



argument



Congrès « 50 ans SLFP-VSOA »

Contact

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

SLFP-CHEMINOTS
T. 02/213 60 60
E-mail: secretariat@slfp-rail.be
www.slfp-rail.be

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Contenu



Réforme des pensions

4

Où sont les plans proposés par le ministre Lalieux et qu'en est-il des services publics ?



50 ans SLFP-VSOA

6

Reportage à l'occasion du Congrès à Bruxelles marquant les 50 ans du SLFP, trois chantiers et l'intégrité.



Journée d'action personnel bpost

14

La journée d'action de juin pour le cabinet du ministre des Entreprises publiques De Sutter et de la rencontre qui s'en est suivie avec le ministre.



EU.pol sous les projecteurs

16

Un regard sur la Fédération européenne des syndicats de police, EU.Pol en abrégé, fondée par le SLFP-Police avec 6 autres syndicats au profit des employés de police en Europe.



Pensions militaires

20

Rappel de certaines déclarations à propos des pensions militaires. Les points sur les i.

NOUVELLE ADRESSE !

Le secrétariat général du SLFP a déménagé pour être encore plus au service de nos membres. La nouvelle adresse de notre siège social est la suivante :

SLFP secrétariat général, 7ème étage, Boulevard Baudouin 20-21, 1000 Bruxelles

Nos services Primes syndicales et Centre de la formation des cadres sont situés au 5ème étage.

Les groupes professionnels VSOA-Onderwijs, SLFP-AFRC et SLFP-Cheminots sont également situés sur le même site. Nos autres groupes professionnels sont hébergés dans d'autres lieux.

Toutes les adresses peuvent être consultées sur le site www.slfp.eu/contact. ■



Le film de ce magazine est biodégradable et 100% compostable.



Papier portant le label PEFC : marque de qualité pour une gestion durable des forêts.

Colophon

© Photo couverture : Kim Vanbesien

Editeur Responsable
Membres de la rédaction

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

Rédaction finale
Communication
Direction et Publicité
Préresse
Impression

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



C'est la rentrée pour tous y compris pour nous

« La population a un besoin urgent d'aide pour payer les coûts élevés de l'énergie. »

Le SLFP a fêté son 50^{ième} anniversaire en organisant un congrès qui s'est penché sur son fonctionnement interne. Toute une série de recommandations ont été adressées aux secteurs qui le composent afin d'en améliorer son fonctionnement. Dans ce numéro, vous découvrirez un reportage complet relatif à cet évènement.

Dans les écoles c'est aussi la rentrée. Changement des rythmes scolaires en Fédération Wallonie-Bruxelles avec début de l'année scolaire le 29 juillet 2022 alors qu'en communauté flamande elle a eu lieu le 1^{er} septembre.

Les coûts de l'énergie élevés

La principale préoccupation des citoyens est le coût de la vie et plus précisément les coûts de l'énergie qui sont plus que prohibitifs. Comment se chauffer et s'éclairer avec un salaire qui certes a été indexé, mais n'est visiblement plus suffisant pour vivre décemment.

Une solution pour atténuer les coûts des factures énergétiques serait de découpler les prix du gaz de l'électricité. En effet, le coût de production de l'électricité n'a pas connu de grande augmentation. Mais c'est le prix du gaz qui règle le prix de l'électricité, les factures d'électricité se sont donc envolées et génèrent des sur-bénéfices aux producteurs d'électricité. Dans les faits, nous payons notre électricité 2 à 3 fois plus cher qu'elle ne devrait réellement coûter, avec à la clé la fin des tarifs fixes abordables.

Tous les pays ne sont toutefois pas logés à la même enseigne. C'est ainsi que certains pays de l'Union Européenne ont pris les devants et ont proposé des solutions et ce déjà en décembre 2021 pour faire face à cette crise sans précédent.

L'Espagne et le Portugal ont décidé de plafonner les prix du gaz avec à la clé une électricité qui coûte 3 fois moins cher que chez nous. L'Allemagne a décidé de relancer une centrale



© Kim Vanbesien

au charbon pour la production d'électricité et contrer ainsi la pénurie de gaz annoncée pour cet hiver.

Seul des constats ?

En Belgique, nos responsables politiques ne font que des constats, mais n'apportent pas de solutions pour une population de plus en plus paupérisée. Le Premier annonce tout de go que les 5 à 10 prochaines années seront difficiles au niveau des énergies. Le mot d'ordre est donc la réflexion sur les éventuelles options et l'attente d'une éventuelle solution au niveau européen pour plafonner les prix de l'énergie. Un CODECO s'est tenu ce 31 août sans apporter de réelles solutions. Il est vrai que contrairement à la crise sanitaire, les experts ne sont plus là pour trouver des solutions. C'est aux politiques mainte-

nant de prendre leurs responsabilités, chose apparemment difficile à réaliser.

Il y a urgence pour aider la population. L'automne se profile et nous ne savons pas comment nous pourrions payer l'énergie nécessaire pour nous chauffer et nous éclairer.

Des manifestations et des grèves sont annoncées pour réclamer des solutions en matière de pouvoir d'achat. Dommage qu'il faille toujours passer par un rapport de force pour que nos décideurs entendent la souffrance de toute une population.

Cette fin d'été annonce un automne des plus chauds. ■

François FERNANDEZ-CORRALES
Président général du SLFP

Etat des lieux de la réforme des pensions

Nous avons déjà eu l'occasion de vous parler des réformes des pensions voulues par ce gouvernement et qui devraient être finalisées d'ici fin d'année. Bien que la fonction publique soit directement ou indirectement impactée par cette réforme, notre ministre fédérale des pensions Karine Lalieux (PS) nous a complètement oubliés sous prétexte que ces réformes n'avaient pas ou prou de portée pour les services publics.

Le 6 septembre 2021, Le Conseil Central de l'Economie (CCE) et le Conseil National du Travail (CNT) ont adressé un courrier à la ministre des Pensions lui demandant de mettre en place un organe adéquat pour pouvoir débattre du projet étant donné que la nouvelle CNP n'était pas réformée.

Le 5 octobre 2021, la ministre répond à ce courrier pour exposer ses propositions.

9 mois plus tard

Le 2 juin 2022, soit 9 mois plus tard les ministres des pensions et des affaires économiques saisissent le CCE et le CNT et demandent de recevoir un rapport intermédiaire pour le 6 juillet 2022, ainsi que des propositions concrètes. Les propositions portent sur la soutenabilité financière et sociale du système des pensions, la généralisation et le renforcement des pensions complémentaires (2e pilier) et la modernisation de la dimension familiale.

Nous avons dû avec nos collègues du front commun provoquer une réunion au cabinet de la ministre pour connaître les propositions sur le projet de réforme. Cela a eu lieu le 8 juin 2022. Madame Lalieux nous a informés que la Commission Nationale des Pensions (CNP) devait être réformée pour en exclure les cabinets politiques. Chose à laquelle nous avons répondu que nos partenaires, lors des négociations étaient justement les ministres des pensions ainsi que le Premier ministre. Nous avons obtenu à l'issue de cette réunion le courrier qui a été adressé aux partenaires sociaux le 21 juin 2021 ! En effet nous avons bien été oubliés. Enfin, à l'heure d'écrire ces lignes, le nouveau CNP n'a toujours pas vu le jour en raison de



débats entre partenaires du gouvernement fédéral.

Le CCE et le CNT ont créé la sous-Commission mixte AD Hoc « Pensions » (SCM ad-hoc) de manière à pouvoir faire participer les représentations syndicales des services publics aux discussions.

C'est ainsi que nous nous sommes réunis les 29 juin et 6 juillet pour établir un projet de réponse à la saisine des ministres Lalieux et Clarinval. Il est à remarquer que nos collègues des deux autres organisations n'y ont pas participé.

De nouvelles réunions de la SCM ad hoc sont programmées courant de ce mois de septembre.

Penchons-nous concrètement sur les accords adoptés par le gouvernement en juillet de cette année et analysons-les.

Tout d'abord la revalorisation du montant de la pension minimum (1.634 euros nets en 2024).

Dans les faits pour obtenir ce montant, il faudra

désormais pouvoir compter 20 années de travail effectif pour y avoir droit. Les congés de maternité, d'allaitement ou encore de soins palliatifs sont considérés comme travail effectif. Idem pour les personnes en situation de handicap.

En d'autres termes, les conditions pour y avoir droit sont plus contraignantes. Avant cet accord, seule la condition de trente années de carrière était requise. Il s'agissait de travail effectif ou de périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité, etc.). Nous ne croyons pas qu'il s'agisse d'une réelle avancée bénéfique pour les femmes, sachant qu'en 2014, donc avant cette réforme, seules 28% des femmes avaient une carrière complète.

Pas réaliste

En ce qui concerne la soutenabilité financière et sociale du système des pensions, elle se traduit par la volonté du gouvernement d'atteindre un taux d'emploi de 80% d'ici 2030 pour garantir notre système de sécurité sociale abordable.

