pas eu de changement ;
- la garantie du maintien à long terme, de la Caisse des soins de santé, de la Caisse de solidarité sociale ;
- 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. Cela permet aussi de valoriser la fonction publique et donc, de donner une meilleure image aux citoyens.

Le SLFP veut des mesures concrètes concernant l'actualisation des organigrammes et remplissage du cadre en fonction 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 de ces points APE. Veiller à ce que la législation soit appliquée concernant les conseillers en prévention au sein des SIPPT.

Le SLFP signale que les heures supplémentaires doivent être inventoriées et faire l'objet d'une mesure contraignante vis-à-vis de l'autorité 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 mieux encadrées puisqu'elles 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 autre la réintroduction de fin de carrière à mi-temps avec maintien de la prime complémentaire de l'ONEM comme pour le fédéral ;
- cesser de privatiser le secteur public. Arrêter la déconstruction de la fonction publique. 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 ;
- Cela fait plus de 25 ans qu'il n'y a pas eu de hausse linéaire des rémunérations dans les administrations locales, avec pour impact, un manque à gagner instantané, sur le traitement, mais aussi futur, à la pension, toutes les années écoulées avec un traitement sous-évalué, donnera une pension sous-évaluée, alors que durant toute sa carrière, le fonctionnaire aura assuré des fonctions surchargées. Le fonctionnaire des autorités locales est purement et simplement oublié.

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

Bruxelles

Revalorisation barémique

Par comparaison avec les autres régions, il s'avère que les barèmes sont bien loin d'être identiques aux voisins régionaux tant au sud qu'au nord. Fait plus contrariant encore, ils sont aussi différents de ceux de l'administration régionale Bruxelloise. Cela est inconcevable pour le SLFP.

Le SLFP revient sur l'attractivité salariale, ce phénomène est bien plus fort que pour les autres régions, et c'est un réel problème, puisque pour un meilleur revenu, il est possible pour certains de se « délocaliser ». Comment cela se peut-il, alors que Bruxelles-Capitale est comme son nom l'indique, la capitale, et que par conséquent, la vie y est beaucoup plus chère. On parle d'une différence en fonction des différents niveaux d'une différence salariale comprise entre 18% et 39%.

La suppression du niveau E au niveau local n'étant 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 dégage la piste de l'allongement des échelles barémiques lié à l'allongement de la carrière à 67 ans. L'amplitude de la carrière devrait passer à 45 ans contre 23 (niveau A) à 27 ans (niveau E à B) dans les communes et CPAS de Bruxelles.

Le SLFP réclame la nomination

La volonté du Gouvernement bruxellois est de se positionner sur ce modèle. 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 situation actuelle ne permet pas une réelle volonté de la part des administrations. Il faut un budget régional suffisant annuel par agent. L'incitant devrait représenter un montant de 4000 euros par agent et 6000 pour un ACS au moment de la nomination puis 2000 euros par agent et 3000 euros par ACS annuellement.

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 soucis d'égalité de traitement et dispositions prises en ce sens pour les congés pour les agents contractuels).

Financement d'un second pilier de pension

Le financement d'un second pilier de pension, pour ses fonctionnaires suite à la Loi du 30 mars 2018, n'ayant pas encore fait l'objet d'une réponse de la part de la région bruxelloise, et en sachant qu'une partie non négligeable du personnel restera sous contrat.

Il est demandé 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 que la révision des barèmes existants et création de nouveaux barèmes pour les fonctions spécifiques.

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 (CoCof).

5. Communautés

Enseignement et Onderwijs

Bien que s'agissant de matières communautaires, le déficit est le même de part et d'autre de la frontière linguistique.

Les demandes qui présentent un caractère identique sont : la valorisation salariale de la condition d'enseignant ; plan de d'accompagnement des jeunes enseignants depuis le diplôme et sur la durée de leur carrière et pourquoi pas jusqu'à leur pension, cela éviterait leur départ après seulement quelques années d'exercices. La continuité de formations actuelles et futures telles que les langues ou les nouvelles technologies, une requalification des membres du personnel dont la fonction disparaît, la révision du décret « inscription » la seule chose atteinte par le décret se sont ses propres limites, il est trop rigide et non adapté aux différentes situations géographiques, de plus il aller encore plus loin dans le volet « gratuité », repas, surveillance, sorties scolaires, tout cela doit être revu.

De plus, il est demandé un droit à la déconnexion dans le cadre du bien-être au travail, et enfin la modernisation des infrastructures.

De son côté le groupe Onderwijs veut la priorisation de l'éducation, car si l'on veut une société de connaissance, il faut se donner les moyens de ses espérances.



Secrétariat général du SLFP

Rue Longue Vie 27-29 - 1050 Bruxelles

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