Il ne nous semble pas réaliste d'arriver à ce taux d'emploi, sinon en créant des emplois précaires, qui finalement coûtent plus à notre sécurité sociale qu'ils ne rapportent. En effet il s'agit bien trop souvent de formes de travail qui ne sont ni stables, ni de bonne qualité.

Enfin la généralisation du second pilier des pensions est un leurre. La majorité des administrations des communautés, régions, communes et provinces n'ont pas les moyens de financement d'un tel système.

Dans tous les cas, ces accords doivent être soumis au Comité A, ce que la ministre a semble-t-il oublié. ■

Un préaccord sectoriel pour la fonction publique fédérale

Plus d'un an après que les trois organisations syndicales représentatives ont déposé leur cahier de revendications, un préaccord a finalement été signé fin juin 2022 avec la ministre de la Fonction publique Petra De Sutter.

Le gouvernement a donné en mars 2022 mandat à la ministre responsable du Service public fédéral de négocier un accord sectoriel d'ici 2023. Cependant, le budget nécessaire n'a pas encore été alloué. La Ministre s'est engagée à déployer les efforts nécessaires pour obtenir le budget nécessaire permettant de mettre en œuvre ce pré-accord dès la confection du budget 2023. D'ici octobre 2022, il y aura probablement plus de clarté.

Ce préaccord comprend les mesures structurelles suivantes pour augmenter le pouvoir d'achat, étalées sur les 3 prochaines années :

Une modeste révision des barèmes

20 ans après la réforme Copernic, les échelles de traitement augmenteront progressivement de 2 % pour tous les niveaux.

2023 : + 2 % pour les membres du personnel de niveau C & D.

2024 : + 2 % pour les membres du personnel de niveau B et +1 % pour les membres du personnel de niveau A.

2025 : + 1 % pour les membres du personnel de niveau A.

Chèques-repas

A partir de novembre 2022, des chèques-repas d'une valeur de 6 euros seront introduits dans tous les départements fédéraux. La contribution patronale est de 4,91 euros et celle de l'employé de 1,09 euros.

Les membres du personnel qui perçoivent en raison de leur fonction une indemnité pour frais de séjour plus élevée, peuvent continuer à en bénéficier, mais ne recevront pas de chèques-repas.

Un pas suivant vers un 13e mois complet

Il y a plus de 10 ans, des promesses politiques ont été faites sur un 13e mois à part entière, mais elles n'ont jamais été réalisées. À partir de 2023, il y aura enfin un prochain pas et à partir de 2025 les niveaux C et D obtiendront un 13e mois complet.

2023 : mise en place d'une part fixe supplémentaire de 500 euros d'allocation de fin d'année pour tous les niveaux.

2025 : allocation de fin d'année de 100 % pour les niveaux C et D.

Indexation de l'indemnité de télétravail

L'indemnité forfaitaire mensuelle de bureau de 30,00 euros, pour le télé-



travailleur qui télétravaille au moins 4 jours par mois, sera liée à partir de 2023 à l'évolution de l'indice-pivot.

Le régime des congés sera également adapté.

Jours de pont

À partir de 2023, un jour de pont sera automatiquement attribué pour chaque lundi précédant un jour férié légal et chaque vendredi suivant un jour férié légal. Pour les jours fériés réglementaires (le 2 novembre, le 15 novembre et le 26 décembre) aucune automaticité ne sera introduite, mais la ou le ministre aura toujours la possibilité de prendre cette initiative.

Jours de congés

Le congé annuel de vacances sera complété d'un jour supplémentaire par an à partir de 65 ans et d'un jour supplémentaire à partir de 66 ans.

Outre les aspects financiers, ce préaccord contient également de nombreux éléments relatifs à la politique de recrutement, à l'organisation du travail, à la formation, au bien-être et au régime disciplinaire.

L'ensemble devrait conduire à une réelle revalorisation du secteur public fédéral. ■

Stefaan SLAGHMUYLDER
Porte-parole SLFP Comité B

Le SLFP fête son 50e anniversaire sous le signe de trois chantiers dont l'intégrité !

Le congrès du SLFP-VSOA à Bruxelles était le premier rassemblement de l'organisation après la période corona. Le Secrétaire général Bea Foubert a parlé de la reconquête d'un bout de « liberté ». Elle a aussi expliqué de manière plus approfondie comment le SLFP a vécu cette période difficile et comment le travail à domicile est devenu la norme.



La liberté retrouvée après le corona

« Enfin nous sommes à nouveau libres, de toutes les restrictions corona, pas de masque facial, plus d'un mètre et demi de distance les uns des autres. Cela aussi est un morceau de Liberté », Bea Foubert. « Enfin, après deux Assemblées Générales digitales, une Assemblée Générale physique, avec des discours, dans un cadre magnifique, où nous travaillons effectivement ensemble sur le développement du SLFP. C'est un soulagement de pouvoir se parler de manière informelle. »

Un impact durable

Bea Foubert s'est arrêtée à l'impact gigantesque du Covid 19 sur notre société et aux conséquences durables qu'il a eues et a encore pour le SLFP.

Toute la société, contrainte par la quarantaine et le confinement, a rapidement changé son fonctionnement. Les services publics ont toutefois permis à la société de fonctionner : « Tout notre secteur des soins était dans la ligne de mire, ain-

si que les autres services essentiels tels que, et je n'en citerai que quelques-uns, la collecte des immondices, les pompiers, les gardiens de prison, la protection civile, la défense et la police et les conducteurs de train. Chaque soir, ils recevaient des applaudissements, mais, quand il s'est agi de les récompenser, ils ont été généreusement oubliés. Mais nous restons vigilants et défendons leurs droits dans les négociations ! »

Un agenda chargé

À l'ordre du jour figurent, entre autres, les négociations intersectorielles. Bea Foubert : « Nous n'avons plus eu d'accord intersectoriel depuis maintenant treize ans ! Le Président général siège à la Commission ad hoc des pensions où il fera tout son possible pour défendre nos droits de pension. La ministre des Pensions nous présente les textes de sa réforme et nous avons l'intention de remettre la question des métiers lourds au cœur du débat. »

La fin de la Rue Longue Vie

Le congrès était aussi une occasion unique de rappeler le déménagement du secrétariat général du SLFP. En juin de cette année, le secrétariat général a déménagé de la Rue Longue Vie dans le quartier de Matonge, au boulevard Baudouin, près du métro Yser dans le quartier Nord de Bruxelles. Nos bâtiments à Ixelles ne répondaient plus aux normes de sécurité et de bien-être de notre personnel. Mais plus qu'un déménagement, ce nouveau bâtiment est un renforcement de l'image du SLFP !

Cela augmentera la visibilité de l'organisation. De plus, le 8ème étage est entièrement dédié aux salles de réunions et de formations. Bea Foubert a conclu par ces mots : « Le SLFP se professionnalise! Quel grand symbole pour célébrer le 50e anniversaire du SLFP. »

50 ans du SLFP

La liberté comme pilier fondamental



Le Secrétaire général Bea Foubert a ouvert le congrès en dressant une fresque historique des 50 ans d'existence du SLFP. Elle a mis l'accent sur le fait que la liberté est et reste l'un des piliers fondamentaux du syndicat qui a vu le jour le 10 juin 1972.

Le « Syndicat Libre de la Fonction Publique » est né de la fusion du SLASP (Syndicalistes Libéraux, agents des Services Publics) et du SLSP (Syndicat Libéral des Services Publics). Lors du choix du nouveau nom, on a opté pour syndicat « Libre » et non plus pour « Libéral », autrement dit : « libre de toute intervention ou dépendance politique ». Il a fallu encore 30 ans, jusqu'en 2002, pour que le syndicat devienne représentatif.

Cinq présidents

Au cours de ces 50 années, le SLFP n'a connu que cinq présidents généraux et trois secrétaires généraux. Frans Mievis fut le premier président général du SLFP, de 1972 à 1988, suivi par Jean Verswijfelen jusqu'en 1992. Marcel Ongena a repris le flambeau jusqu'en 2005. Il a été à son tour suivi par Jan Eyndels jusqu'en 2014. Et enfin, François Fernandez-Corrales de 2014 à aujourd'hui. Sa réélection en 2020 a eu lieu en pleine crise du coronavirus, élection qui malheureusement a dû se dérouler de façon complètement digitalisée.

Guy De Witte a été le premier secrétaire général du SLFP de 1974 à 1997. Il a été suivi par

Henk Herman de 1997 à 2018. Bea Foubert a eu l'honneur de succéder à ces deux messieurs. Au regard du genre – un de nos chantiers d'aujourd'hui – il était important de pouvoir avoir une femme à la tête du SLFP pour la première fois.

A propos de nos valeurs et de notre identité

Le SLFP a par tradition des congrès axés sur ses valeurs et son identité. Le Congrès de Spa des 26 et 27 mai 1978 s'inscrivait entièrement sous le signe de la «solidarité dans un nouveau syndicalisme ». La responsabilité et la formation vont de pair avec ce pilier fondamental de base. La reconnaissance de la liberté humaine est l'une des valeurs les plus importantes du SLFP. Dans les documents du congrès, on peut lire ce passage toujours d'actualité : « le passage du service actif à la période de retraite devrait être sérieusement étudié. Nous visons une pension de retraite généralisée à l'âge de 60 ans. »

Le Congrès de Wépion des 14 et 15 mai 1982, il y a exactement 40 ans, célébrait le dixième anniversaire du SLFP et avait pour thème, entre autres, la philosophie du syndicalisme libéral. « La liberté dans la solidarité » couvre l'un des chapitres de ce congrès.

Dialogue et consensus

Un autre congrès, celui des 8, 9 et 10 octobre 1987 également à Wépion - ce congrès a duré plusieurs jours ! - a étudié le syndicalisme libéral en général et au SLFP en particulier. Il a décidé qu'il était vital qu'une organisation syndicale fasse preuve d'une grande flexibilité. Avec la solidarité, la conscience de la responsabilité est l'un des piliers fondamentaux du syndicalisme libéral.

Le premier chantier Egalité entre hommes et femmes

En guise d'introduction au chantier du « Genre », Bea Foubert a rappelé l'Assemblée générale extraordinaire du 30 juin 2022, qui a modifié les Statuts.

Les nouveaux Statuts, en ce qui concerne le chantier du Genre, prévoient, d'une part, le nouvel article 53, qui intègre l'égalité des genres

dans notre fonctionnement : « nous visons une représentation équilibrée des hommes et des femmes en interne et dans tous les domaines de la concertation sociale », et d'autre part, la note à la table des matières, à savoir que les noms de fonctions utilisés dans les Statuts sont « réputés épicènes ».

Nous avons précédemment inclus la « Charte de l'égalité entre les hommes et les femmes dans les syndicats, l'intégration de la dimension de genre dans les syndicats », dans le RGOI, mais les Statuts la renforcent maintenant au plus haut niveau.

**Masanka Tshimanga :
« Un long chemin a été
parcouru. »**



Le Vice-président général **Masanka Tshimanga** a commenté en profondeur les idées développées dans le chantier du « Genre ». Dans un bref rappel historique, elle indiquait qu'avant 1974 on parlait à peine d'égalité entre hommes et femmes. La Commission du Travail des Femmes a été créée cette année-là et 1975 a été l'« Année Internationale de la Femme ». Cette commission fonctionnera jusqu'en 1985, mais les problèmes restaient. Entretemps, les syndicats prenaient conscience de la problématique du genre. Masanka : « La plupart des groupes du SLFP, qui représentent différents secteurs du service public, ont repris le terme « autre » dans leurs formulaires d'affiliation pour indiquer l'identité de genre de leur membre. On porte une attention à des mécanismes permettant aux femmes de participer à des négociations collectives et à répondre à leurs revendications sociales. »

On est aussi attentif à la présence de femmes à différents niveaux dans le syndicat et au comité de rédaction pour le contenu d'Argument. Enfin, le SLFP attache aussi une grande importance à un bon équilibre entre le travail et la vie privée. La plaque tournante de la dimension du Genre au SLFP est évidemment la Cellule Genre, dans laquelle siègent les représentants des différents groupes.

Les recommandations

Le congrès s'est ensuite vu présenter des recommandations importantes, parmi lesquelles la réduction de l'inégalité dans les pensions des hommes et des femmes ; la lutte contre toutes les discriminations sur le genre au sein de notre organisation syndicale ; tolérance zéro pour la violence ; un meilleur équilibre vie professionnelle – vie privée au sein de notre organisation syndicale ; l'écriture inclusive dans la rédaction de nos publications syndicales ; promouvoir l'égalité des genres au sein des organes syndicaux et favoriser une représentation équilibrée entre hommes et femmes et autres au sein des instances syndicales...

Cindy Willem : « Avec Lily, nous avons perdu une pionnière. »



Cindy Willem, vice-président de la Cellule Genre du SLFP, a rappelé qu'en 1993 le « Conseil pour l'égalité des chances entre hommes et femmes » a été créé. Au sein de ce conseil composé de représentants du ministre du Travail, d'organisations féminines et des partenaire sociaux, une commission permanente surveille la position



des femmes sur le marché du travail, tant dans le privé que dans le secteur public.

Cindy a encore jeté un regard rétrospectif sur l'histoire du genre au SLFP. « La création du Conseil de l'égalité des chances a été le signal de départ du prédécesseur de notre « Cellule Genre », à savoir la « Cellule femme et famille », sous l'impulsion du président général de l'époque et actuel président honoraire Marcel Ongena, et sous la direction de feu Mme Liliane Kerrinckx. Tout le monde l'appelait Lily. »

Lily était l'une des figures clés de l'approche du SLFP en matière d'égalité entre hommes et femmes. Elle a été active au sein du VSOA-Onderwijs et a été la première femme Vice-président général du SLFP de 1993 à fin 2008. Elle a été la première représentante du SLFP lors de la création du Conseil pour l'égalité des chances en 1993.

Une base solide

Lily était une pionnière dans la lutte pour l'égalité des chances. Elle a été l'une des initiatrices de nombreuses recommandations du conseil, comme la transparence salariale et l'élimination du fossé salarial entre les femmes et les hommes, l'accès à la contraception féminine et masculine, les congés pour les co-parents dans le cas d'un enfant mort-né, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les soignants, mais aussi à propos des pensions. Entre autres à propos de la dimension du genre et la pénibilité du travail dans le contexte des réformes des pensions.

Début 2018, Cindy a repris de Lily le flambeau du représentant du SLFP au sein du Conseil de l'égalité des chances. Lily est décédée le 22 février 2020 à la suite d'une longue maladie. Son œuvre se poursuit avec beaucoup d'enthousiasme.

Le deuxième chantier

L'intégrité engendre la crédibilité

Le Président général du SLFP, François Fernandez-Corralles, a eu l'honneur de commenter le chantier « intégrité », une valeur qui selon lui « passe pour le moins inaperçue pour la plupart de nos représentants ».

Une raison de plus, à l'avenir, de faire de l'intégrité un moteur de dynamisation de notre organisation et un élément de communication positive vers les membres et vers l'extérieur.

Intégrité, un vaste concept

Certains éléments sont issus des valeurs fondamentales du SLFP : liberté, solidarité, responsabilité, tolérance, intégrité, indépendance politique et philosophique. Il convient de bien définir l'intégrité. Elle va bien au-delà de par exemple l'« honnêteté ». Selon le président, l'intégrité est beaucoup plus vaste et se trouve donc dans tout. L'intégrité englobe l'honnêteté, la fiabilité, la morale, l'éthique et l'honneur au niveau du monde du travail.

Ceci est encore plus vrai dans le secteur public, où l'usager doit être traité en toute impartialité et doit pouvoir compter sur un service de qualité. L'intégrité engendre la crédibilité !

De bons accords

Pour veiller à l'intégrité dans une organisation, un bon code de déontologie est nécessaire. « En créant un environnement de travail ouvert et transparent. En organisant régulièrement des auto-évaluations de l'intégrité. En prenant des mesures lorsqu'un collaborateur fait preuve de peu d'intégrité. En utilisant les politiques sur le lieu de travail pour guider les collaborateurs sur les meilleures pratiques dans tous les domaines. En appliquant soi-même des normes éthiques élevées, et en adoptant soi-même une attitude professionnelle : cela pose les bases de relations de qualité qui encouragent l'équipe à suivre votre exemple. Soyez toujours respectueux des opinions, en écoutant et en tenant compte de ce que dit l'autre personne. Être ouvert au dialogue est fondamental.

Le fait de reconnaître ses erreurs et d'en assumer la responsabilité et les conséquences montre que l'on est honnête et ouvert à un

retour d'information constructif. Ce sont deux caractéristiques communes aux personnes présentant un degré élevé d'intégrité en entreprise. » Et le Président général de conclure à nouveau pas ces mots : l'intégrité engendre la crédibilité.

**François Fernandez
Corrales :**
« Nous devons avant tout
appliquer nos propres
règles à nous-mêmes »



Etre intègre signifie évidemment qu'en premier lieu nos propres règles nous soient appliquées à nous-mêmes. Les responsables doivent donner le bon exemple. Le code de déontologie contient des droits et des devoirs. Et concernant les obligations, les représentants ont le devoir de rester en adéquation avec les valeurs du SLFP. La cohésion de l'organisation est favorisée par plus de cohérence en matière d'actes posés ; une communication ouverte avec le monde extérieur est la norme.

Le président a présenté trois recommandations importantes autour des axes suivants : information et formation, responsabilisation des dirigeants et pédagogie répétitive.

Le troisième chantier
Dialogue social et
signature du SLFP

Le troisième chantier « Dialogue social et signature du SLFP » est en lien direct avec l'asbl Centre de Formation des Cadres (CFC), notre centre d'études, d'action et de formation des cadres. Le Vice-président Vincent Gilles le présentait.

Le code de déontologie considère comme une obligation déontologique que les collaborateurs du SLFP soient disposés à suivre des formations syndicales de base et une formation permanente et régulière pour garantir une meilleure action syndicale, au service des affiliés. Les statuts confèrent au Comité directeur la compétence d'établir les profils auxquels doivent satisfaire les candidats Président général, Vice-présidents généraux, le Secrétaire général et le Directeur financier du SLFP. Expérience, qualité, vision d'avenir et formation permanente y ont leur importance.

Vincent Gilles :
« le groupe de travail de
notre chantier avait une
seule préoccupation :
formuler des propositions
pour une évolution positive
du SLFP. »



Vincent Gilles a commenté le chantier « Dialogue social et signature du SLFP » et a également présenté les recommandations à l'assemblée. Les recommandations ont été préparées en profondeur et au préalable dans un groupe de travail. Ce travail a mené à une série de re-

commandations soumises au congrès. L'appréciation de chaque groupe professionnel reste néanmoins prépondérante pour la mise en pratique de ces recommandations. Il faut donner au CFC les moyens nécessaires pour qu'il puisse globaliser et rationaliser les formations dispensées.

Ces recommandations englobent entre autres que les candidats déclarés à des fonctions éligibles et/ou comme délégué permanent disposent de qualités sociales comme l'empathie, l'assertivité, des aptitudes organisationnelles, inclure les notions de genres et de diversité... Ils reçoivent une formation pour leur permettre d'exécuter les tâches qui leur sont confiées dans un cadre de management axé sur les personnes et d'autre part optimiser la communication au sens le plus large, comprenant aussi des aptitudes pratiques et un comportement dans le rapport avec les médias. Ils devraient aussi développer systématiquement leur vision sur l'avenir de la fonction qu'ils ambitionnent, ils devraient présenter une stratégie pluriannuelle ou non qui serait soumise à approbation en même temps que leur élection.

**Le congrès jubilaire du SLFP a
approuvé les recommandations
des trois chantiers avec une
large majorité.**





**Le Président général honoraire
Marcel Ongena**

« Encore du pain sur la planche »

Marcel Ongena, président du SLFP de 1992 à 2005, a commencé par un moment de recueillement à la mémoire de tous les disparus du SLFP. « Avec eux et les militants actuels du SLFP, le syndicat est parvenu à faire face aux multiples difficultés rencontrées et à défendre avec force les intérêts des affiliés. »

Marcel Ongena a rappelé à tous les congressistes la devise du SLFP : « Nous n'agissons que dans l'intérêt de nos affiliés et nous n'existons que dans le but de leur donner satisfaction. » Il a référé à la mission importante du SLFP : la défense de la fonction publique, « qui est la nôtre et que nous comptons bien préserver, sinon l'améliorer. Nous considérons que, dans une société qui se veut démocratique, le secteur public joue un rôle important, sinon vital : il assume la continuité et est, entre autres, le garant des libertés citoyennes et de l'exercice des droits et devoirs qui y sont attachés ».

Des moyens revus à la baisse

Mais une condition importante est de disposer des moyens nécessaires : « Depuis plusieurs années, nombreux sont les travailleurs des organismes publics qui ont dû constater que leurs budgets d'investissement et de fonctionnement ont été revus à la baisse et que cela a eu un impact non négligeable sur le personnel et ses moyens d'action ».

Il a déploré que le régime statutaire soit battu en brèche dans de trop nombreux domaines. Et que dire de « l'abominable comportement de

certaines individus qui se plaisent à contrecarrer la bonne exécution de nos missions. Nos collègues pompiers, ambulanciers et policiers ici présents peuvent en témoigner. Mais ils ne sont pas les seuls, nos affiliés qui sont en charge des contacts avec la population, le contribuable, les parents d'élèves ou les patients d'organismes de soins, sont en première ligne pour nous faire part du peu de considération dont ils bénéficient ».

Le Président général honoraire conclut par ces mots : « L'avenir sera difficile pour bon nombre de travailleurs du secteur public et les bons services de notre organisation syndicale seront d'autant plus nécessaires. Bon courage à vous tous, il y a du pain sur la planche ».

**Le Président général François
Fernandez-Corrales :**

« Le SLFP fait preuve de stabilité et confiance »

Le Président a adressé un mot de remerciement à tous ceux qui ont fait du SLFP l'organisation qu'elle est aujourd'hui, les anciens présidents de groupe, les anciens délégués et militants : une organisation qui fait preuve de stabilité et de confiance.

Remerciements

Il a aussi remercié chaleureusement l'ancien président général Marcel Ongena et les anciens secrétaires généraux Guy De Witte – qui a dû s'excuser au dernier moment en raison de circonstances familiales imprévues - et Henk Her-

man pour leurs précieuses contributions : promouvoir l'égalité des genres au sein du SLFP, défendre nos droits aux pensions et avoir réalisé la représentativité générale.

Le Président général : « Sans tous ces prédécesseurs nous ne serions pas là aujourd'hui et en toute humilité je leur dédie ces applaudissements ».

Les collaborateurs actuels du SLFP n'ont pas été oubliés dans ses remerciements.

Les trois chantiers

« Les chantiers sur lesquels ce congrès s'est prononcé auront un impact durable sur notre manière de travailler et de rendre service à nos affiliés. »

Le Président général a décrit les recommandations approuvées par le congrès comme une ligne directrice, une espèce de tableau de bord pour le SLFP et ses groupes professionnels. Le coup d'envoi de la mise en œuvre a été donné. Des plans d'action seront établis, un suivi y sera donné.

Fier du SLFP !

François Fernandez-Corrales pris par l'émotion a adressé quelques mots de remerciement et d'amitié personnels à quelques pionniers et collaborateurs.

Il est avant tout fier d'être au SLFP, fier des valeurs que nous défendons et fier de tous les congressistes qui au quotidien font en sorte que le SLFP grandisse.

Le SLFP n'existe que par et pour ses membres.

© Photos SLFP et Kim Vanbesien Fotografie



Photos : Kim Vanbesien



Découvrez les reportages photos complets via nos réseaux sociaux [f /slfp.eu](https://www.facebook.com/slfp.eu) [i /slfp.syndicat](https://www.instagram.com/slfp.syndicat)

Des jeunes témoignent de leur engagement envers le SLFP

Pendant le congrès, les participants ont regardé des clips vidéo avec des témoignages de délégués sur l'avenir du SLFP. Le président général François Fernandez-Corrales a joué le rôle d'intervieweur.



Céleste-Daphnée Kanuma, secrétaire fédérale du SLFP-AFRC et **Dries Dumoulin**, trésorier provincial SLFP-Police ont répondu sans ambages aux questions que le président Fernandez-Corrales leur a posées. Dries a souligné l'importance des membres dans le travail du délégué et de l'intégrité, un thème du congrès. Céleste a souligné l'importance d'être présent sur le terrain pour aider les membres.

Défendre les droits

Dries : « Dans les conditions de travail actuelles, où la charge de travail est très élevée et où l'on attend de plus en plus de vous, pour le même salaire et avec moins de personnel, les droits des collègues / employés doivent être sauvegardés.

Il y a toujours des exceptions et tout le monde doit mettre de l'eau dans le vin, mais cela ne peut pas devenir une constante ... ou plutôt une 'évidence' . »

Selon Dries, chaque syndicat a ses qualités et cela n'a aucun sens de pointer du doigt un autre syndicat, « au contraire, nous voulons rendre notre produit - SLFP - fort en promouvant notre propre expérience. De cette façon, on peut compter sur la qualité ».

Il souligne également l'importance de l'intégrité pour tous les délégués et de l'attention accordée aux problèmes de salaires et de pensions. Dries: « Il est important que le SLFP suive le rythme et

parte en guerre pour le rajeunissement, y compris au sein des délégués; il y a certainement suffisamment de potentiel et de bonnes perspectives pour rendre cela possible.»

Une évidence

Céleste : « Pour moi, le choix du SLFP allait de soi car je partage les mêmes valeurs que le SLFP : liberté, tolérance, solidarité et intégrité. Ce sont des valeurs qui me touchent et qui sont essentielles lorsqu'on est délégué. »

Elle souligne qu'un délégué doit être conscient des différentes situations sur le terrain, des problèmes qui peuvent être rencontrés et doit faire le lien avec le délégué permanent du SLFP pour les expliquer. Céleste : « Il est également important que le délégué se forme afin de pouvoir donner la bonne information pour répondre et avoir la bonne approche des problèmes que l'on rencontre sur le lieu de travail. »

Intuition

Et à la fin de la conversation, le président Fernandez-Corrales a également reçu une question intéressante. Quels bons conseils avait-il pour les jeunes ? « Travaillez avec vos tripes, n'abandonnez jamais et gardez votre optimisme et votre enthousiasme. »

Quels bons conseils pour l'avenir du SLFP ! ■



Une journée avec Tommy et Gregory, techniciens jointeurs cuivre et fibre optique

Le SLFP est fier de ses agents sur le terrain et les soutient

Mardi 08h00 à Gand St. Pierre. Tommy et Gregory ouvrent leur laptop et reçoivent deux ordres de travail ce jour. Ils doivent d'abord aller à Wondelgem et, plus tard, à Alost.



La camionnette est chargée et, vers 09h, ils arrivent chez le client à Wondelgem. L'ordre de travail prévoit le placement d'une nouvelle boîte d'introduction et d'un nouveau modem afin de changer la technologie cuivre vers fibre. Malgré que le client ait reçu une confirmation par mail et par sms, il est absent et reste injoignable

Ni internet ni la tv

Nos techniciens quittent donc Wondelgem pour aller à Alost.

Sur le chemin, ils informent le client qu'ils arriveront plus tôt et s'assurent que ça ne lui posera pas de problèmes.

Vers 10h, ils arrivent sur place et, en effet, le client est présent, il se plaint de ne plus avoir ni internet ni la tv.

Après vérification, les techniciens constatent qu'il y a un affaiblissement sur le point de rac-

cordement, raison pour laquelle le modem fibre optique ne démarre pas.

Gregory et Tommy font d'abord un check visuel de l'installation, placent leur laser sur la fibre après avoir mesuré la perte avec un multimètre. Ils ouvrent le point de raccordement externe et coupent l'alimentation de la fibre pour vérifier que le splitter est toujours bon.

IL s'est avéré que le joint du splitter était plié et ne laissait plus passer le signal.

Tommy refait un nouveau joint, Gregory réalise une mesure complète et le client est à nouveau en service.

Après 75 minutes de travail, la tv et internet fonctionnent.

Entretemps, nos techniciens reçoivent un nouvel ordre de travail à Alost.

Un contrôle de l'installation d'un client qui a été mis en service la veille après une panne générale.

20 minutes de trajet et ils sont sur place.

Le client se plaint que son système d'alarme avec caméra ne fonctionne plus depuis que la ligne a été rétablie.

Gregory vérifie et ne trouve aucun problème à l'installation. Tommy fait un reboot du système d'alarme et après 35 minutes, tout rentre dans l'ordre.

Pause

Après 30 minutes de pause, ils reçoivent, via le dispatch, une nouvelle mission.

Un client à Alost doit être aidé, la mesure qui a été faite online via le dispatch affiche des mauvaises valeurs (fibre).

Vers 13h, ils sont à la porte du client.

Après quelques mesures, l'origine du problème est trouvée.

L'installation originale n'a pas été faite correctement.

L'alimentation, dans l'ONTP, est pliée, et le faisceau de lumière ne peut circuler sur la fibre.

Seconde faute, le câble d'introduction n'a pas été tiré correctement chez le client.

Le collègue qui a fait l'installation doit y retourner pour le faire correctement.

En attendant, nos techniciens apportent une solution temporaire pour que le client puisse utiliser internet et tv.

Retour dans la camionnette et un nouvel ordre de travail arrive sur leur laptop.

En route vers Gand pour lever un dérangement.

A 15h15, ils se trouvent devant la porte du client qui est très heureux de les voir.

Un collègue y était déjà passé avant midi et avait fait suivre le dérangement vers les jointeurs.

Après un contrôle visuel, ils s'aperçoivent que le câble d'introduction est abimé dans le point de raccordement externe.

Un nouveau câble d'introduction est tiré et le client peut à nouveau profiter des services de Proximus.

16h15, il est temps de rentrer vers Gand St. Pierre

Du côté de nos pensionnés

Le 24 juin 2022, les pensionnés du SLFP-Proximus ont pu visiter la ville de Louvain avec notre guide Daniel. Après la visite du centre-ville et de ses nombreuses merveilles, les membres du groupe ont pu profiter de la pause du midi pour s'échanger leurs impressions et leurs souvenirs. La solidarité des "anciens" avec les actifs actuels n'est plus à démontrer, le SLFP-Proximus les remercie pour leur soutien.



La journée d'action du personnel bpost

La confiance du personnel envers le top management de bpost s'était dégradée durant les mois précédant l'été. Dans toute la Belgique, nous avons constaté que la pénurie de personnel, la suppression des services et l'incohérence devenaient la règle plutôt que l'exception. La sonnette d'alarme a été tirée en front commun syndical, avec notamment une manifestation le 28 juin devant le cabinet de Mme De Sutter, Ministre responsable des Entreprises publiques.



Quand parler ne sert plus à rien

A tous les niveaux, tous les syndicats présents dans les différents organes de concertations ont évoqué les nombreux problèmes sur le terrain. Des tournées postales oubliées, des bureaux Retail restés fermés, des distributions de tournées sans aucune compensation, des économies spectaculaires à tous les niveaux sous le couvert des réorganisations ... En attendant, le personnel de bpost peut certainement s'exprimer sur ce sujet. Le SLFP-Poste a eu l'impression que les filiales à l'étranger étaient plus importantes et plus intéressantes pour le top

management. Mais ils ont oublié que bpost-Belgique est la fondation sur laquelle notre entreprise a été construite.

En raison du manque croissant de clarté de l'objectif de notre CEO, le front commun syndical a décidé en juin d'arrêter toutes les consultations, de planifier une journée d'action et d'exiger une rencontre avec la Ministre De Sutter. En effet, de ce côté-là aussi, le silence s'est fait sur la modification de la loi postale, qui créerait un « Social Level Playing Field »



Ce Level Playing Field doit permettre à toutes les entreprises postales en Belgique, et par extension en Europe, de se battre avec les mêmes armes. Tant que les autres entreprises postales continueront à travailler avec des (faux) travailleurs indépendants, on ne pourra pas parler de concurrence loyale. L'année écoulée, et en tout cas depuis la fin de l'année 2021, les perquisitions dans les différentes entreprises postales ont prouvé qu'elles se moquent de la Sécurité sociale, de la législation du travail (même du travail des enfants !), etc.

Entrevue au cabinet

Une délégation de tous les syndicats a été reçue au cabinet du ministre De Sutter le 28 juin 2022.

Cela a donné lieu à une discussion ouverte et de qualité. La Ministre a clairement indiqué que les préoccupations du front commun syndical, et de l'ensemble du personnel de bpost, sont prises au sérieux. La ministre De Sutter abordera cette question avec la direction de bpost.

Pour l'adaptation de la législation postale, il y avait beaucoup de bonne volonté de la part du Cabinet. Toutefois, cela exige beaucoup de

courage politique de la part de tous les partis gouvernementaux. En attendant, nous pouvons demander s'ils ne sont pas déjà occupés avec les élections de 2024. Pour les représentants de notre peuple, il est apparemment impopulaire de s'opposer aux abus...

Peu après l'action du 28 juin 2022, la direction, par l'intermédiaire du CEO Dirk Tirez, a confirmé que bpost-Belgique reste un pilier

important au sein de notre multinationale. En collaboration avec les partenaires sociaux, la direction souhaite continuer à œuvrer en faveur de l'égalité des conditions sociales. La garantie d'emploi pour tous les salariés sous contrat à durée indéterminée a également été confirmée. En outre, les consultations nécessaires ont lieu à la fois au sein de MSO et de MRS pour examiner comment les problèmes existants peuvent être résolus. ■



Les organisations syndicales rassemblent leurs forces dans l'EU.Pol

Le mercredi 10 novembre 2021, le SLFP Police ainsi que six autres syndicats ont fondé, à Bruxelles, la Fédération européenne des syndicats de police, en abrégé 'EU.Pol'. L'objectif : pour les fonctionnaires de police des pays européens gouvernés démocratiquement, influencer le plus efficacement possible le processus décisionnel de l'Union européenne.



d.g.à.d. Roger Mercatoris, Luis Matos, Willy Valckx, Rui Neves, Max Hofmann, Albert Springer, Michel Oz et Peter Smets.

La nouvelle fédération se concentrera surtout sur les activités de lobbying dans les domaines politiques de la sécurité et de la justice, ainsi que ceux de l'emploi et des affaires sociales. Deux sujets seront prioritaires dans la période à venir : le bien-être des policiers et la violence à l'encontre des policiers.

La stratégie d'EU.Pol est de parvenir à une

collaboration intensive entre un maximum de syndicats policiers au sein de l'Europe. Sa création a été générée grâce à des organisations syndicales de cinq pays : Espagne, Portugal, Belgique, Suisse et Pays-Bas. Il s'agit plus précisément des syndicats suivants : SPC d'Espagne (Catalogne), APG/GNR et SIAP du Portugal, VSPB de Suisse, SLFP Police de Belgique et NPB et EQUIPE des Pays-Bas. En

date du 10 mai 2022, la réunion du conseil d'administration et la première session avec les nouvelles fédérations ont eu lieu à Bruxelles. Après de nombreuses sessions virtuelles, une réunion physique a enfin pu être organisée.

Quatre nouvelles fédérations ont rejoint EU.Pol peu après sa fondation : SNPS de Bel-

gique, NPPSS de Lituanie, SNPGL du Luxembourg et Alternative Police de France.

Violence envers la Police

Le thème des deux journées était "la violence contre la police". Ce problème existe dans tous les pays, mais il est plus important dans certains pays que dans d'autres. Une enquête préalable a été menée par les différentes fédérations auprès de leurs membres respectifs. Les premiers résultats montrent clairement qu'il s'agit d'un problème majeur devant être traité à un niveau international. Les résultats de tous les pays seront présentés lors de la prochaine réunion.

Un sentiment d'indignation a été ressenti lorsqu'une policière belge, l'inspecteur Gaël Vandebussche, a présenté son cas de violence envers la police. Elle a été victime d'une agression lors d'une intervention.

Lorsque le suspect a été arrêté, elle a subi des blessures tant physiques que psychologiques et a finalement dû renoncer à son emploi de policier et à son activité complémentaire de coach sportif. Les frais de justice et les frais de procédure n'ont pas été pris en charge par l'employeur et l'ont conduite à sa ruine financière. Son employeur ne l'a pas soutenue et Gaël a dû se débrouiller seule.

Évènement de lancement

Cette réunion de deux jours s'est clôturée dans les locaux de la police fédérale à Bruxelles. EU.Pol a invité un certain nombre de personnalités du monde politique ainsi que du milieu policier à s'exprimer sur le thème de la violence envers la Police.

Assita Kanko, membre du Parlement européen

Pour le membre du Parlement européen Assita Kanko (N-VA), la police est une partie de la société qui protège la société et qui représente la démocratie. Par conséquent, la police doit disposer des instruments adéquats afin de pouvoir mener ses missions à bien. Elle constate toutefois des lacunes au sein du système judiciaire, les auteurs d'actes de violence étant souvent relâchés peu après

leur arrestation. Elle-même étant victime de violences physiques, elle se bat d'autant plus pour une poursuite équitable après une arrestation. Kanko a eu l'amabilité d'inviter une délégation EU.Pol au Parlement européen afin de mettre en évidence la problématique de la violence envers la police.

Michel Goovaerts, chef de corps de la zone de police Bruxelles Capitale Ixelles

A Bruxelles, il y a eu 7.700 actes de violence commis envers les policiers en 2021! Il est évident que cela impacte lourdement les collègues. >>>

Les mots importants



Peter Smets, Président de EU.Pol.

« EU.Pol doit devenir la plus grande Fédération Européenne pour syndicats policiers »,

exprime le président de EU.Pol, Peter Smets.

“L'objectif n'est pas d'entrer en compétition avec les autres mais de lutter, ensemble, pour les droits de nos collègues policiers en Europe. Si possible sous une seule coupole, car en fin de compte nous suivons tous le même objectif : veiller à l'amélioration du bien-être de nos collègues au travail. Nous le faisons aussi en collaborant avec nos collègues des autres secteurs professionnels où les mêmes problèmes sont souvent rencontrés, comme par exemple la défense, la douane, les collègues des établissements pénitentiaires, les ambulanciers, les journalistes et encore bien d'autres. Seule une représentation importante nous permettra de parvenir à atteindre des résultats. Au sein des institutions européennes, EU.Pol doit devenir un concept auquel nos représentants peuvent s'adresser pour toute question”, déclare le président. ■

>>> Le syndrome du stress post-traumatique (SSPT) fait malheureusement partie de la vie quotidienne et est souvent une conséquence non négligeable d'actes de violences graves à l'encontre des policiers. Et ce sans compter le poids financier que cela représente pour la zone de police. Les réseaux sociaux apportent souvent aussi une contribution (négative), car ils peuvent attiser et accélérer les conflits entre les parties.

Wim Liekens,
directeur ICT de la police fédérale

Le Commissaire Divisionnaire Wim Liekens a souligné l'importance de disposer de bonnes statistiques par rapport à cette problématique. Il est important d'alimenter la base de données de chaque incident de violence à l'encontre la police afin d'avoir une meilleure vision du problème. En Belgique, on utilise un nouvel outil afin d'enregistrer chaque cas de ce type de violence de manière centralisée.

Mais les dirigeants ont également une tâche importante. Ils doivent veiller à ce que les incidents de violence envers la police soient toujours correctement enregistrés et de façon complète.

Jean-Philippe Lecouffe,
Deputy Executive Director of Europol

Jean-Philippe Lecouffe estime que la radicalisation ainsi que la violence et les menaces à l'encontre de la police ont considérablement augmenté. Ni lui ni EuroPol ne sont optimistes quant à l'avenir. Il estime que les employeurs doivent consacrer beaucoup plus d'attention au bien-être de leurs employés et souligne qu'EU.Pol peut compter, à tout moment, sur le soutien d'EuroPol.

Annelies Verlinden, ministre de l'Intérieur

Les déclarations de la ministre de l'Intérieur, Annelies Verlinden (CD&V), ont particulièrement marqué les esprits : « Je suis pour

une tolérance zéro en matière de violence à l'égard de la police, et donc de toutes les professions de sécurité et des services d'intervention. Après tout, ceux qui ont pour mission de nous protéger et de veiller sur nous ont droit à toutes les formes de protection. À cette fin, je prendrai toutes les mesures possibles dans les limites de mes compétences. Cela se fera bien sûr en coopération avec le ministère de la Justice. »

Apprendre les uns des autres

Enfin, nous pouvons dire qu'EU.Pol vise à échanger des expériences et à apprendre les uns des autres. C'est ce qui a été ressenti intensément ces derniers jours et ce qui sera finalement utile aux policiers dans leur travail quotidien. La prochaine réunion aura lieu en Suisse.

Vous trouverez plus d'information sur le site internet d'EU.Pol: www.europol.org

Assurance collective hospitalisation : adaptation tarifaire 1er janvier 2023



© Kim Vanbesien

Grâce à notre assurance collective «hospitalisation», les membres du SLFP-Police ont bénéficié d'un tarif préférentiel inchangé depuis 2014.

Comme dans d'autres domaines, les dépenses médicales ne cessent d'augmenter.

La majoration tarifaire décidée par ETHIAS, à garanties égales aux garanties actuelles, nous permettra de bénéficier des nouveaux tarifs pour une période de deux ans. (Voir tableau ci-dessous)

Primes actuelles - en vigueur depuis le 01/01/2014

Age des assurés	Prime annuelle par assuré (hors taxes)
De 0 à 19 ans inclus	€ 54,07
De 20 à 49 ans inclus	€ 168,82
De 50 à 64 ans inclus	€ 309,94
De 65 à 69 ans inclus	€ 555,24
A partir de 70 ans	€ 746,48

Primes proposées à partir du 01/01/2023

Age des assurés	Prime annuelle par assuré (hors taxes)
De 0 à 19 ans inclus	€ 86,01
De 20 à 49 ans inclus	€ 268,53
De 50 à 64 ans inclus	€ 493,01
De 65 à 69 ans inclus	€ 883,19
A partir de 70 ans	€ 1 187,39

AU REVOIR !



On dit que nul n'est irremplaçable, et voilà, ce jour est arrivé ce 30 septembre 2022.

Ce n'est pas sans émotion que j'entame ces quelques lignes. C'est tout de même 32 ans de ma vie professionnelle, et de ma vie tout court, que j'ai passés avec vous tous, et même si nous avons eu des moments difficiles en raison de la crise, cela a été des années enrichissantes. Merci à notre Président Général, Monsieur François Fernandez-Corrales, pour son ouverture d'esprit et pour avoir cru en mes suggestions, je suis heureuse d'avoir pu lui prouver que sa confiance dans l'équipe était bien placée.

Merci aux membres du Bureau National du groupe ALR, à l'équipe de permanents, à tous les délégués et à tous les affiliés qui m'ont assurée de leurs complicités durant toutes ces années.

Grâce vous tous, notre organisation a pu accomplir de grandes avancées pour nos membres.

Je vous souhaite une très bonne continuation avec ma remplaçante, Sophie Faut, une femme sympathique et pleine d'énergie, à qui vous réserverez j'en suis sûre, le meilleur accueil. ■

Continuer le travail

A l'aube de mes 50 ans, le 1er octobre 2022, je prendrai mes nouvelles fonctions en tant que Présidente des ALR de la Région Bruxelloise et, dès lors, je souhaite tout simplement me présenter.



J'ai commencé ma carrière professionnelle au sein du CPAS de Forest en mai 2001. Très vite je me suis tournée vers le syndicat et cela fait maintenant 17 ans que je gravite au sein du SLFP. Tout d'abord comme déléguée, ensuite comme permanente mi-temps quelques années. J'ai pris le poste de permanente temps plein de la section de Forest (commune/CPAS) il y a 5 ans et dans la foulée je suis devenue mandataire permanente depuis 4 ans. J'ai été amenée à négocier dans plusieurs entités Bruxelloises comme Evere, Woluwé St-Pierre, St Josse, Ganshoren, Koekelberg, Berchem Ste-Agathe... et les Cuisines Bruxelloises où j'ai eu la chance de rencontrer énormément de personnes possédant des parcours de vie très différents. Cette expérience de terrain, mes qualités humaines, couplées à celles d'un management participatif, et bien évidemment ma réflexion du futur pour notre syndicat, m'ont poussée, tout naturellement, à relever ce nouveau challenge.

Mes collègues directs me décrivent comme une personne conviviale mais avec un caractère bien trempé et ayant toujours l'envie d'aller au bout des choses.

Le contact avec les délégués, les affiliés et les autorités sont la base de notre travail : le terrain est donc primordial. L'avenir de nos travailleurs risque d'être très nébuleux et je veux que l'équipe de délégués des ALR de la Région Bruxelloise soit le mieux préparée à affronter cela. Je développerai, dans la continuité de ce que notre Présidente sortante, Brigitte Collin, a déjà mis en place, tout le volet formations, accompagnement personnel et en équipe afin bien entendu que les affiliés soient au mieux représentés et défendus sur le terrain au fil des jours. Les enjeux sont là et je suis prête, avec tous les délégués des ALR de la Région Bruxelloise, à prendre à bras le corps ces défis futurs. ■

Sophie FAUT

Les raisonnements simplistes qui tuent !

A l'occasion des discussions sur la réforme des pensions de cet été 2022, l'éternelle idée de remettre en cause certains régimes qualifiés de « particuliers » comme celui des militaires a de nouveau plané avec toute l'inquiétude légitime qui en découle. L'occasion pour nous de dévoiler ou rappeler certaines déclarations irresponsables du passé.



Un ancien top-manager militaire en présence
d'un ancien Ministre de la Défense :

« Le militaire qui veut finir sa carrière
à la Défense n'est plus celui que nous
cherchons. »

Malgré nos multiples signaux d'alarme quant au futur manque de personnel lié à la vague des pensions et le recrutement insuffisant, cette phrase ouvrait la porte à une fuite obligée des militaires pendant et en fin de carrière vers un autre emploi si le régime des pensions s'alignait sur les autres secteurs. Ainsi, le système BDL (durée limitée) et la démission des militaires, usés par un métier tellement spécifique sur de nombreux as-

pects, étaient plus qu'encouragés. A se demander si une importance était encore accordée à l'expérience et à l'expertise comme il en manque cruellement actuellement afin de la transmettre aux nouvelles générations.

Un ancien militaire du cabinet de la Défense :

« Regardez le nombre de demandes
de PVE, prestation volontaire
d'encadrement (après l'âge de la
pension), ceci démontre le désir du
militaire de travailler plus longtemps. »

Si le système PVE est aujourd'hui presque vital pour le fonctionnement de certaines unités afin de palier temporairement, entre autres, le manque de personnel, les demandes étaient plus rares à l'époque.

La demande de PVE est en effet avant tout un choix personnel fortement lié à l'état physique et la fonction du militaire. Une telle interprétation démontrait à nouveau l'adage comme quoi on fait dire aux chiffres ce que l'on veut.

Un député d'un parti de la précédente majorité en commission parlementaire de la Défense nationale :
« Finalement, quelle est la différence entre un cuisinier militaire et de Lunch Garden ? »

Avec tout le respect des avantages et inconvénients dans chaque secteur, ce type de raisonnement démontrait une totale méconnaissance des conditions de travail de notre personnel. Bien sûr, certains politiciens et hauts gradés sont friands des multiples cérémonies dans leur ville, un musée ou un hangar d'avion avec un service HORECA exceptionnel qualité/prix (certainement par rapport à l'externalisation) mais ils oublient souvent dans quelles conditions nos militaires doivent travailler en opération, en exercice et même souvent en caserne. L'aide à la nation suite aux inondations de juillet 2021 réclamée par de nombreux bourgmestres en était également un bel exemple.

Un ancien Ministre de la Défense avant la décision de principe d'octobre 2016 en faisant référence à des années supplémentaires avant la pension par limite d'âge :
« Pourquoi pas +1 en 2018 & +2 en 2019 ? »

Cette première « déclaration de guerre » a été prise comme un affront par les organisations syndicales. Ce fut également une piqûre du rappel : même un politicien responsable de notre Défense n'est pas toujours notre meilleur allié. Cette solution « rapide » évoquée au détour d'une réunion bilatérale aurait pourtant bien arrangé l'Etat-major de la Défense pour retarder et colmater temporairement le départ en pension de nombreux collègues.

Ces quatre phrases et nos commentaires vous auront peut-être surpris ou choqués mais prouvent comment, en quelques minutes autour d'une table à 3h du matin, une décision peut être prise sans tenir compte de la spécificité militaire qui dépasse de loin la notion « à la mode » de pénibilité. Cette idée récurrente de réforme de notre système de pension n'est pourtant qu'un sparadrap sur une jambe de bois face au chantier colossal de l'attractivité du métier de militaire et des pénuries en personnel actuelles et futures. En attendant et malgré tous les plans POP et STAR, elle crée à nouveau un climat dangereux avec toutes les conséquences pour le personnel de notre Département ! ■

Pour ne rien rater !

Le SLFP-Défense c'est aussi une forte présence en ligne grâce à notre site internet www.slfp-defense.be, notre compte Facebook, Twitter, Instagram et notre chaîne YouTube qui vous propose des tutoriels en vidéo !

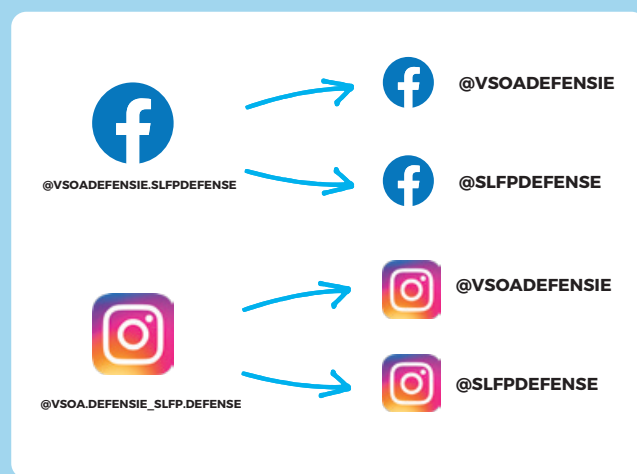
L'information circule vite et afin de vous tenir toujours au courant des changements au sein de la Défense, nous privilégions nos canaux digitaux.

Vous n'êtes pas sur les réseaux sociaux ? Pas de soucis ! Nous publions toutes les actualités sur notre site web et nous envoyons une newsletter digitale à votre adresse mail avec les dernières informations ! Pas encore inscrit à la newsletter ? Surfez sur www.slfp-defense.be/newsletter ou demandez votre inscription via info@slfp-defense.be

Facebook et Instagram : du changement au programme !

On vous épargne les détails techniques mais certains changements sur Facebook ne nous permettent plus de gérer notre page de façon bilingue et de façon optimale comme par le passé.

Nous avons dès lors décidé de créer une page Facebook francophone et une néerlandophone. Idem pour Instagram où vous pourrez trouver du contenu uniquement dans la langue de votre choix. Comment nous trouver :



Pour mieux répondre à vos besoins, nous vous proposons des contenus écrits et vidéos qui vous informent sur nos actions auprès de l'autorité Défense ou du monde politique mais aussi sur des changements au sein de la Défense qui vous concernent !

Un problème ? Des questions ?

Notre helpdesk est là pour vous ! Par téléphone au 02 223 57 01, par mail via info@slfp-defense.be ou par message privé sur les réseaux sociaux, notre équipe vous répond et vous assiste ! ■

La rentrée et son lot de réformes

Tout d'abord, le groupe enseignement souhaite une excellente rentrée à toutes les catégories des membres des personnels des écoles. Il nous semble judicieux de vous faire un petit rappel de toutes les réformes qui verront le jour en ce début d'année scolaire.

Outre le changement des rythmes scolaires voici, en ce qui concerne l'enseignement fondamental, ce qui verra le jour ou sera en projet pilote pour 2022-23 :

Les dispositifs DASPA-FLA

En ce qui concerne le FLA, le périmètre sera recentré autour des élèves de la M3 à la P4 ayant obtenu la note C aux outils d'évaluation. Les moyens seront désormais accordés pour 12 mois et les outils d'évaluation seront ajustés.

Pour les DASPA, la catégorie « assimilé aux primo-arrivants » sera étendue aux élèves de nationalité belge scolarisés depuis moins d'un an dans un établissement organisé ou subventionné par la Communauté française, qui auraient résidé plus de douze mois à l'étranger dans une école

non francophone et dont la connaissance du français est insuffisante pour s'adapter aux activités de la classe.

L'obligation de formation pour les MDP enseignant des périodes DASPA/FLA est reportée au 28 août 2023. Ces périodes ne peuvent donc pas donner lieu à une nomination, un engagement ou une nomination à titre définitif avant le 28 août 2023.

La différenciation et l'accompagnement personnalisé (le dispositif AP)

Deux périodes AP (accompagnement personnalisé) seront désormais inscrites dans la nouvelle grille des élèves de la P1 à la P6. Ces périodes AP permettront, pendant plusieurs heures par semaine, de faire bénéficier les groupes-classe

d'un coenseignant (ou co-intervenant). Les fonctions pour lesquelles ce dispositif peut être activé seront les instituteurs primaires, maîtres de seconde langue, maîtres de philosophie et de citoyenneté et logopèdes.

Ce type d'emploi sera attribué sur base volontaire, après application des règles statutaires de dévolution des emplois. Il pourra donner lieu à des nominations ou à des engagements à titre définitif.

Le Pool de remplacement

Il s'agit d'une expérience pilote dans les zones de Bruxelles et Charleroi.

Par tranche des 140 élèves, les écoles fondamentales recevront une période. Pour créer un

s dans l'enseignement obligatoire



« pool », il faut réunir 24 périodes, soit l'équivalent d'un temps plein. Les écoles (tous réseaux confondus) devront donc s'associer et mutualiser leurs périodes pour atteindre le temps plein. Une convention sera établie entre les écoles partenaires et l'une d'elles sera désignée comme « porteuse ». C'est elle qui gèrera les missions de l'emploi généré. La personne recrutée dans cet emploi sera engagée jusqu'à la fin de l'année. Elle ira assurer les remplacements au sein des écoles constituant le pool pour la fonction d'instituteur primaire uniquement. Il s'agira d'un mi-temps ou d'un temps plein. Une fois la mission terminée, cet instituteur « volant » retournera au sein de l'école porteuse et effectuera des tâches pédagogiques. Ces emplois seront accessibles à de jeunes diplômés ou à des enseignants expérimentés désireux de tenter l'expérience.

DAccE

Le DAccE (dossier d'accompagnement de l'élève) entrera également en vigueur dès septembre 2022, sur base d'un projet pilote. Il a pour but de lutter contre l'échec scolaire et le redoublement. Il se présentera sous la forme d'un outil numérique et permettra l'échange d'informations entre les équipes éducatives et du CPMS

A cela viennent s'ajouter les pôles territoriaux qui concerneront tant l'enseignement fondamental que secondaire, ordinaire et spécialisé. Nous ne nous étalerons pas sur l'explication des pôles. Ceux-ci ont déjà fait l'objet d'un précédent article du magazine. Il est juste important de préciser encore qu'il n'est absolument pas question de faire disparaître l'enseignement spécialisé suite à la création des pôles. Cependant, l'orientation des élèves à besoins spécifiques vers ce type d'enseignement sera retardée ou diminuera puisque les enfants resteront dans l'enseignement ordinaire avec la mise en place des aménagements raisonnables et ne seront orientés vers l'enseignement spécialisé que lorsque l'équipe aura démontré que ce qui a été proposé ne fonctionne pas pour l'élève.

Le PEQ

Parlons maintenant de l'enseignement qualifiant en secondaire : les moyens octroyés pour l'organisation de la CPU seront supprimés, et on change la terminologie qui deviendra le PEQ ((nouveau) parcours de l'enseignement qualifiant). Pour l'année scolaire 2022-23, seules les options organisées jusqu'ici en CPU seront concernées. L'année scolaire suivante, cela touchera toutes les options du qualifiant. Il faudra continuer à enseigner en UAA pour les options déjà organisées en CPU, sans les moyens octroyés jusqu'à maintenant. Les options seront organisées en 4-5-6. L'élève qui intégrera une 4e passera en 5e, s'il réussit son année avec fruit. S'il échoue, il pourrait devoir redoubler. Un passage automatique se fera entre la 5e et la 6e. Au terme de la 6e, soit l'élève décrochera sa qualification, soit il poursuivra pour combler ses lacunes et décrocher son certificat. En 2023-24, toutes les options organisées aujourd'hui en 5-6, passeront en 4-5-6. Les 4e d'aujourd'hui disparaîtront, entraînant probablement un impact pédagogique et sur les

pertes d'emploi. Les élèves qui les intégreront risqueraient d'avoir des lacunes quant aux bases acquises dans une 4e telle qu'organisée jusqu'ici. Et donc, les échecs engendrés par un tel état de fait pourraient bien venir balayer d'un revers de la main les économies réalisées par la suppression des moyens CPU.

Et, pendant ce temps, les 3e années du qualifiant seront de nouveau mises à mal. Le tronc commun qui se profile les englutira définitivement et le PEQ vient les attaquer par un autre versant. Le dilemme se posera sur l'option à choisir en 3e année puisque ce choix devra déjà être orienté par rapport à l'option à choisir en 4e.

Pour les écoles qui n'ont pas un large éventail d'options, la possibilité d'organiser une 3e polyvalente restera possible tout en étant élargie à la création d'une 3e regroupant au sein d'une même classe des options TQ et P, ce qui n'était pas possible jusqu'à présent. Les cours de pratique et de CT seront communs aux élèves de TQ et P, tandis que les cours généraux seront dissociés.

Surcroît administratif

Vous imaginez bien que tout ce qui vient d'être expliqué n'a pas suscité un engouement démesuré de la part de notre organisation syndicale, bien au contraire. Le surcroît administratif que va engendrer les unes et la difficulté d'exercer le métier de manière optimale que va entraîner les autres sont inadmissibles pour nous et tout ceci va encore amplifier la pénurie déjà pourtant alarmante. Il reste à espérer que les groupes de travail qui seront mis en place, suite aux mouvements sociaux, et notamment sur la taille des classes entraîneront des décisions acceptables pour les MDP.

Une chose est certaine, vous pouvez compter sur le SLFP-Enseignement pour défendre au mieux vos intérêts.

Nous espérons quand même que tout ce qui vient d'être énoncé ne vous empêchera pas de vivre une année scolaire sereine au milieu de vos élèves et de vos collègues. ■

L'ÉQUIPE DU SLFP-ENSEIGNEMENT

BESOIN D'UNE ASSURANCE AUTO ? N'ATTENDEZ PLUS, SOUSCRIVEZ MAINTENANT !

Vous souhaitez plus d'infos, des conseils personnalisés ou une offre d'assurance sans engagement ? Appelez gratuitement le contact center au **0800/23 240** u surfez sur www.actelaffinity.be/slfp

Plus d'informations sur nos assurances :

✓ Ce qui est assuré

Responsabilité civile :

- Votre défense est assurée en cas d'accident en tort et nous couvrons les dommages matériels et corporels causés à des tiers.
- Nous couvrons aussi les dommages aux usagers faibles (cad les piétons, cyclistes et passagers) même si vous n'êtes pas responsable de l'accident.

Protection juridique :

- Nous assurons votre recours contre un tiers responsable pour les dommages corporels que vous avez subis ou les dommages matériels occasionnés au véhicule assuré.
- Nous assurons votre défense pénale.

Protection du conducteur :

- Nous couvrons vos dommages corporels, en tant que conducteur du véhicule assuré, lorsque vous êtes responsable de l'accident.

✗ Ce qui n'est pas assuré

Responsabilité civile :

- Les dommages subis par le conducteur responsable de l'accident.
- Les dommages matériels au véhicule assuré.

Protection juridique :

- Les amendes, décimes additionnels et les transactions pénales.

Protection du conducteur :

- Les invalidités permanentes inférieures à 8%. Le 1er mois d'incapacité temporaire

Actelaffinity est une dénomination commerciale d'un produit d'Actel - marque de P&V Assurances sc - Entreprise d'assurances agréée sous le code 0058 - Rue Royale 151, 1210 Bruxelles. Ce document est un document publicitaire qui contient de l'information générale sur l'assurance auto Actelaffinity, développée par P&V Assurances. Toutes les informations concernant les services et les produits sur ce site internet sont soumises aux règles du droit belge. L'assurance Actelaffinity fait l'objet d'exclusions, de limitations et de conditions applicables au risque assuré. Avant de souscrire cette assurance, nous vous conseillons de prendre connaissance du document d'information sur le produit et des conditions générales applicables (<https://www.actelaffinity.be/fgtb>). Afin de déterminer votre profil de risque, nous appliquons quelques critères de segmentation. En tant que client, vous êtes protégé par les règles de conduite en matière d'assurance. Le contrat pour cette assurance est conclu pour une période d'un an et est reconduit tacitement chaque année. En cas de plainte éventuelle, vous pouvez contacter un conseiller de notre contact center au 0800/49 490, votre interlocuteur privilégié pour toutes vos questions. Vous pouvez aussi prendre directement contact avec notre service Gestion des Plaintes qui examinera votre plainte ou remarque avec la plus grande attention. Nous concilierons au mieux les différentes parties et essayerons de trouver une solution. Vous pouvez nous contacter par lettre (Gestion des Plaintes, Rue Royale 151, 1210 Bruxelles), par email plainte@actel.be ou par téléphone au 02/250.90.60. Si la solution proposée ne vous convient pas, vous pouvez vous adresser au service Ombudsman des Assurances (Square de Meeûs 35 à 1000 Bruxelles) par téléphone 02 547 58 71 ou par mail info@ombudsman.as.

